



**Piano  
Integrato di  
Attività e  
Organizzazione  
2024-2026**

---

***Regione Marche***



---

## Sommario

---

1	SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL’AMMINISTRAZIONE .....	3
1.1	CHI SIAMO E CHE COSA FACCIAMO.....	3
1.2	SOCIETA’, ENTI ED AGENZIE.....	4
1.3	IL QUADRO REGIONALE ESTERNO .....	5
1.3.1	Scenario degli eventi delittuosi .....	10
1.3.2	Legalità e Sicurezza - Quadro statistico .....	16
1.3.3	Qualità della Pubblica Amministrazione - Quadro statistico.....	18
2	SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE .....	19
2.1	VALORE PUBBLICO.....	19
2.1.1	Definizione e dimensione .....	19
2.1.2	Quadro strategico di riferimento.....	19
2.1.3	Il processo di definizione degli obiettivi .....	20
2.1.4	Le priorità strategiche di mandato per la creazione di valore pubblico.....	21
2.1.5	L’analisi di coerenza del PIAO con la SRSvS .....	22
2.1.6	L’analisi di coerenza del PIAO con il PNRR.....	23
2.1.7	La piramide delle strategie .....	24
2.1.8	“Valore Marche”: benessere e buone abitudini.....	30
2.1.9	La struttura degli obiettivi strategici .....	31
2.2	PERFORMANCE.....	32
2.2.1	Gli obiettivi operativi .....	32
2.2.2	Gli indicatori di output .....	33
2.2.3	Le schede di rappresentazione degli obiettivi operativi.....	33
2.2.4	Gli obiettivi di accessibilità .....	35
2.2.5	Gli obiettivi di digitalizzazione .....	36
2.2.6	Gli obiettivi di semplificazione.....	42
2.2.7	Gli obiettivi connessi alle pari opportunità, all’equilibrio di genere e alla conciliazione tra vita privata e lavoro - azioni positive per il triennio 2024-2025-2026 .....	46
2.2.8	Gli obiettivi trasversali .....	56
2.3	RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.....	62
2.3.1	I soggetti coinvolti e i relativi compiti.....	62
2.3.2	I soggetti coinvolti nell’area dei contratti pubblici e strumenti di collaborazione con il RPCT .....	67
2.3.3	Monitoraggio sull’attuazione delle misure di prevenzione nel PIAO 2023-2025.....	71
2.3.4	Gli obiettivi strategici per la prevenzione della corruzione.....	74
2.3.5	Analisi del contesto esterno nell’ambito del PTPCT .....	75

2.3.6	Analisi del contesto interno nell'ambito del PTPCT .....	75
2.3.7	Il trattamento del rischio .....	78
2.3.8	Sezione Trasparenza .....	85
2.3.9	Prevenzione della corruzione e trasparenza negli Enti vigilati - Sezione trasparenza .....	87
3	SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO .....	89
3.1	STRUTTURA ORGANIZZATIVA .....	89
3.1.1	Capitale umano .....	89
3.1.2	Organizzazione della Giunta regionale .....	91
3.1.3	Il sistema di misurazione delle funzioni interne .....	93
3.2	ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE .....	96
3.3	PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE .....	106
3.3.1	Premessa .....	106
3.3.2	Programmazione personale del comparto .....	106
3.3.3	Programmazione in deroga ai vincoli assunzionali .....	111
3.3.4	Programmazione personale a tempo determinato o assunto con forme contrattuali flessibili .. .....	112
3.3.5	Programmazione stabilizzazioni personale dell'Ufficio speciale per la Ricostruzione (USR) .	112
3.3.6	Programmazione dirigenza .....	114
3.3.7	Rispetto dei limiti e dei vincoli .....	115
3.3.8	Personale assegnato alle segreterie politiche della Giunta regionale .....	116
3.4	FORMAZIONE DEL PERSONALE .....	120
3.4.1	Premessa .....	120
3.4.2	Le risorse interne ed esterne disponibili e/o attivabili ai fini delle strategie formative .....	123
3.4.3	Misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato .....	124
3.4.4	Riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti: obiettivi e risultati attesi .....	124
4	SEZIONE 4 – MONITORAGGIO .....	127
4.1	IL SISTEMA INTEGRATO DI MONITORAGGIO DEL PIAO .....	127
4.2	I RUOLI NELL'AMBITO DELLE ATTIVITÀ DI GESTIONE E MONITORAGGIO DEL PIAO .....	130
4.3	LE RISORSE STRUMENTALI AL MONITORAGGIO .....	130

## 1 SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

### 1.1 CHI SIAMO E CHE COSA FACCIAMO

La Regione Marche è un ente autonomo con proprio Statuto e con poteri e funzioni che esercita in base ai principi fissati dalla Costituzione. L'autonomia della Regione si esprime nell'esercizio delle potestà legislativa, regolamentare e amministrativa; la Regione può inoltre istituire tributi ed entrate proprie e dispone di un proprio patrimonio.

Lo Statuto della Regione Marche determina la forma di governo e i principi fondamentali di organizzazione e funzionamento.

La Regione agisce attraverso i suoi organi:

- l'Assemblea legislativa, che esercita la funzione legislativa attribuita dalla Costituzione, concorre a determinare l'indirizzo politico regionale ed esplica le funzioni di controllo sull'attività dell'Esecutivo;
- il Presidente della Giunta, che rappresenta la Regione, dirige la politica dell'Esecutivo, convoca, presiede e dirige la Giunta regionale, della cui azione è responsabile;
- la Giunta regionale, che è l'organo esecutivo della Regione, realizza gli obiettivi stabiliti nel programma politico e amministrativo del Presidente della Regione e negli atti di indirizzo del Consiglio regionale; esercita la funzione regolamentare nei casi espressamente previsti da ciascuna legge regionale e le funzioni amministrative riservate o conferite alla Regione

 <b>REGIONE MARCHE</b>	
<b>PRESIDENTE</b>	<i>Francesco Acquaroli</i>
<b>SEDE LEGALE</b>	<i>Via Gentile da Fabriano, 9 - 60125 Ancona</i>
<b>CODICE FISCALE</b>	<i>80008630420</i>
<b>PARTITA IVA</b>	<i>00481070423</i>
<b>TELEFONO</b>	<i>071 8061</i>
<b>PEC ISTITUZIONALE</b>	<i>regione.marche.protocollogiunta@emarche.it</i>
<b>SITO ISTITUZIONALE</b>	<i>www.regione.marche.it</i>
<b>ASSESSORI</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- <i>Filippo Saltamartini (Vicepresidente)</i></li><li>- <i>Stefano Aguzzi</i></li><li>- <i>Andrea Maria Antonini</i></li><li>- <i>Francesco Baldelli</i></li><li>- <i>Chiara Biondi</i></li><li>- <i>Goffredo Brandoni</i></li></ul>

Le funzioni legislative della Regione sono di tipo concorrente o residuale. La funzione legislativa concorrente è quella che si esercita nel limite dei principi fondamentali riservati allo Stato sulle materie elencate

nell'articolo 117, comma 3, della Costituzione. La funzione legislativa residuale o esclusiva spetta alla Regione in riferimento ad ogni materia non espressamente riservata alla legislazione dello Stato, sulla base dell'articolo 117, comma 4, della Costituzione.

Le funzioni amministrative della Regione sono prevalentemente di indirizzo, programmazione e coordinamento delle autonomie locali, di verifica complessiva dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa nell'ambito del territorio marchigiano, sia in relazione al perseguimento degli obiettivi della programmazione regionale generale, che nella realizzazione di specifici interventi finanziati dall'ente.

## **1.2 SOCIETA', ENTI ED AGENZIE**

La Giunta regionale, per l'esercizio delle sue funzioni, si avvale anche di Enti strumentali ed Agenzie, nonché di Società a partecipazione regionale.

La Vigilanza generale è esercitata sugli Enti e Agenzie dipendenti dalla Regione o strumentali sulla base della L.R. n. 13/2004 *"Norme concernenti le agenzie, gli enti dipendenti e le aziende operanti in materia di competenza regionale"* e della D.G.R. di indirizzi n. 621/2004, da parte delle strutture competenti per materia. Gli enti vigilati, partecipati e controllati dalla Regione sono tenuti al corretto adempimento degli obblighi in materia di Trasparenza (predisposizione di un'apposita sezione del sito e pubblicazione delle informazioni di cui all'Allegato A alla deliberazione ANAC n.1134 dell'8 novembre 2017) e all'adozione delle misure di prevenzione della corruzione (nomina del RPCT ove necessario e predisposizione del PTPCT).

Con la deliberazione n. 1767 del 27/11/2023 la Giunta regionale ha individuato le società, enti e organismi che compongono il Gruppo Amministrazione Pubblica della Regione Marche:

### Enti e organismi:

- ✓ AMAP - Agenzia Marche Agricoltura Pesca
- ✓ ARPAM - Agenzia Regionale per la Protezione Ambientale delle Marche
- ✓ ARS - Agenzia Sanitaria Regionale delle Marche
- ✓ ATIM - Agenzia per il Turismo e l'Internazionalizzazione delle Marche
- ✓ ERDIS Marche - Ente per il diritto allo studio delle Marche
- ✓ ERAP MARCHE - Ente Regionale per l'abitazione Pubblica nelle Marche
- ✓ Ente Parco Interregionale del Sasso Simone e Simoncello
- ✓ Ente Parco Regionale del Conero
- ✓ Ente Parco Regionale Monte San Bartolo
- ✓ Parco dello zolfo di Marche e Romagna
- ✓ AMAT - Associazione Marchigiana Attività Teatrali
- ✓ FORM - Fondazione Orchestra Regionale Marche
- ✓ FMC - Fondazione Marche Cultura (in house)
- ✓ ISTAO - Istituto Adriano Olivetti

### Società:

- ✓ SVEM - Sviluppo Europa Marche SRL
  - Interporto Marche SPA
  - Meccano SPA
  - Cosmob SPA
- ✓ IRMA SRL (in liquidazione)
- ✓ Quadrilatero Marche Umbria SPA (\*)
- ✓ Centro Agroalimentare del Piceno SPA

- ✓ Centro di Ecologia e Climatologia SCARL (in liquidazione)
- ✓ Ancona International Airport SPA (\*)
- ✓ Task SRL (in house)

(\*) Non incluse nel GAP di cui alla DGR 1767/23, poiché sotto la soglia del 20% di cui all'art. 11-quinques del Dlgs 118/2011

### **1.3 IL QUADRO REGIONALE ESTERNO**

#### Territorio e demografia

L'assetto istituzionale nella Regione è caratterizzato dalla presenza di 5 Province, 9 Unioni Montane e n. 225 Comuni. La superficie territoriale è pari a 9.344 Km<sup>2</sup>, con una densità demografica di 159 abitanti per Km<sup>2</sup>.

Nelle Marche la popolazione residente al 1° gennaio 2023 risulta pari a 1.484.298 individui, registrando una riduzione del -1,9 per mille rispetto all'anno precedente. Il calo di popolazione rispetto all'anno precedente è stato più rilevante nella provincia di Ascoli Piceno (-4,5 per mille) e nella provincia di Macerata (-3,8 per mille). La provincia più popolata risulta quella di Ancona con 461.655 abitanti (31,1%); seguono Pesaro e Urbino con 349.529 (23,5%), Macerata 303.828 (20,5%), Ascoli Piceno 201.462 (13,6%) e Fermo 167.824 (11,3%).

Al 1° gennaio 2023 i residenti stranieri nelle Marche risultano 129.067 individui, pari all'8,7% della popolazione residente totale.

La metà degli stranieri residenti nelle Marche proviene da un Paese europeo. Quasi il 24% degli stranieri residenti proviene da un Paese asiatico, mentre i cittadini di Africa e America rappresentano, rispettivamente, quasi il 20% e il 6,6% del totale. I cittadini romeni sono il 18,1% del totale degli stranieri residenti e costituiscono la comunità più numerosa, seguiti da quelli albanesi (10,9%) e marocchini (7,2%).

Al 1° gennaio 2023, l'età media della popolazione marchigiana è 47,5 anni, contro i 46,4 della media italiana. Nelle Marche la popolazione di 65 anni e più rappresenta il 25,9% della popolazione totale residente, e la popolazione di 85 anni e più rappresenta il 4,6% della popolazione totale residente.

#### Tessuto imprenditoriale, Ricerca e innovazione, internazionalizzazione

Le imprese marchigiane attive nel territorio regionale al 2022 sono 140.066 e rappresentano il 2,7% dell'imprenditoria nazionale. Dopo una variazione percentuale negativa dell'1,2% nel 2018 ed un ulteriore calo nel 2019 (-1,3%), la tendenza alla decrescita ha iniziato a rallentare nel 2021 (-0,1%) per poi ritornare a decrescere nel 2022 (-3,8%) riducendosi rispetto all'anno precedente di 5.543 unità. La «densità imprenditoriale», ovvero il numero di imprese per abitante, resta alto rispetto alla media nazionale, pari a 94 imprese attive ogni 1.000 abitanti (87 per l'Italia). Le imprese individuali costituiscono il 57% del totale ed hanno subito una riduzione del 6,6% rispetto all'anno precedente; a livello territoriale le province registrano variazioni comprese tra -0,7% e -6,2%. Quelle a partecipazione femminile rappresentano il 23,7% (Italia 22,8%) del totale delle imprese marchigiane, percentuale invariata rispetto al 2021. Tra le imprese a prevalenza straniera il 77% è a nazionalità extra comunitaria. Con riferimento ai settori economici, il commercio è quello che incide in maniera maggiore sul totale delle imprese delle marche (22,7%).

Nel 2020, la percentuale delle imprese che hanno svolto attività finalizzate all'introduzione di innovazioni nel triennio 2018-2020, sul totale delle imprese attive nel 2020 è del 59%, valore considerevole rispetto alla media italiana (51%). Continua la crescita della quota di imprese che utilizzano un sito web o almeno una pagina su internet (Marche - da 69,2% nel 2020 a 77,2% nel 2021; Italia - da 73,1 % nel 2020 a 74,8% nel 2021). In termini di incidenza della spesa totale in R&S sul Pil regionale al 2020, le Marche registrano un valore pari all'1,0%,

l'incidenza italiana è dell'1,5%. Se si considera la spesa delle imprese per ricerca e sviluppo rapportata al Pil il valore delle Marche risulta 0,6% (Italia 0,9%).

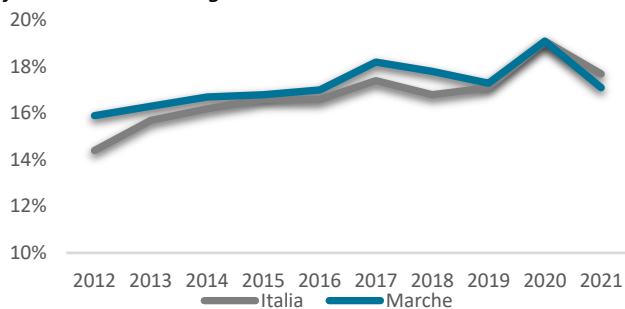
Sul versante degli scambi con l'estero, dopo la battuta d'arresto del 2015, la ripresa del 2016, le successive contrazioni del 2017 e 2018, l'espansione del 2019 (+4,2%) e la forte contrazione (-11,7%) del 2020, nel 2021 l'esportato marchigiano, con un incremento del 16,0%, ritorna ai livelli pre covid. Nel 2022 le Marche hanno registrato un incremento dell'export in valore pari all'81,5%, il più marcato di tutte le regioni italiane.

Nel 2022 il saldo della bilancia commerciale si conferma attivo per le Marche; infatti, le esportazioni sono superiori alle importazioni regionali di oltre 9 miliardi di euro, rispetto ad un saldo negativo dell'Italia di 34 miliardi.

### Ambiente e sostenibilità

Nelle Marche la quota di energia da fonti rinnovabili, nel 2018 ha già superato il target predisposto dalla Strategia 2020 (17%), in linea con quanto si rileva a livello nazionale.

Grafico - Quota di energia da fonti rinnovabili sul consumo finale lordo di energia



Nella regione, come in Italia, si evidenzia un incremento costante a partire dal 2012 con un picco nel 2017 (19,3%) e un lieve calo nei due anni successivi ma una consistente ripresa nel 2020 (20,6%).

Nel 2021, l'apporto complessivo da fonti rinnovabili al consumo finale lordo di energia (18,6%)<sup>1</sup> è in flessione rispetto all'anno precedente in linea con l'andamento nazionale.

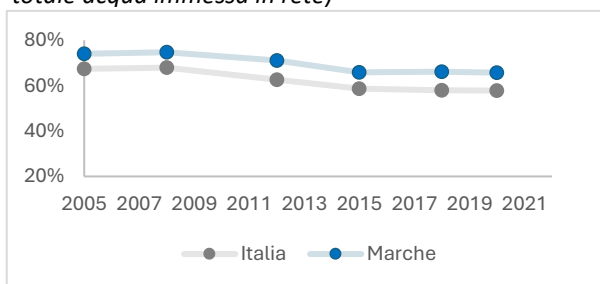
Per quanto concerne la gestione sostenibile dei rifiuti, nel 2021 la produzione di rifiuti urbani nelle Marche si attesta a 526 Kg per abitante (rispetto ai 501 kg dell'Italia), valore in ripresa rispetto all'ultimo anno. I rifiuti urbani oggetto di raccolta differenziata hanno avuto negli ultimi dieci anni una crescita costante, fino a raggiungere nel 2021 una percentuale del 71,6% che posiziona le Marche al settimo posto tra le regioni italiane per quantità di rifiuti urbani raccolti in maniera differenziata e avviati a recupero.

L'efficienza delle reti di distribuzione dell'acqua rappresenta una delle tematiche critiche. Si evidenzia che la perdita di 9 punti percentuali dal 2008 al 2020, dopo un periodo stabile tra il 2005 e il 2008, ha segnato il peggioramento di una situazione già deficitaria.

Considerando l'indicatore ISTAT per lo sviluppo sostenibile per la misurazione della percentuale di popolazione servita da acqua potabile gestita in modo sicuro, si rileva che l'incidenza delle famiglie che non bevono acqua del rubinetto nelle Marche, pur essendo nel tempo altalenante e mantenendosi quasi sempre al di sotto del livello italiano, nell'ultimo anno ha superato il livello medio dell'Italia (nel 2022 il 30,1% rispetto al 29,4% dell'Italia).

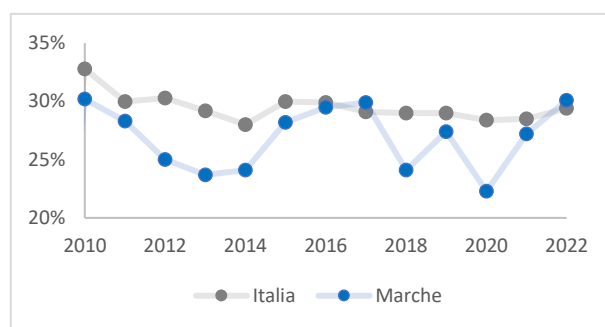
<sup>1</sup> Le variazioni rilevate tra i dati 2021 e gli anni precedenti possono essere legate ad aspetti metodologici connessi con l'applicazione della Direttiva RED II, oltre che all'andamento effettivo dei fenomeni oggetto di monitoraggio.

**Efficienza della rete di distribuzione dell'acqua potabile (rapporto in % tra acqua erogata per usi autorizzati sul totale acqua immessa in rete)**



Fonte: elaborazioni su dati Istat

**Famiglie che non bevono acqua del rubinetto (%)**



Fonte: elaborazioni su dati Istat

### Mercato del lavoro

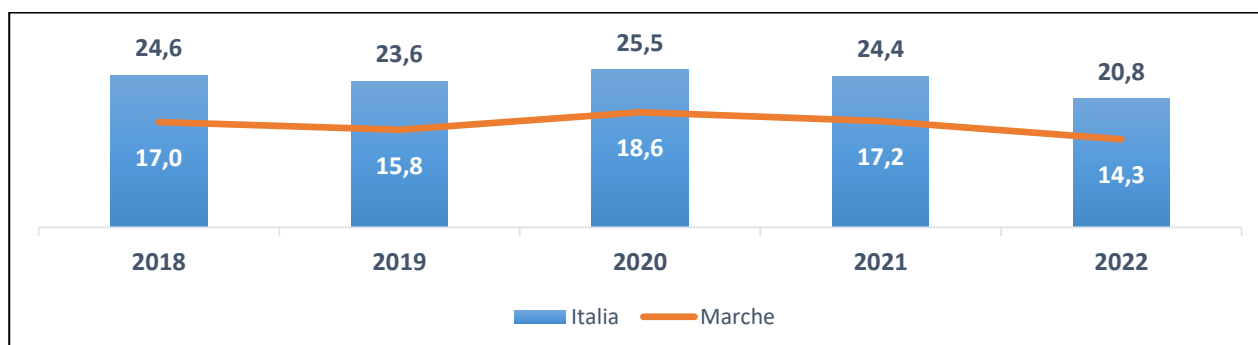
Dopo il consistente calo dell'occupazione a seguito della pandemia da Covid 19, si osserva dal 2022 al terzo trimestre del 2023 un incremento degli occupati (+3,1%), pur in presenza di un incremento dei contratti atipici e una riduzione delle ore lavorate per dipendente; per lo stesso periodo considerato una notevole riduzione della disoccupazione (-18,5%) e una riduzione degli inattivi (-2,7%) relativamente agli individui di 15 anni e oltre. Si osserva inoltre un incremento della partecipazione al mercato del lavoro (Forze di lavoro) evidenziando una crescita pari a +1,8% (circa 12mila unità).

Il tasso di attività della popolazione tra 15 e 64 anni è passato dal 71,4% del 2022 al 72,7% del terzo trimestre 2022; il tasso di occupazione è salito al 69% (terzo trimestre 2023); il tasso di disoccupazione tra 15 e 64 anni si è posizionato al 5,1% mentre il tasso di inattività tra i 15 e i 74 anni è sceso dal 38,5% al 37,3%.

Le attività del terziario, in particolare il commercio e il turismo, sono in crescita (+8,1%) dal 2022 al terzo trimestre 2023, in miglioramento rispetto al periodo pandemico. L'occupazione risulta pressoché stazionaria in agricoltura (+0,2%) e sale nelle costruzioni (+14,1%). Nell'industria si riscontra una leggera riduzione (-0,5%).

L'incidenza dei giovani Neet di 15-34 anni (non occupati e non in istruzione) di età compresa tra i 15 e i 34 anni nelle Marche registra un incremento dal 2019 (15,8%) al 2020 (18,6%), per effetto della crisi sociale ed economica a causa della pandemia, evidenziando poi una flessione fino al 2022 (14,3%).

**Incidenza dei giovani Neet di 15-34 anni (non occupati e non in istruzione e formazione) (Valori %)**

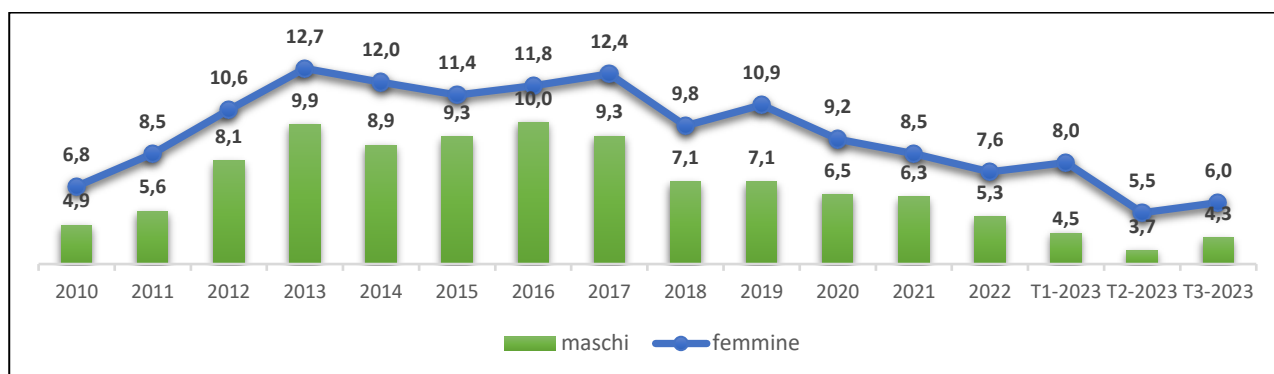


Fonte: elaborazioni su dati Istat

Nel 2022 gli occupati delle Marche con meno di 35 anni salgono a 140.297 rispetto ai 134.065 del 2021 (+3,6%). Si amplia il gap intergenerazionale: il tasso di occupazione dei giovani under 35 evidenzia una

crescente differenza con quello della popolazione di età compresa tra i 45 e i 54 anni, pur in presenza di una crescita da 46,2 punti percentuali del 2021 a 48,6 a del 2022.

*Tasso di disoccupazione (15-64 anni) per sesso. Marche (Valori %)*



Fonte: elaborazioni su dati Istat

Dal 2022 al terzo trimestre 2023 il tasso di disoccupazione femminile evidenzia una riduzione (-1,0%), meno accentuata rispetto a quella maschile (-1,5%) nello stesso periodo. Tutti i principali indicatori che descrivono le caratteristiche del mercato del lavoro segnalano un ampliamento del gap di genere.

#### Istruzione, formazione, apprendimento permanente

Al 31 dicembre 2021, il 36,4% dei 1.389.405 marchigiani di 9 anni e più ha conseguito un diploma di scuola secondaria di secondo grado o di qualifica professionale, circa il 16% la licenza elementare e il 27,1% la licenza di scuola media; le persone con un titolo terziario o superiore risultano il 16,4%. Solo 6.057 marchigiani, pari allo 0,4% del totale, possiedono un dottorato di ricerca o altro titolo di alta formazione post-universitaria; le persone analfabete rappresentano lo 0,3%, mentre gli alfabeti privi di titolo di studio circa il 4%.

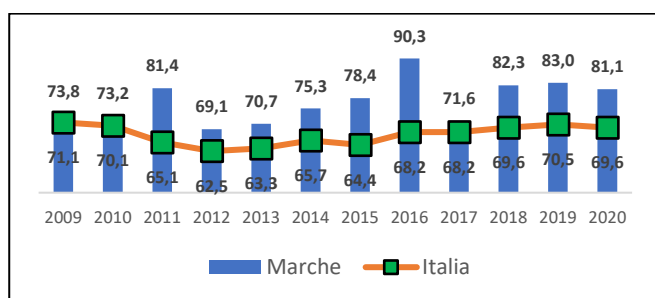
Per quanto riguarda la formazione, nel 2022 gli adulti nella classe d'età 25-64 anni occupati che partecipano ad attività formative e di istruzione rappresentano il 10,3% degli occupati della medesima classe d'età, valore simile a quello nazionale pari al 10,7%; mentre gli adulti inoccupati (disoccupati e non forze di lavoro) nella classe d'età 25-64 anni che partecipano ad attività formative e di istruzione per 100 adulti inoccupati nella classe d'età corrispondente, risultano nelle Marche il 9,3% contro il valore nazionale pari al 7,5%.

Gli adulti marchigiani che partecipano all'apprendimento permanente (popolazione 25-64 anni che frequenta un corso di studio o di formazione professionale in percentuale sulla popolazione della stessa classe di età) risultano il 10% (valore nazionale 9,6%).

## Strutture e servizi socio-sanitari

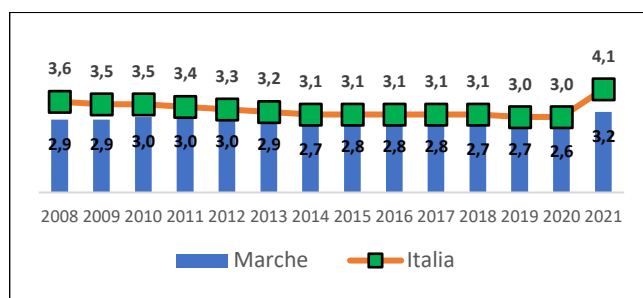
L'incidenza dei posti letto nei presidi residenziali risulta superiore nelle Marche rispetto all'Italia per tutta la serie temporale dal 2009 al 2020, in riduzione nel 2020 (81,1 per 10.000 abitanti) rispetto al 2019 (83,0 per 10.000 abitanti). Resta critica la situazione per quanto concerne i posti letto per specialità ad elevata assistenza, che restano sostanzialmente stazionari dal 2008 al 2021, ultimo dato rilevato disponibile, in numero leggermente inferiore rispetto al dato complessivo dell'Italia, comunque anche quest'ultimo stazionario. Il valore del 2021 ammonta nelle Marche a 3,2 posti letto per 10.000 abitanti, contro i 4,1 posti letto disponibili per l'Italia.

Posti letto nei presidi residenziali socio-assistenziali e socio-sanitari (Per 10.000 abitanti)



Fonte: elaborazioni su dati Istat

Posti letto per specialità ad elevata assistenza (per 10.000 abitanti)



Fonte: elaborazioni su dati Istat – Ministero della Salute

Si riduce nel 2021 rispetto al 2020 l'incidenza percentuale dei posti autorizzati nei servizi socio educativi per i bambini di età 0-2 anni, pur in un quadro ancora insoddisfacente sia per le Marche (33,1% nel 2021) che per l'Italia (29,5% nel 2021) rispetto alle esigenze e alle richieste di servizi rivolti alla primissima infanzia, finalizzati a garantire una più adeguata conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in particolare delle donne, al fine di favorire un incremento dell'occupazione femminile. Con riferimento alle strutture sanitarie, il numero di posti letto ospedalieri ordinari ogni 10.000 abitanti è in costante calo. Nelle Marche, è sceso dai 36,9 posti del 2010 ai 30,9 del 2020; stesso andamento in Italia, dove si è passati dai 36,1 posti del 2010 ai 31 del 2020.

## Turismo e Cultura

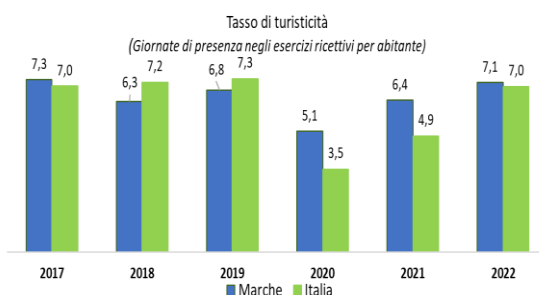
L'affluenza turistica nelle Marche pur scontando nell'ultimo periodo gli effetti delle restrizioni dovute al persistere della pandemia da covid-19, mostra nel 2021 una lieve ripresa. Nel 2022 si riscontra un incremento rispetto ai dati pre-pandemia. La variazione percentuale tra 2018 e 2022 si assesta intorno all' 8% per gli arrivi e al 10% per le presenze. Nel 2022 si contano circa 2,5 milioni di arrivi e oltre 10 milioni e mezzo di presenze.

Movimento turistico - Arrivi e presenze negli esercizi ricettivi delle Marche. Anni 2018-2022

Fonte: Elaborazioni su dati Istat

	2018		2019		2020		2021		2022	
	arrivi	presenze	arrivi	presenze	arrivi	presenze	arrivi	presenze	arrivi	presenze
<b>totale esercizi ricettivi</b>	<b>2.256.564</b>	<b>9.656.538</b>	<b>2.417.288</b>	<b>10.370.800</b>	<b>1.598.561</b>	<b>7.670.124</b>	<b>2.059.423</b>	<b>9.623.489</b>	<b>2.447.741</b>	<b>10.600.496</b>
esercizi alberghieri	1.564.313	4.669.897	1.625.498	4.733.541	958.859	2.987.442	1.268.896	4.047.098	1.559.893	4.698.563
esercizi extra-alberghieri	692.251	4.986.641	791.790	5.637.259	639.702	4.682.682	790.527	5.576.391	887.848	5.901.933

Gli esercizi alberghieri sono le strutture ricettive preferite dalla maggior parte dei turisti rispetto a quelle extra-alberghiere come gli agriturismi, i B&B, i campeggi o villaggi, ma sono queste ultime che registrano maggior numero di giornate di presenza.



Fonte: Elaborazioni su dati Istat

Il tasso di turisticità prende in considerazione quei parametri in grado di monitorare il carico del turismo sul territorio ed anche la sua carica attrattiva. Il numero delle presenze rapportato alla popolazione residente rappresenta l'impatto del turismo sulla regione ed il relativo sforzo sopportato dal territorio (trasporti, approvvigionamento idrico e alimentare, smaltimento acque reflue e rifiuti). Nella serie storica rappresentata 2017-2022, l'indice Marche appare abbastanza in linea con quello nazionale, evidenziando valori più elevati rispetto alla media italiana a partire dall'anno della pandemia.

Il patrimonio culturale nelle Marche si caratterizza per la presenza di ben 258 musei e istituti similari, pubblici e privati, aperti al pubblico nel 2022. Si tratta principalmente di musei e gallerie (81,8%), cui seguono monumenti e complessi monumentali (13,9%) e aree archeologiche (4,3%), diffusi in modo capillare su tutto il territorio regionale. La titolarità dei musei e istituti similari è pubblica in 186 strutture, il 72,1% (di cui statale il 5,4% e di cui Ente locale il 63,6%) e privata in 72 strutture, il 27,9%.

Le strutture museali hanno attratto, nel 2022, 1.368.639 visitatori, di cui il 59,2% pagante e il 40,8% non pagante.

### Scenario macroeconomico

Il Pil italiano, è atteso in crescita dello 0,7% sia nel 2023 sia nel 2024, in rallentamento rispetto al 2022 (Istat - "Le prospettive per l'economia italiana nel 2023-2024"). Nel biennio di previsione, l'aumento del Pil verrebbe sostenuto principalmente dal contributo della domanda interna al netto delle scorte (+0,8 punti percentuali nel 2023 e +0,7 p.p. nel 2024) a fronte di un contributo della domanda estera netta marginalmente negativo nel 2023 (-0,1 p.p.) e nullo nel 2024.

Secondo le stime Prometeia – scenario di novembre 2023, il PIL delle Marche cresce nel 2023 dello 0,3% per poi scendere allo 0,1% nel 2024. I consumi delle famiglie marchigiane, +1,1% al 2023, subiranno un rallentamento nel 2024 (+0,3%). Il reddito disponibile delle famiglie passerà dallo 0,0% del 2023 al +1,3% nel 2024. Ci sarà anche un calo degli investimenti fissi lordi che passeranno dal +0,7% del 2022 al -1,1% nel 2024.

## **FOCUS SU RISCHI CORRUTTIVI, TRASPARENZA E LEGALITÀ**

L'analisi del contesto esterno viene qui approfondita in quegli aspetti peculiari del territorio dove più facilmente potrebbe insinuarsi il rischio corruttivo, mettendo in luce potenziali sacche di illegalità al fine di aumentare l'efficacia delle misure di prevenzione.

### **1.3.1 Scenario degli eventi delittuosi**

Di seguito viene mostrato un quadro riassuntivo dell'andamento della criminalità nel territorio regionale con riferimento al quinquennio 2018-2022.

## Delitti denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria nelle Marche per tipologia. Anni 2018-2022

Fonte dei dati: Ministero dell'Interno - Dipartimento Pubblica Sicurezza

	2018	2019	2020	2021	2022	Var% 2022/2018	Var % 2022/2021
Percosse	293	328	231	267	289	-1,4	8,2
Lesioni dolose	1.457	1.459	1.178	1.242	1.376	-5,6	10,8
Minacce	1.565	1.405	1.410	1.369	1.266	-19,1	-7,5
Furti	18.983	16.133	10.599	10.075	12.519	-34,1	24,3
Rapine	284	245	204	216	267	-6,0	23,6
Estorsioni	188	167	174	174	229	21,8	31,6
Truffe e frodi informatiche	3.943	4.241	4.972	6.114	6.194	57,1	1,3
Delitti informatici	329	405	365	399	653	98,5	63,7
Contraffazione di marchi e prodotti industriali	137	57	59	55	56	-59,1	1,8
Ricettazione	391	334	287	226	251	-35,8	11,1
Usura	5	1	6	2	7	40,0	250,0
Danneggiamenti	4.685	4.820	4.056	4.601	4.808	2,6	4,5
Incendi	63	110	69	136	101	60,3	-25,7
Normativa sugli stupefacenti	1.108	964	814	718	659	-40,5	-8,2
Associazione per delinquere	26	18	13	4	11	-57,7	175,0
Associazione di tipo mafioso	0	0	0	0	0	-	-
Riciclaggio e impiego di denaro	45	46	55	25	30	-33,3	20,0
Altri delitti	10.003	10.507	10.096	10.994	10.775	7,7	-2,0
<b>Totale</b>	<b>43.505</b>	<b>41.240</b>	<b>34.588</b>	<b>36.617</b>	<b>39.491</b>	<b>-9,2</b>	<b>7,8</b>

Nel quinquennio che va dal 2018 al 2022 nelle Marche si registra complessivamente un decremento della commissione dei reati (-9,2%), decremento che tuttavia risulta meno corposo del quinquennio precedente 2017-2021 quando la riduzione era del 21,4%. Appare chiaro come le restrizioni dovute al lockdown pandemico nel 2020 abbia favorevolmente inciso circa la riduzione dei reati, soprattutto quelli di tipo predatorio (furti, rapine, borseggi) e che tuttavia già a partire dal 2021 il trend abbia ripreso a salire con consistenze tuttavia inferiori al periodo pre-pandemico. Nel 2022 infatti si registra un incremento dei reati pari al 7,8% rispetto all'anno precedente. In aumento risultano reati quali furti (+24,3%), rapine (+23,6%), estorsioni (+31,6%), ma anche delitti informatici (+63,7%).

L'ultima relazione ad oggi disponibile della Direzione Investigativa Antimafia (DIA) del Ministero dell'Interno (Relazione secondo semestre 2022), sottolinea come il territorio marchigiano, essendo caratterizzato da una significativa presenza di piccole e medie imprese nei settori agroalimentare, manifatturiero e turistico, potrebbe essere a rischio di infiltrazioni illecite in economia. Tuttavia, dall'analisi e dalle operazioni scaturite dalle varie attività di polizia è emerso che ad oggi non ci sono associazioni criminali radicate nel territorio marchigiano, piuttosto proiezioni riconducibili alle mafie tipiche. Negli ultimi anni non sono infatti stati registrati delitti relativi alle associazioni di stampo mafioso, mentre quelle riconducibili alle associazioni a delinquere contano 11 casi denunciati nel 2022 a fronte di valori più elevati relativi agli anni precedenti. Tuttavia, alcune tipologie di reati collegabili a fenomeni criminali di stampo mafioso, quali usura, associazione per delinquere e riciclaggio di denaro, sebbene presenti in numero esiguo, mostrano un aumento nell'ultimo anno. Percosse e lesioni dolose continuano a registrare una lieve crescita anche nel 2022.

Nella relazione si evidenzia inoltre che infiltrazioni di stampo mafioso nel tessuto imprenditoriale marchigiano potrebbero nascere per intercettare i finanziamenti pubblici connessi alla ricostruzione post sisma. A tal proposito si evidenzia che il Commissario alla Ricostruzione post Sisma 2016, con l'“Accordo per l'esercizio dei compiti di alta sorveglianza e di garanzia della correttezza e della trasparenza delle procedure connessi alla ricostruzione pubblica post-sisma” stipulato il 2 febbraio 2021 con l'ANAC, ha ulteriormente disciplinato le attività di vigilanza e di verifica preventiva sulla legittimità degli atti riguardanti l'affidamento e l'esecuzione dei contratti nelle regioni interessate (Abruzzo, Lazio, Umbria e Marche). Inoltre, le ingenti risorse assegnate alla Regione Marche con il PNRR, nonché i Fondi Strutturali della Programmazione 2021-2027 incrementati poiché la Regione è stata da qualche anno declassata a “Regione in transizione”, potrebbero sollecitare gli appetiti delle consorterie criminali. A questo proposito, la Regione Marche ha recentemente siglato un Protocollo di Intesa con la Guardia di Finanza - Comando Regionale Marche per rafforzare il sistema di prevenzione e contrasto delle condotte lesive degli interessi economici e finanziari connessi alle misure di sostegno e di incentivo previste nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) (cit. DEFR 2023-2025). Ulteriori analisi riguardanti gli strumenti di prevenzione della corruzione connessi alla ricostruzione post sisma del 2016 e agli appalti pubblici legati al PNRR, sono ampiamente esposti nel PIAO 2022-2024 a cui si rinvia integralmente.

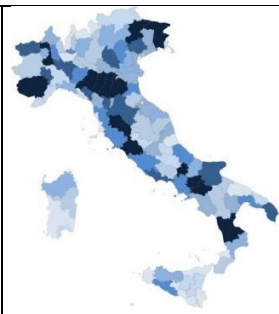
### Il rischio corruttivo negli appalti pubblici

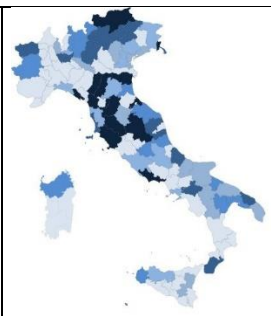
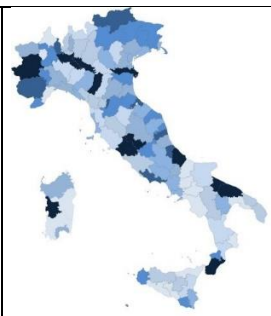
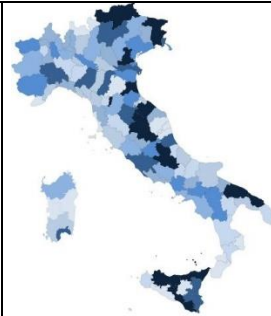
Un progetto molto interessante di misurazione del rischio corruttivo negli appalti viene fornita da ANAC attraverso un cruscotto di indicatori costruiti a partire dalla Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici (BDNCP). Ciascun indicatore mette in luce un aspetto che, secondo un'autorevole e documentata letteratura in materia, è potenzialmente correlabile al rischio corruttivo nell'appalto pubblico.

Di seguito viene mostrata una selezione degli indicatori del rischio corruttivo negli appalti relativa al territorio della regione Marche con riferimento all'anno 2022. I dati fanno riferimento all'insieme degli appalti per i settori ordinario e speciale aventi per oggetto forniture, servizi e lavori.

Indicatori del rischio corruttivo negli appalti, anno 2022-Elaborazione su fonte ANAC-Banca Dati Contratti Pubblici

<b>Ind.1-Offerta economicamente più vantaggiosa</b>		
L'offerta economicamente più vantaggiosa è un criterio di aggiudicazione mediante il quale la stazione appaltante confronta le offerte con riguardo al miglior rapporto qualità/prezzo. L'indicatore rileva la frazione di procedure aggiudicate utilizzando il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa rispetto al totale. L'offerta economicamente più vantaggiosa comporta una maggiore discrezionalità rispetto al criterio del prezzo più basso e per questo è considerato una proxy di rischio di corruzione.	Ancona	0,22
	Ascoli Piceno	0,24
	Fermo	0,22
	Macerata	0,20
	Pesaro e Urbino	0,26
	<i>min</i>	0,02
	<i>max</i>	1,00



<b>Ind.4-Contratti aggiudicati e modificati per effetto di almeno una variante</b>			
Rileva la frazione dei contratti che in fase di esecuzione sono stati interessati da almeno una variante in corso d'opera rispetto al totale delle procedure. In alcune circostanze l'indicatore può segnalare una patologia.	Ancona	0,03	
	Ascoli Piceno	0,05	
	Fermo	0,00	
	Macerata	0,04	
	Pesaro e Urbino	0,02	
	min	0,01	
	max	0,13	
<b>Ind.9-Offerta singola</b>			
Rileva la proporzione di procedure per le quali è stata presentata una sola offerta da parte di un solo partecipante alla gara rispetto al totale delle procedure aggiudicate dalla stazione appaltante. la carenza di competizione come una condizione ad alto rischio di corruzione nelle procedure di appalto. Il caso più evidente di difetto di competizione si verifica proprio quando una procedura di appalto riceve una sola offerta.	Ancona	0,50	
	Ascoli Piceno	0,57	
	Fermo	0,48	
	Macerata	0,41	
	Pesaro e Urbino	0,38	
	min	0,25	
	max	1,00	
<b>Ind.14-Estensione del periodo di pubblicazione del bando</b>			
L'indicatore misura l'estensione temporale (media dei giorni) che intercorre tra la data di pubblicazione del bando e la data di scadenza per la presentazione delle offerte. La letteratura è concorde nel ritenere che un periodo di pubblicità del bando estremamente ridotto possa rendere difficile la preparazione di offerte adeguate da parte di aziende non collegate alla stazione appaltante.	Ancona	31,09	
	Ascoli Piceno	23,92	
	Fermo	25,01	
	Macerata	23,19	
	Pesaro e Urbino	47,93	
	min	16,86	
	max	95,73	

### I Reati contro la Pubblica Amministrazione

Qui l'analisi si sposta sull'ampia fenomenologia dei delitti perpetrati contro la Pubblica Amministrazione; appartengono a questa categoria una serie di comportamenti lesivi dei principi di imparzialità, trasparenza e buon andamento dell'azione amministrativa che sono contemplati nel titolo II del libro II del Codice penale. Essi si suddividono in due categorie sulla base del soggetto che commette il reato: da un lato, i delitti commessi dai pubblici ufficiali nell'ambito delle loro funzioni per un abuso o uso non conforme alla legge del potere riconosciutogli dalla legge medesima; dall'altro lato, invece, vi sono i delitti dei privati, i cui comportamenti tendono ad ostacolare il regolare funzionamento della pubblica amministrazione o ne offende il prestigio (per esempio attraverso la violenza all'autorità pubblica, l'oltraggio al pubblico ufficiale, frodi in pubbliche forniture, ecc.).

Di seguito viene analizzato un gruppo selezionato di reati contro la P.A. in ragione della disponibilità dei dati e della loro consistenza statistica. Si tratta, in particolare, dei delitti commessi da pubblici ufficiali denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria. Riguardano, nella fattispecie: reati corruttivi, concussione, peculato e abuso d'ufficio. È opportuno evidenziare che la fotografia restituisce verosimilmente un quadro

sottostimato del fenomeno in quanto una parte dei reati sfugge al controllo delle istituzioni penali perché non viene denunciata o scoperta dagli organi investigativi.

Sebbene una quota sfugga al controllo del sistema penale, i reati commessi ai danni della pubblica amministrazione costituiscono una minima parte della massa complessiva dei delitti denunciati.

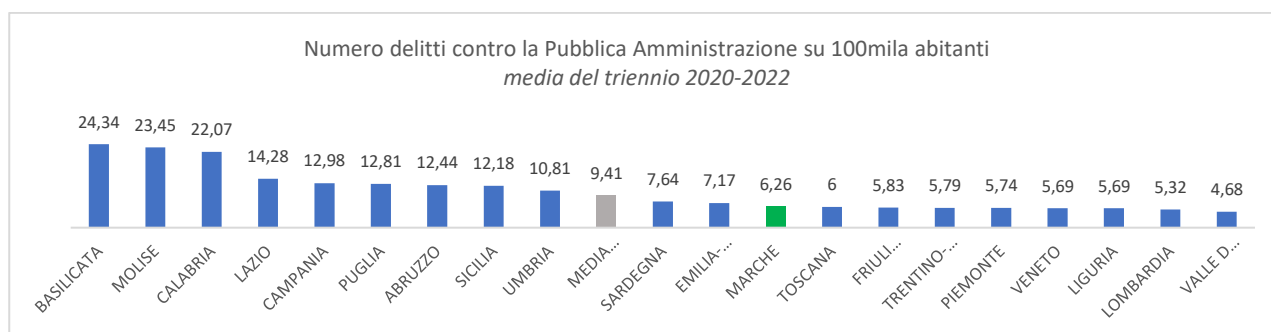
**Delitti contro la Pubblica Amministrazione - ITALIA. Anni 2012-2022**

*Fonte dei dati: Ministero dell'Interno*

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Var % 2022/2012
Concussione	168	161	144	109	119	104	84	88	97	67	54	-67,9
Reati corruttivi	433	402	350	468	412	444	388	388	327	282	230	-46,9
Peculato e peculato mediante profitto di errore altrui	500	466	429	378	388	377	468	468	278	297	227	-54,6
Abuso di ufficio	1259	1144	1254	1179	1177	1106	1009	1009	1365	1157	898	-28,7

La disponibilità della serie storica decennale, dal 2012 al 2022, consente di apprezzare i cambiamenti avvenuti in Italia durante questo lungo arco temporale. I dati dicono chiaramente che i reati di tipo corruttivo sono diminuiti per tutte le fattispecie considerate: la concussione rileva 54 casi commessi nel 2022 (a livello nazionale), mostrando un decremento del 68% negli ultimi 11 anni; i reati riconducibili alla corruzione in senso stretto sono diminuiti di circa il 47%, come anche il peculato; l'abuso di ufficio, oltre ad essere il reato maggiormente commesso, mostra un andamento sostanzialmente stabile, tuttavia registra anch'esso una contrazione del 29% nell'arco del periodo esaminato. Per avere un riferimento dettagliato dell'incidenza di tale fenomenologia criminale sul territorio si è proceduto a rapportare i reati alla popolazione residente. In Italia, nel triennio che va dal 1° gennaio 2020 – 31 dicembre 2022, si ottiene un valore medio nazionale di 9,41 eventi per 100 mila abitanti.

Le Marche, con un valore di 6 casi ogni 100 mila abitanti, si collocano al di sotto della media nazionale e nel gruppo delle regioni più virtuose. Se da un lato tale analisi non potrà essere esaustiva, a causa dell'indubbia rilevanza della parte sommersa del fenomeno, tuttavia, l'andamento del fenomeno nel tempo e il confronto tra regioni, a parità delle restanti condizioni, mantengono significato statistico.



Delitti commessi contro la Pubblica Amministrazione.

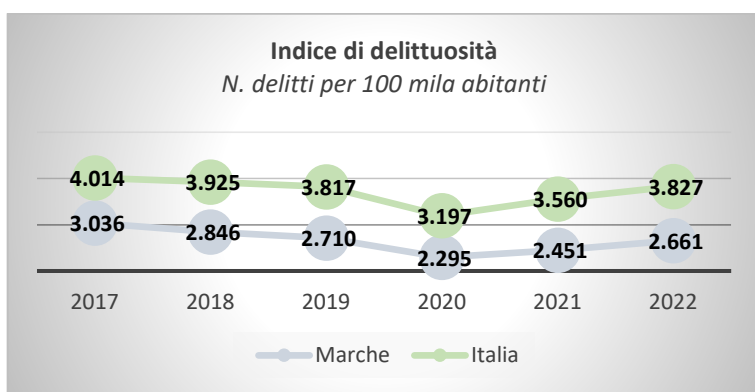
Anni 2019-2022 - MARCHE

Fonte dei dati: Ministero dell'Interno

	2019	2020	2021	2022
Reati corruttivi	3	4	12	4
Peculato	4	3	16	8
Abuso d'ufficio	11	12	14	19
Concussione	4	1	1	1

Focalizzando l'analisi a livello regionale e per una ristretta finestra temporale relativa al periodo 2019-2022, si evidenzia un lieve decremento dei reati corruttivi e del peculato che tuttavia nella nostra regione si attestano nell'ordine di alcune unità. Il reato di abuso d'ufficio risulta il più frequente con un numero di casi che passano da 11 a 19 nel periodo esaminato.

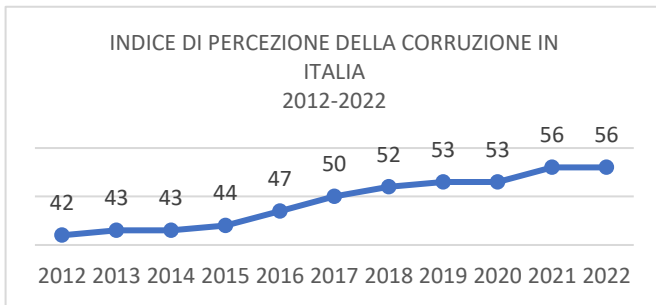
Al fine di rappresentare in maniera più pertinente il confronto tra la regione Marche e l'Italia, viene utilizzato l'indicatore che esprime il numero totale di delitti ogni 100 mila abitanti, di seguito evidenziato:



L'indice di delittuosità, espresso come n. delitti per 100 mila abitanti, mostra valori decrescenti fino al 2020, anno del primo lockdown, per poi risalire attestandosi ai valori pre-pandemia. L'indice presenta valori più contenuti per la nostra regione rispetto al livello nazionale in tutto il periodo analizzato. La fonte dei dati è ISTAT-Delitti denunciati dalle Forze di Polizia all'autorità giudiziaria

### L'Indice di Percezione della Corruzione

Una misura particolarmente autorevole del livello di percezione della diffusione della corruzione all'interno della macchina pubblica è rappresentata dall'indice di percezione della corruzione (CPI) elaborato da Transparency International che, pur riconoscendo al nostro Paese un significativo miglioramento, colloca l'Italia ancora molto al di sotto della media UE. Transparency International ha pubblicato il 31 gennaio 2023 l'Indice di Percezione della Corruzione (CPI) riferito al 2022 (ultimo dato disponibile ad oggi). L'Italia risulta al 41° posto in una classifica di 180 Paesi, l'anno precedente occupava il 42° posto. L'indice di Percezione della Corruzione (CPI) di Transparency International misura la percezione della corruzione nel settore pubblico e nella politica in numerosi Paesi di tutto il mondo. Lo fa basandosi sull'opinione di esperti e assegnando una valutazione che va da 0, per i Paesi con alto livello di corruzione percepita, a 100 per quelli con basso livello di corruzione percepita (cioè, maggiore è il valore dell'indicatore, minore è il livello di corruzione). Il punteggio dell'Italia nel 2022 è 56, ben tre punti in più rispetto al 2020 (stabile rispetto al 2021). L'andamento è positivo dal 2012: in dieci anni abbiamo guadagnato 14 punti. La media dei paesi dell'Europa occidentale è di 66 punti. I paesi meno corrotti del mondo secondo l'indice di Transparency sono la Danimarca, la Finlandia e la Nuova Zelanda.

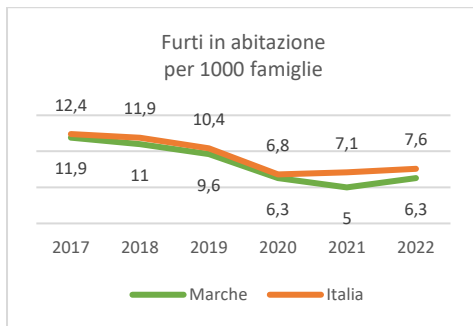


**“L’Italia ha fatto importanti passi in avanti nella lotta alla corruzione. Lo dico con orgoglio, ma anche con responsabilità, perché questo ci impegna a intensificare il cammino. Non possiamo dirci pienamente appagati. La lotta alla corruzione richiede l’impegno costante del Paese, la dedizione quotidiana di governo, parlamento, istituzioni e società civile”.** Lo ha dichiarato il Presidente dell’Autorità Anticorruzione Giuseppe Busia in occasione della presentazione dell’indice della percezione della corruzione 2022.

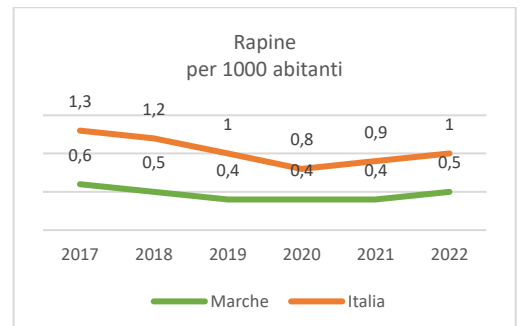
### 1.3.2 Legalità e Sicurezza - Quadro statistico

(Fonte: ISTAT – Indicatori per il Benessere Equo e Sostenibile ed Indicatori collegati agli obiettivi dell’Agenda 2030)

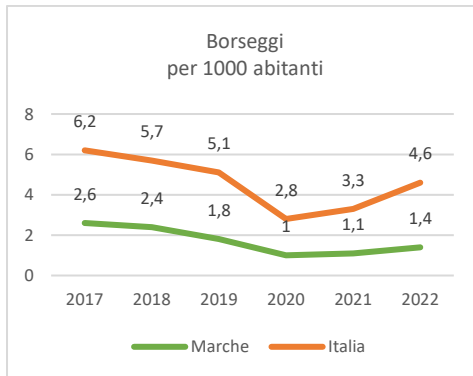
**Furti in abitazione**  
Vittime (\*) di furti in abitazione per 1.000 famiglie



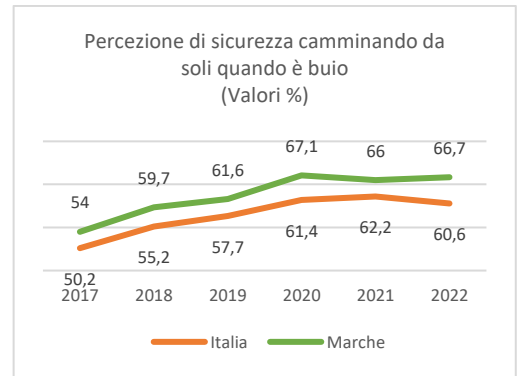
**Rapine**  
Vittime (\*) di rapine per 1.000 abitanti



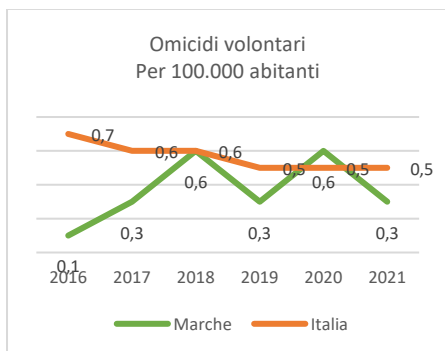
**Borseggi**  
Vittime (\*) di borseggi per 1.000 abitanti



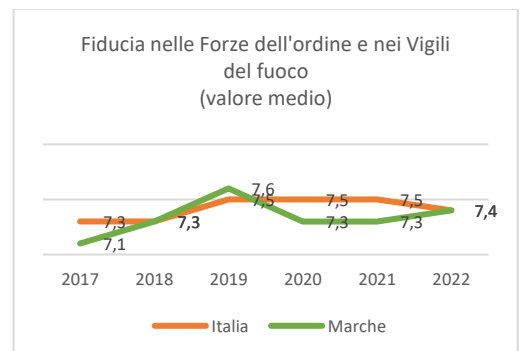
**Percezione di sicurezza camminando da soli quando è buio**  
% di persone di 14 anni e più che si sentono molto o abbastanza sicure camminando al buio da sole nella zona in cui vivono sul totale delle persone di 14 anni e più

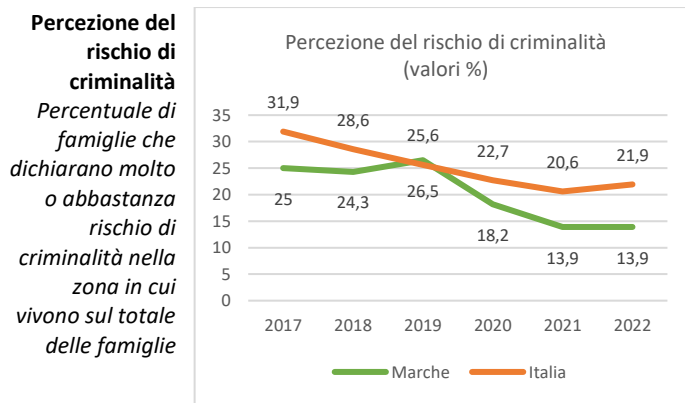
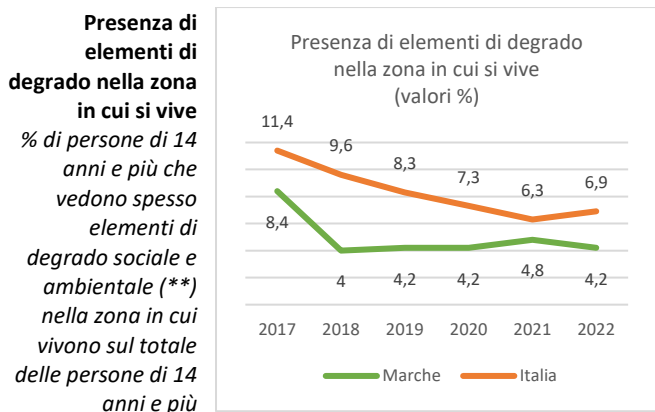


**Tasso di omicidi volontari**  
Omicidi volontari denunciati per 100.000 abitanti



**Fiducia nelle Forze dell’ordine e nei Vigili del fuoco**  
Punteggio medio su scala da 1 a 10





(\*) Il numero delle vittime è calcolato utilizzando i dati sulle vittime che hanno denunciato, corretto con il numero delle vittime che non hanno denunciato tratto dall'Indagine sulla Sicurezza dei cittadini, attraverso un fattore di correzione specifico.

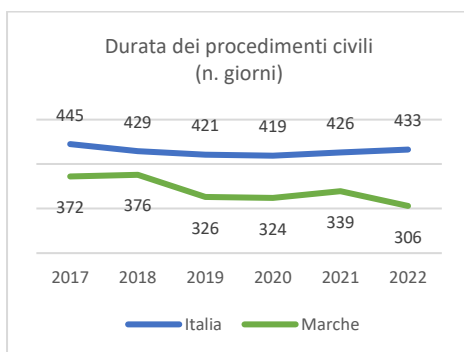
(\*\*) persone che si drogano, persone che spacciano droga, atti di vandalismo contro il bene pubblico, prostitute in cerca di clienti

La rassegna dei principali indicatori soggettivi e oggettivi sul tema “Legalità e sicurezza” mostra un quadro di insieme in generale stabile o in lieve miglioramento ad eccezione delle rapine, borseggi e furti nelle abitazioni che registrano una tendenza all’aumento. I reati predatori (furti in abitazione, rapine e borseggi) che nel primo anno di pandemia avevano toccato i valori più bassi mai registrati, tornano a salire già dal 2021, proseguendo poi nel 2022 il trend di ascesa, pur mantenendosi generalmente al di sotto dei valori pre-pandemia. I furti in abitazione presentano nelle Marche valori in ascesa rispetto all’anno precedente (6,3 furti ogni 1000 famiglie) quando a livello nazionale il valore sale a 7,6 furti. Borseggi e rapine dopo il 2020 invertono il trend e tornano a salire anche nella nostra regione. Per quanto riguarda gli indicatori soggettivi, che a livello nazionale si muovono allo stesso modo evidenziando dopo il 2021 un aumento della percezione di rischio sicurezza, mostrano invece nella nostra regione ancora valori rassicuranti. Nelle Marche la percezione del rischio di criminalità è andata via via diminuendo negli ultimi anni e appare stabile tra il 2021 e il 2022 quando il 13,9% delle famiglie avverte preoccupazione del rischio criminalità nella zona in cui vive (valore inferiore al dato nazionale pari al 21,9%). La percezione di sicurezza camminando da soli quando è buio si attesta al 66,7% nel 2022, valore inferiore al periodo pandemico. La percentuale di persone che vede elementi di degrado nella zona in cui vive è pari al 4,2% nel 2022 (6,9% il valore nazionale).

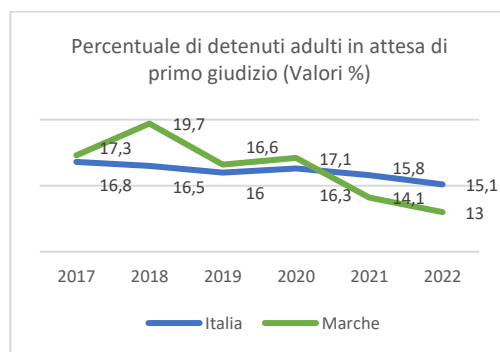
### 1.3.3 Qualità della Pubblica Amministrazione - Quadro statistico

(Fonte: ISTAT – Indicatori per il Benessere Equo e Sostenibile ed Indicatori collegati agli obiettivi dell'Agenda 2030)

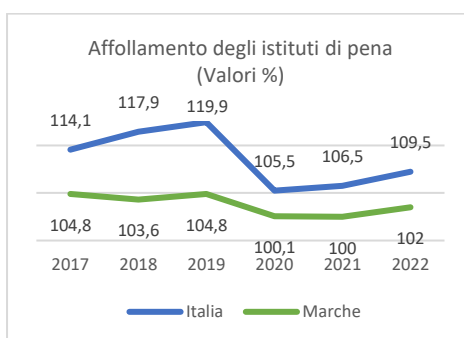
**Durata media effettiva dei procedimenti presso i tribunali ordinari**  
Durata media effettiva in giorni dei procedimenti definiti presso i tribunali ordinari



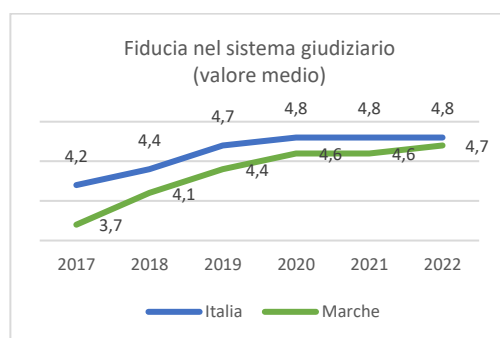
**Detenuti in attesa di giudizio**  
Percentuale di detenuti adulti in attesa di primo giudizio sul totale dei detenuti adulti



**Affollamento degli Istituti di pena**  
Numero detenuti per 100 posti disponibili



**Fiducia nel sistema giudiziario**  
Punteggio medio su scala da 1 a 10



La qualità e l'efficienza della Pubblica Amministrazione sono aspetti fortemente connessi alla Trasparenza e Integrità dell'agire pubblico. In ambito giudiziario, la durata media dei procedimenti presso i tribunali ordinari delle Marche, negli ultimi 6 anni si è ridotta da 372 a 306 giorni, valori più bassi rispetto a quelli nazionali. La fiducia nel sistema giudiziario, pur in crescita negli ultimi anni, si attesta su valori inferiori al 5 (su una scala da 1=min a 10=max), mentre alto è il livello di fiducia nelle Forze dell'ordine e nei Vigili del fuoco, con punteggio superiore al 7 in tutto il periodo. La qualità dei servizi di detenzione rappresentato dal grado di affollamento degli istituti di pena mostra nel 2022 per le Marche valori superiori alla massima capienza, pari a 102%, valori comunque inferiori al dato nazionale in tutto il periodo esaminato. Anche la percentuale di detenuti in attesa di primo giudizio mantiene la tendenza decrescente attestandosi al 13% nel 2022 (dato migliore rispetto al livello nazionale pari a 15,1%).

---

## 2 SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

---

### 2.1 VALORE PUBBLICO

#### 2.1.1 Definizione e dimensione

Il Valore Pubblico può essere definito come “il miglioramento del livello di benessere economico-sociale-ambientale dei destinatari delle politiche e dei servizi pubblici rispetto alle condizioni di partenza”, cioè come l’incremento del benessere reale (economico, sociale, ambientale, culturale etc.) che si viene a creare presso la collettività grazie all’azione dei diversi soggetti pubblici, che perseguono questo traguardo mobilitando al meglio le proprie risorse tangibili (finanziarie, tecnologiche, etc.) e intangibili (capacità organizzativa, capacità di produzione di risposte adeguate, sostenibilità ambientale delle scelte, etc.).

Il Valore Pubblico può essere valutato secondo sei ambiti:

1. **Dimensione del benessere EDUCATIVO:** focalizza l’attenzione sulla creazione di condizioni di benessere facilitate dalle azioni a favore di istruzione, apprendimento, cultura, insegnamento.
2. **Dimensione del benessere ASSISTENZIALE:** evidenzia l’impatto che alcune politiche possono avere per scongiurare la povertà, garantendo tenori di vita minimi e servizi essenziali a cittadini e famiglie.
3. **Dimensione del benessere SOCIALE:** viene favorito dalle politiche che creano le condizioni per il miglior soddisfacimento dei bisogni fondamentali della comunità locale e con la finalità di ottimizzare la qualità di vita di tutti.
4. **Dimensione del benessere ECONOMICO:** riguarda l’impatto che alcune politiche possono avere per garantire reddito, produzione, consumi, occupazione e stimolare il benessere generale e la ricchezza della comunità di riferimento.
5. **Dimensione del benessere AMBIENTALE:** si concentra su tutte le azioni e politiche che favoriscono una ottimale interazione con il contesto in cui si vive e che agiscono sul miglioramento della qualità di aria, acqua, suolo, sottosuolo, ecosistemi, ecc., prevenendo e contrastando i fenomeni di inquinamento.
6. **Dimensione del benessere SANITARIO:** riguarda le politiche che garantiscono servizi di tipo sanitario alle comunità locali nel rispetto dei LEA – Livelli Essenziali di Assistenza costituzionalmente garantiti.

#### 2.1.2 Quadro strategico di riferimento

L'amministrazione deve esplicitare in che modo le politiche dell'ente si traducono in obiettivi atti a creare Valore Pubblico e come misurarli attraverso i relativi indicatori di impatto. Essa indica, altresì, le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, nel periodo di riferimento, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti.

Il Programma dell’XI legislatura, presentato in occasione della prima seduta del Consiglio regionale, a ottobre 2020, ha fissato le linee strategiche del mandato per l’attuale amministrazione, per il periodo 2020-2025; individuando una serie di interventi nell’ambito di 10 priorità, costituisce l’elemento principale della cornice strategica di riferimento per la programmazione.

Il DEFR - Documento di Economia e Finanza Regionale, a sua volta, è l’anello di snodo fra il Programma di governo e il Bilancio; nel rispetto del decreto legislativo n. 118/2011, crea il collegamento tra le politiche e le strategie del quinquennio con le risorse finanziarie che si prevede di rendere disponibili. Il DEFR 2024-2026 è stato adottato dalla Giunta regionale con DGR n. 1881 del 10/12/2023 e approvato dall’Assemblea Legislativa con Delibera amministrativa n. 64 del 21/12/2023.

Il quadro strategico di riferimento si arricchisce grazie alla programmazione unitaria dei fondi strutturali, a cui si aggiunge il PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) con le opportunità finanziarie ad esso connesse. La Strategia regionale per lo sviluppo sostenibile (SRSvS), rappresenta un ulteriore elemento; approvata con la Delibera dell'Assemblea Legislativa n. 25/2021 e sviluppata come processo collettivo in grado di creare sinergie ed integrazioni con i piani settoriali regionali, si colloca nel più ampio panorama della Strategia nazionale di Sviluppo Sostenibile (SNSvS) e dell'Agenda 2030, definendone il contributo a livello territoriale. I territori regionali agiscono e collaborano in modo coordinato con il livello centrale per il perseguimento di politiche di sviluppo sostenibile, attraverso l'attuazione su scala locale della strategia nazionale.

Agli indicatori di outcome già impiegati, sono stati pertanto affiancati, con questo PIAO, ulteriori indicatori, perlopiù di fonte ISTAT, che ogni Regione deve già monitorare, come previsto dalla Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile, per garantire riforme permanenti della PA in termini di metodologia e meccanismi comuni in settori strategici come transizione verde, governance e pubblica amministrazione.

L'importanza di attuare riforme strutturali per preparare un'amministrazione pubblica rivolta al futuro ha portato, nell'ambito della collaborazione instaurata nel Tavolo nazionale per l'attuazione e la territorializzazione della SNSvS, le Regioni Piemonte, Marche e Puglia, con il supporto del MASE, alla decisione di predisporre una proposta progettuale a valere sulla Technical Support Initiative (TSI) della DG Reform della Commissione Europea, per facilitare e rendere più efficaci i processi di definizione, attuazione, valutazione e monitoraggio delle politiche regionali, promuovendo il loro contributo agli obiettivi di sviluppo sostenibile e all'Agenda 2030. La proposta progettuale, che ha superato la prima fase di selezione, ha lo scopo di ottenere un sostegno al fine di accrescere le competenze di governance trasversale in materia di coerenza delle politiche regionali e di accompagnare la definizione di strumenti condivisi, utili al coordinamento della programmazione delle politiche regionali verso il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile e la semplificazione dei processi di monitoraggio e valutazione, favorendo anche la costruzione di indicatori strategici sfidanti per facilitare l'attuazione del PNRR e la valutazione dello stesso e della politica di coesione.

Resta da precisare il ruolo comunque significativo che gioca la Presidenza del Consiglio dei Ministri con i Dipartimenti della Funzione pubblica e della Ragioneria generale dello Stato, nel sollecitare le Amministrazioni ad indirizzare la programmazione triennale verso temi importanti quali quello legati al risparmio e all'efficientamento energetico, alla luce dell'attuale crisi energetica internazionale (nota circolare n.2/2022) o verso la riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni (nota circolare n. 1/2024) fornendo indicazioni per l'opportuno inserimento, tra gli obiettivi della Sezione "Valore pubblico, performance, anticorruzione" del PIAO, di specifici obiettivi.

Completano il quadro d'insieme, nell'ambito del quale prende forma il PIAO 2024-2026, il conflitto Russo-Ucraino, che non accenna a risolversi, e quello che ha infiammato il Medioriente nella guerra tra lo stato di Israele ed Hamas, eventi in grado di condizionare l'azione dell'amministrazione. A questi si aggiunga l'ennesima emergenza alluvionale del maggio 2023, per la quale sette comuni marchigiani, assieme a gran parte dell'Emilia-Romagna, sono stati inseriti nello stato di emergenza.

### **2.1.3 Il processo di definizione degli obiettivi**

La costruzione metodologica del PIAO è basata su un modello partecipato, che coinvolge tutte le strutture dell'ente, per mezzo di due gruppi di lavoro stabili: lo Staff PIAO e la Rete dei Referenti PIAO-POP e Integrità, che sono stati appositamente costituiti e che interagiscono in maniera sinergica.

Il metodo di elaborazione è basato su coerenza e correlazione: gli obiettivi si sviluppano nell'ambito di un sistema a cascata in cui, coerentemente con il Programma di Governo, la priorità strategica è declinata in obiettivi strategici "verticali", che descrivono le politiche regionali con impatto esterno o interno, misurati con obiettivi di *outcome*; gli stessi sono, a loro volta, declinati in obiettivi operativi affidati al coordinamento dei

Direttori di Dipartimento e assegnati alla responsabilità attuativa di Dirigenti di Direzione e di Settore e misurati con indicatori di output o in obiettivi trasversali comuni a tutte le strutture dirigenziali. Gli obiettivi sono rappresentati attraverso apposite schede-obiettivo.

## 2.1.4 Le priorità strategiche di mandato per la creazione di valore pubblico



### 2.1.5 L'analisi di coerenza del PIAO con la SRSvS

La Strategia individua 5 scelte strategiche (A, B, C, D, E); ponendole in connessione con le 10 priorità strategiche del programma regionale di governo 2020-2025, si è potuta apprezzare la convergenza della visione strategica tra i due approcci programmatici. La coerenza tra gli obiettivi di performance e la Strategia è stata rafforzata attraverso la definizione di stabili legami già in fase di programmazione delle attività.

	<b>SCELTE STRATEGICHE SRSvS</b>	<b>PRIORITÀ STRATEGICHE DI MANDATO</b>
<b>Scelta strategica A</b>	<i>Prevenire e ridurre i rischi di catastrofi riducendo l'esposizione ai pericoli e la vulnerabilità, aumentando la capacità di risposta e di recupero, rafforzando così la resilienza.</i>	<p><u>Priorità 3</u>: Ricostruzione veloce e riequilibrio territoriale</p> <p><u>Priorità 7</u>: Riduzione della pressione fiscale spending review regionale semplificazione in tutti i settori</p> <p><u>Priorità 8</u>: Liquidità alle Marche con fondi europei, risorse nazionali e progetti interregionali</p> <p><u>Priorità 9</u>: Potenziamento infrastrutture mobilità e trasporti</p> <p><u>Priorità 10</u>: Più sicurezza alle Comunità e difesa del territorio</p>
<b>Scelta strategica B</b>	<i>Affrontare i cambiamenti climatici e le dissimmetrie sociali ed economiche correlate</i>	<p><u>Priorità 4</u>: Centralità, sviluppo e competitività delle imprese marchigiane artigiani, industriali, commerciali, agricole, marittime, cooperative, culturali, turistiche e di servizi</p> <p><u>Priorità 5</u>: Agricoltura, Blue economy, Pesca, Caccia e Sport</p> <p><u>Priorità 6</u>: Turismo, cultura, ambiente</p>
<b>Scelta strategica C</b>	<i>Riconoscere il valore dei servizi ecosistemici e quindi tutelare la biodiversità.</i>	<p><u>Priorità 1</u>: Sanità e sociale di qualità per tutti</p> <p><u>Priorità 5</u>: Agricoltura, Blue economy, Pesca, Caccia e Sport</p> <p><u>Priorità 6</u>: Turismo, cultura, ambiente</p>
<b>Scelta strategica D</b>	<i>Perseguire l'equità tendendo verso l'eliminazione della povertà, della sperequazione dei benefici dello sviluppo e la realizzazione di condizioni di dignità per la vita di ogni persona</i>	<p><u>Priorità 1</u>: Sanità e sociale di qualità per tutti</p> <p><u>Priorità 2</u>: Lavoro, formazione e rioccupazione per tutti</p> <p><u>Priorità 4</u>: Centralità, sviluppo e competitività delle imprese marchigiane artigiani, industriali, commerciali, agricole, marittime, cooperative, culturali, turistiche e di servizi</p> <p><u>Priorità 6</u>: Turismo, cultura, ambiente</p>
<b>Scelta strategica E</b>	<i>Promuovere la ricerca industriale e l'innovazione tecnologica verso lo sviluppo di nuove soluzioni produttive sostenibili, in termini di innovazione ed efficienza energetica, riduzione delle emissioni nell'ambiente, recupero e riutilizzo di sottoprodotti e scarti, sviluppo di produzioni biocompatibili</i>	<p><u>Priorità 1</u>: Sanità e sociale di qualità per tutti</p> <p><u>Priorità 4</u>: Centralità, sviluppo e competitività delle imprese marchigiane artigiani, industriali, commerciali, agricole, marittime, cooperative, culturali, turistiche e di servizi</p>

### 2.1.6 L'analisi di coerenza del PIAO con il PNRR

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, approvato nel 2021 dall'Italia, per rilanciare l'economia dopo la pandemia e permettere lo sviluppo verde e digitale del Paese, prevede una serie di investimenti e riforme articolati su 3 assi (digitalizzazione e innovazione, transizione ecologica, inclusione sociale) e 6 missioni.

La tabella esplicita il collegamento tra missioni del PNRR ed obiettivi strategici della Regione mostrando come le risorse messe a disposizione del territorio possano essere orientate e utilizzate al meglio per ridare slancio al sistema economico e sociale delle Marche.

	<b>MISSIONI PNRR</b>	<b>PRIORITÀ STRATEGICHE DI MANDATO</b>
<b>Missione 1</b>	<b>Digitalizzazione, Innovazione, competitività, cultura e turismo</b> (promuove e sostiene la transizione digitale, sia nel settore privato che nella Pubblica Amministrazione, l'innovazione del sistema produttivo e l'investimento in turismo e cultura).	<p><u>Priorità 3</u>: Ricostruzione veloce e riequilibrio territoriale</p> <p><u>Priorità 4</u>: Centralità, sviluppo e competitività delle imprese marchigiane artigiani, industriali, commerciali, agricole, marittime, cooperative, culturali, turistiche e di servizi</p> <p><u>Priorità 6</u>: Turismo, cultura, ambiente</p> <p><u>Priorità 7</u>: Riduzione della pressione fiscale spending review regionale semplificazione in tutti i settori</p> <p><u>Priorità 8</u>: Liquidità alle Marche con fondi europei, risorse nazionali e progetti interregionali</p>
<b>Missione 2</b>	<b>Rivoluzione verde e transizione ecologica</b> (si occupa dei grandi temi dell'agricoltura sostenibile, dell'economia circolare, della transizione energetica, della mobilità sostenibile, dell'efficienza energetica degli edifici, delle risorse idriche e dell'inquinamento, per migliorare la sostenibilità del sistema economico e assicurare una transizione equa e inclusiva verso una società a impatto ambientale pari a zero).	<p><u>Priorità 4</u>: Centralità, sviluppo e competitività delle imprese marchigiane artigiani, industriali, commerciali, agricole, marittime, cooperative, culturali, turistiche e di servizi</p> <p><u>Priorità 5</u>: Agricoltura, Blue economy, Pesca, Caccia e Sport</p> <p><u>Priorità 9</u>: Potenziamento infrastrutture mobilità e trasporti</p> <p><u>Priorità 10</u>: Più sicurezza alle Comunità e difesa del territorio</p>
<b>Missione 3</b>	<b>Infrastrutture per una mobilità sostenibile</b> (promuove investimenti finalizzati allo sviluppo di una rete di infrastrutture di trasporto moderna, digitale, sostenibile e interconnessa, che possa migliorare la competitività complessiva del Paese, in particolare del Sud).	<p><u>Priorità 8</u>: Liquidità alle Marche con fondi europei, risorse nazionali e progetti interregionali</p> <p><u>Priorità 9</u>: Potenziamento infrastrutture mobilità e trasporti</p>
<b>Missione 4</b>	<b>Istruzione e Ricerca</b> (incide su fattori indispensabili di un'economia basata sulla conoscenza, favorendo la sua integrazione con il sistema produttivo).	<u>Priorità 2</u> : Lavoro, formazione e rioccupazione per tutti: valorizzare il capitale umano puntando sui nostri talenti
<b>Missione 5</b>	<b>Inclusione e Coesione</b> (evita che dalla crisi in corso emergano nuove disuguaglianze e contribuisce ad affrontare i profondi divari già in essere prima della pandemia, per proteggere il tessuto sociale del Paese e mantenerlo coeso. Facilita la partecipazione al mercato del lavoro, anche attraverso la formazione, rafforza le politiche attive del lavoro e favorisce l'inclusione sociale).	<p><u>Priorità 2</u>: Lavoro, formazione e rioccupazione per tutti</p> <p><u>Priorità 3</u>: Ricostruzione veloce e riequilibrio territoriale</p>
<b>Missione 6</b>	<b>Salute</b> (potenzia la capacità di prevenzione e cura del SSN a beneficio di tutti i cittadini, garantendo un accesso equo e capillare alle cure; promuove l'utilizzo di tecnologie innovative nella medicina).	<u>Priorità 1</u> : Sanità e sociale di qualità per tutti

### 2.1.7 La piramide delle strategie

Gli schemi seguenti mettono in correlazione gli obiettivi strategici con la priorità e con le fonti di riferimento degli indicatori di impatto. Alcuni indicatori sono consuntivati dalle strutture regionali, altri, utilizzati per monitorare la SRSvS, sono valorizzati d'ufficio a cura del servizio statistico regionale.

#### PRIORITÀ STRATEGICA 1 - SANITÀ E SOCIALE DI QUALITÀ PER TUTTI

<b>P01.01</b>	<b>Accrescere prossimità ed accessibilità dei servizi e delle strutture amministrative regionali della Sanità e del Sociale prioritariamente attraverso un percorso di riorganizzazione</b>	
	N° enti iscritti al RUNTS	Dipartimento - Politiche sociali, Lavoro, Istruzione e Formazione
	Tasso di assistiti trattati in assistenza domiciliare Integrata per intensità di cura con CIA 1	Dipartimento Salute
	Tasso di assistiti trattati in assistenza domiciliare Integrata per intensità di cura con CIA 2	Dipartimento Salute
	Tasso di assistiti trattati in assistenza domiciliare Integrata per intensità di cura con CIA 3	Dipartimento Salute
	Numero di Case di Comunità (CdC) attivate	ARS
	N. di Centrali Operative Territoriali (COT) attivate	ARS
	N. di consultori ogni 20.000 abitanti	ARS

<b>P01.02</b>	<b>Potenziare i servizi sanitari accrescendo le competenze ed il merito del personale (capitale umano) ed incentivando gli investimenti in tecnologia</b>	
	N. di borse di studio assegnate, finanziati con fondi PNRR ai Medici iscritti al corso di formazione in medicina Generale per il triennio 2021-2024	Dipartimento Salute
	Percentuale di personale del SSN avviato in formazione rispetto al piano di formazione sulle infezioni Ospedaliere	Dipartimento Salute

<b>P01.03</b>	<b>Accrescere l'efficacia del sistema ospedaliero e di cura del SSR attraverso l'ottimizzazione delle strutture</b>	
	Proporzione di interventi per tumore maligno della mammella eseguiti in reparti con volume di attività superiore a 135 interventi annui	Dipartimento Salute
	Tasso di ricovero diurno di tipo medico- diagnostico (in rapporto alla popolazione Residente)	Dipartimento Salute
	N. di Ospedali di Comunità (OdC) attivati	ARS
	Percentuale di mobilità passiva ospedaliera	ARS
	Percentuale dei PDTA tempo dei dipendenti revisionati e implementati sul territorio regionale	ARS

<b>P01.04</b>	<b>Accrescere l'efficienza della struttura organizzativa regionale anche tramite la digitalizzazione delle procedure e delle attività</b>	
	Percentuale dei medici di base che alimentano il Fascicolo Sanitario Elettronico (FSE)	Dipartimento Salute
	Percentuale di disponibilità di referti di radiologia in FSE	ARS
	N. di nuove grandi apparecchiature introdotte sul territorio regionale	ARS

<b>P01.05</b>	<b>Tutelare la famiglia garantendo un livello adeguato di servizi dedicati</b>	
	Utenti dei servizi educativi di prima infanzia (nidi + servizi integrativi)	Dipartimento - Politiche sociali, Lavoro, Istruzione e Formazione
	Percentuale dei comuni coperti dal servizio di asilo nido	Dipartimento - Politiche sociali, Lavoro, Istruzione e Formazione
	*Eccesso di peso o obesità tra i minori dai 3 a 17 anni di età	Istat-SNSvS

<b>P01.06</b>	<b>Garantire un sostegno costante alle situazioni di fragilità favorendo processi di resilienza</b>	
Indice di povertà relativa	Dipartimento - Politiche sociali, Lavoro, Istruzione e Formazione	
*Incidenza di povertà assoluta individuale (% di persone che vivono in famiglie in povertà assoluta sui residenti)	Istat-SNSvS	
*% persone che vivono in famiglia con reddito disponibile equivalente, inferiore al 60% del reddito mediano	Istat-SNSvS	
N. di donne che hanno contattato i centri antiviolenza	Dipartimento - Politiche sociali, Lavoro, Istruzione e Formazione	
N. di infermieri di Famiglia o di Comunità attivati in ambito distrettuale	ARS	
N. di Unità di continuità assistenziale attivate in ambito distrettuale	ARS	
Percentuale di copertura vaccinale antinfluenzale per fasce di età 65+ (per 100 abitanti)	ARS	
*Speranza di vita in buona salute alla nascita	Istat-SNSvS	

## PRIORITÀ STRATEGICA 2 - LAVORO, FORMAZIONE E RI-OCCUPAZIONE PER TUTTI

<b>P02.01</b>	<b>Sviluppare e potenziare una formazione di qualità</b>	
N. soggetti coinvolti in attività formativa	Dipartimento - Politiche sociali, Lavoro, Istruzione e Formazione	
N° soggetti avviati in formazione sulle competenze digitali	Dipartimento - Politiche sociali, Lavoro, Istruzione e Formazione	
*Competenza alfabetica/numerica classi II della scuola secondaria di secondo grado per cittadinanza	Invalsi - SNSvS	

<b>P02.02</b>	<b>Sostenere il sistema scolastico regionale ed il diritto allo studio universitario</b>	
N. di docenti in formazione su metodologie didattiche innovative	Dipartimento - Politiche sociali, Lavoro, Istruzione e Formazione	
N. di borse di studio erogate annualmente	Dipartimento - Politiche sociali, Lavoro, Istruzione e Formazione	
N. di posti letto	Dipartimento - Politiche sociali, Lavoro, Istruzione e Formazione	
N. di accessi alla mensa universitaria	Dipartimento - Politiche sociali, Lavoro, Istruzione e Formazione	
*Laureati e altri titoli terziari (30-34)	Istat-SNSvS	
*Uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione	Istat-SNSvS	
*Scuole accessibili da un punto di vista fisico	Istat-SNSvS	

<b>P02.03</b>	<b>Definire ed attuare una strategia integrata di politiche attive per il lavoro</b>	
N. di atenei iscritti con la nuova piattaforma IDO per incrocio domanda offerta triennale	Dipartimento - Politiche sociali, Lavoro, Istruzione e Formazione	
N. di scuole secondarie di secondo grado iscritte con la piattaforma IDO per incrocio domanda /offerta	Dipartimento - Politiche sociali, Lavoro, Istruzione e Formazione	
*Giovani che non lavorano e non studiano	Istat-SNSvS	

<b>P02.04</b>	<b>Attuare le strategie organizzative più adatte a favorire l'occupazione</b>	
N. di utenti presi in carico nel nuovo sportello aperto nel 2022	Dipartimento - Politiche sociali, Lavoro, Istruzione e Formazione	
*Tasso di mancata partecipazione al lavoro	Istat-SNSvS	
*Occupati non regolari	Istat-SNSvS	
*Tasso di occupazione (20-64)	Istat-SNSvS	
*Rapporto tra i tassi di occupazione delle donne di 25-49 anni con almeno un figlio in età prescolare e delle donne senza figli	Istat-SNSvS	
*Grave deprivazione materiale	Istat-SNSvS	
*Diseguaglianze del reddito netto (s80/s20)	Istat-SNSvS	
*Reddito disponibile lordo corretto pro capite	Istat-SNSvS	

### PRIORITÀ STRATEGICA 3 - RICOSTRUZIONE VELOCE E RIEQUILIBRIO TERRITORIALE

<b>P03.01</b>	<b>Potenziare ed organizzare in modo efficiente le attività dell'Ufficio di ricostruzione</b>	
Volume dei contributi concessi per la ricostruzione rispetto al volume di contributi richiesti	Dipartimento Ufficio speciale ricostruzione	
Volume dei contributi erogati rispetto al volume di contributi concessi	Dipartimento Ufficio speciale ricostruzione	
N. di interventi conclusi	Dipartimento Ufficio speciale ricostruzione	
N. di sedi USR presenti nel territorio	Dipartimento Ufficio speciale ricostruzione	

<b>P03.02</b>	<b>Ottimizzare i rapporti con soggetti esterni coinvolti nell'attività di ricostruzione</b>	
Scostamento dei tempi per l'emissione dei decreti di concessione contributo rispetto ai tempi fissati dalla normativa	Dipartimento Ufficio speciale ricostruzione	
Scostamento dei tempi per l'emissione dei decreti di pagamento a conclusione degli interventi rispetto ai tempi fissati dalla normativa	Dipartimento Ufficio speciale ricostruzione	
N. di progetti approvati (attraverso azioni di facilitazione rivolte ai soggetti esterni coinvolti nella ricostruzione)	Dipartimento Ufficio speciale ricostruzione	

<b>P03.03</b>	<b>Sostenere ogni forma di progettualità per il rilancio economico delle aree del Sisma</b>	
N. di edifici danneggiati con ripristino dell'agibilità (attività produttive / edifici di culto/ beni culturali/ scuole/sedi municipali/edifici pubblici/ caserme/ ospedali/ ERP)	Dipartimento Ufficio speciale ricostruzione	
Volume dei contributi concessi o erogati per il ripristino dell'agibilità degli edifici danneggiati (attività produttive/ edifici di culto/beni culturali/ scuole /sedi municipali/ edifici pubblici/ caserme/ ospedali/ ERP)	Dipartimento Ufficio speciale ricostruzione	
Volume dei finanziamenti a copertura del fabbisogno espresso dai soggetti attuatori per la ricostruzione pubblica	Dipartimento Ufficio speciale ricostruzione	

### PRIORITÀ STRATEGICA 4 - CENTRALITÀ, SVILUPPO E COMPETITIVITÀ DELLE IMPRESE MARCHIGIANE ARTIGIANALI, INDUSTRIALI, COMMERCIALI, AGRICOLE, MARITTIME, COOPERATIVE, CULTURALI, TURISTICHE E DI SERVIZI

<b>P04.01</b>	<b>Assicurare la creazione di tutti i fattori abilitanti alla nascita e sviluppo delle imprese, comprese tutte le azioni ed i progetti di "sistema"</b>	
Nati-mortalità delle imprese marchigiane registrate	Dipartimento - Sviluppo economico	
N. delle startup avviate (a partire dai 2 anni precedenti)	Dipartimento - Sviluppo economico	
*Intensità di ricerca (% di investimenti in R e S/PIL)	Istat-SNSvS	
*Ricercatori in equivalenti tempo pieno	Istat-SNSvS	
*Consumo materiale interno per unità di pil	Istat-SNSvS	
*Consumo materiale interno pro capite	Istat-SNSvS	
*Tasso di crescita annuo del pil reale per abitante	Istat-SNSvS	

<b>P04.02</b>	<b>Sostenere sviluppo tecnologico e digitale delle imprese</b>	
N. di imprese che hanno introdotto innovazioni di processo e di prodotto	Dipartimento - Sviluppo economico	
*Intensità di emissione di CO2 per unità del valore aggiunto	Istat-SNSvS	

P04.03	Attuare una efficace e mirata politica attiva di incentivi finanziari e fiscali per le imprese e garantire un adeguato sostegno alla liquidità
Tasso di mortalità delle imprese marchigiane registrate	Dipartimento - Sviluppo economico

#### PRIORITÀ STRATEGICA 5 - AGRICOLTURA, BLUE ECONOMY, PESCA, CACCIA E SPORT

P05.01	Promuovere il rinnovamento e la competitività delle imprese agricole e rurali, la coltivazione e l'allevamento biologico ed i prodotti di qualità
Superficie Agricola Utilizzata a biologico rispetto alla SAU regionale totale	Dipartimento - Sviluppo economico
*Quota di superficie agricola utilizzata investita da coltivazioni biologiche	Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali - SNSvS
N. di imprese gestite da giovani imprenditori rispetto al totale delle imprese	Dipartimento - Sviluppo economico
Tasso di crescita delle coltivazioni biologiche	AMAP
Prodotti fitosanitari distribuiti in agricoltura	AMAP
Superficie utilizzata a bio e basso impatto/ SAU regionale totale	AMAP

P05.02	Supportare la promozione e la commercializzazione dei prodotti agricoli
N. dei progetti di rete per l'organizzazione delle filiere tra imprese agricole	Dipartimento - Sviluppo economico
N. di operatori economici inseriti nel circuito dei marchi comunitari (DOP, IGP, STG)	AMAP
Percentuale di esportazioni di prodotti agroalimentari marchigiani rispetto al totale delle esportazioni	AMAP

P05.03	Incentivare e valorizzare la pratica sportiva attraverso una adeguata regolamentazione
N° di tesserati delle società sportive	Dipartimento - Politiche sociali, Lavoro, Istruzione e Formazione

P05.04	Promuovere progetti di valorizzazione del territorio e del settore primario a fini turistici
Tasso di utilizzo degli agriturismi in termini di arrivi	Dipartimento - Sviluppo economico

P05.05	Razionalizzare ed efficientare la filiera amministrativa di gestione delle risorse comunitarie nel settore primario
N. di nuovi procedimenti amministrativi per i vari settori dell'agricoltura e dello sviluppo rurale informatizzati	Dipartimento - Sviluppo economico
N. di procedimenti amministrativi per i vari settori dell'agricoltura e dello sviluppo rurale già informatizzati e oggetto di miglioramento evolutivo	Dipartimento - Sviluppo economico

#### PRIORITÀ STRATEGICA 6 - TURISMO-CULTURA-AMBIENTE

P06.01	Sostenere il rilancio economico attraverso la valorizzazione dei beni culturali ed ambientali
N. di visitatori alle mostre (eventi espositivi)	Dipartimento - Sviluppo economico

P06.02	Garantire una offerta culturale adeguata alle nuove esigenze tecnologiche
N. di utenti iscritti ai servizi di Digital Library	Dipartimento - Sviluppo economico

P06.03	Sostenere le forme innovative di turismo	
N. di arrivi e delle presenze dei turisti nell'anno (esclusi i mesi di luglio e agosto)		Dipartimento - Sviluppo economico
P06.04	Promuovere il turismo attraverso una programmazione integrata	
N. di utenti che accedono al sito web del turismo regionale <a href="http://www.turismo.marche.it">www.turismo.marche.it</a> (visitatori che nell'anno hanno avviato almeno una sessione)		Dipartimento - Sviluppo economico
P06.05	Supportare e tutelare gli operatori turistici	
Percentuale di strutture ricettive che hanno aumentato le stelle		Dipartimento - Sviluppo economico
Nati-mortalità delle strutture ricettive		Dipartimento - Sviluppo economico
P06.06	Adeguare la Regione alle scelte più avanzate della programmazione ambientale e sviluppare gli strumenti di monitoraggio e tutela dell'ambiente	
Efficienza delle reti di distribuzione dell'acqua potabile (%)		Dipartimento - Infrastrutture, Territorio e Protezione Civile
*Percentuale acque reflue depurate		Ispra - SNSvS
Quota di energia da fonti rinnovabili sul consumo finale lordo di energia (%)		Dipartimento - Infrastrutture, Territorio e Protezione Civile
*Intensità energetica		Enea -SNSvS
*Energia elettrica da fonti rinnovabili		Terna -SNSvS
Raccolta differenziata dei rifiuti urbani (%)		Dipartimento - Infrastrutture, Territorio e Protezione Civile
*Rifiuti urbani conferiti in discarica sul totale rifiuti urbani raccolti		Ispra - SNSvS
PM10- Concentrazione media annuale nei comuni capoluogo di provincia/Città metropolitana (microgrammi su metro cubo)		Dipartimento - Infrastrutture, Territorio e Protezione Civile
*Incidenza delle aree di verde urbano sulla superficie urbanizzata della città		Istat-SNSvS
*Abusivismo edilizio		Cresme -SNSvS

**PRIORITÀ STRATEGICA 7 - RIDUZIONE DELLA PRESSIONE FISCALE, SPENDING REVIEW REGIONALE, SEMPLIFICAZIONE IN TUTTI I SETTORI**

P07.01	Aumentare l'efficienza dell'amministrazione regionale anche promuovendo la digitalizzazione	
Percentuale di servizi full digital		Segreteria generale
Grado di utilizzo di SPID nei servizi digitali		Segreteria generale
Percentuale di procedimenti in giudizio conclusi con esiti favorevoli, sfavorevoli, transazioni		Dipartimento Avvocatura Regionale e Attività Legislativa
P07.02	Ottimizzare la gestione finanziaria e fiscale della Regione e degli enti territoriali	
N. di avvisi di accertamento tassa auto inviati annualmente		Dipartimento Programmazione integrata, UE e Risorse finanziarie, umane e strumentali

**PRIORITÀ STRATEGICA 8 - LIQUIDITÀ ALLE MARCHE CON FONDI EUROPEI, RISORSE NAZIONALI E PROGETTI INTERREGIONALI**

<b>P08.01</b>	<b>Rafforzare il ruolo della Regione Marche nell'ambito di rapporti interregionali sempre più collaborativi</b>	
	N. di alleanze, progetti e piattaforme interregionali di collaborazione con le altre Regioni nei settori dell'economia, delle infrastrutture, della sanità, del turismo e altri.	Segreteria generale
<b>P08.02</b>	<b>Perfezionare i meccanismi di programmazione e gestione dei fondi comunitari ampliandone la ricaduta sul territorio regionale</b>	
	Volume di risorse investite a favore del sistema delle imprese	Dipartimento Programmazione integrata, UE e Risorse finanziarie, umane e strumentali
	N. di imprese beneficiarie dei finanziamenti FESR	Dipartimento Programmazione integrata, UE e Risorse finanziarie, umane e strumentali

**PRIORITÀ STRATEGICA 9 - POTENZIAMENTO DI INFRASTRUTTURE, MOBILITÀ E TRASPORTI**

<b>P09.01</b>	<b>Adeguare la rete infrastrutturale di comunicazione alle esigenze della mobilità infra-regionale, con particolare riferimento alle aree interne</b>	
	Percentuale di popolazione residente nei Comuni classificati come aree interne	Dipartimento - Infrastrutture, Territorio e Protezione Civile
	Percentuale di unità locali delle imprese nei Comuni classificati come aree interne	Dipartimento - Infrastrutture, Territorio e Protezione Civile
	Percentuale di completamento Pedemontana delle Marche – Tratto 5 – terzo lotto (Castelraimondo nord - Castelraimondo sud) e quarto lotto (Castelraimondo sud - innesto SS77 a Muccia)	Dipartimento - Infrastrutture, Territorio e Protezione Civile
	Percentuale di completamento della viabilità di collegamento al nuovo ospedale di Fermo	Dipartimento - Infrastrutture, Territorio e Protezione Civile
<b>P09.02</b>	<b>Potenziare i collegamenti extra-regionali</b>	
	Percentuale di completamento apertura traforo della Guinza	Dipartimento - Infrastrutture, Territorio e Protezione Civile
	Avvio lavori nuovo collegamento stradale tra la SS 16 e il Porto di Ancona - Ultimo miglio di connessione del Porto di Ancona (Si/No)	Dipartimento - Infrastrutture, Territorio e Protezione Civile
	Percentuale di completamento Linea ferroviaria Orte-Falconara: potenziamento e sviluppo	Dipartimento - Infrastrutture, Territorio e Protezione Civile
	Quantità annua di merci trasportate Aeroporto di Ancona-Falconara	Dipartimento - Infrastrutture, Territorio e Protezione Civile
<b>P09.03</b>	<b>Garantire, nell'ambito dello sviluppo dei trasporti urbani, un adeguato sviluppo della mobilità "verde"</b>	
	Percentuale di famiglie che dichiarano difficoltà di collegamento con mezzi pubblici nella zona in cui risiedono	Dipartimento - Infrastrutture, Territorio e Protezione Civile
	Percentuale di persone che si spostano abitualmente per raggiungere il luogo di lavoro solo con mezzi privati	Dipartimento - Infrastrutture, Territorio e Protezione Civile

## PRIORITÀ STRATEGICA 10 - PIÙ SICUREZZA ALLE COMUNITÀ E DIFESA DEL TERRITORIO

P10.01	Rafforzare le misure di prevenzione dell'illegalità	
Percentuale di persone che si sentono al sicuro camminando da sole nella zona in cui vivono	Segreteria generale	
Gradi di fiducia nelle forze dell'ordine e nei vigili del fuoco	Segreteria generale	
*Durata dei procedimenti civili	Ministero giustizia -SNSvS	
*Proporzione di donne e ragazze di almeno 15 anni di età che hanno subito negli ultimi 5 anni violenza sessuale da parte di persone diverse dai partner per età e luogo dove si è perpetrata la violenza	Istat-SNSvS	

P10.02	Promuovere la cultura della legalità	
Tasso di criminalità minorile	Segreteria generale	
Indice di microcriminalità nelle città (rispetto agli Abitanti)	Segreteria generale	
*Percentuale di detenuti adulti in attesa di primo giudizio sul totale dei detenuti adulti	Ministero della giustizia dipartimento amministrazione -SNSvS penitenziaria	
*Affollamento degli istituti di pena	Istat-SNSvS	

P10.03	Attuare efficaci misure di prevenzione dai danni ambientali	
Stato ecologico dei corpi idrici fluviali (Percentuale con livello buono)	Dipartimento - Infrastrutture, Territorio e Protezione Civile	
Stato chimico dei corpi idrici fluviali (Percentuale con livello buono)	Dipartimento - Infrastrutture, Territorio e Protezione Civile	
Percentuale di popolazione esposta al rischio di frane	Dipartimento - Infrastrutture, Territorio e Protezione Civile	
Percentuale di popolazione esposta al rischio di alluvioni	Dipartimento - Infrastrutture, Territorio e Protezione Civile	
*Impermeabilizzazioni del suolo da copertura artificiale	Ispra - SNSvS	
*Indice di frammentazione del territorio naturale agricolo	Ispra - SNSvS	

P10.04	Rafforzare il ruolo delle strutture deputate alla gestione delle emergenze	
N. dei volontari attivi di protezione civile	Dipartimento - Infrastrutture, Territorio e Protezione Civile	

### 2.1.8 “Valore Marche”: benessere e buone abitudini

Già introdotto nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, si ripropone un obiettivo strategico legato al benessere, che, nella sua accezione interna di miglioramento organizzativo, di promozione delle politiche di pari opportunità e contrasto alle discriminazioni, possa, riverberandosi ed amplificandosi all'esterno, creare valore per i cittadini marchigiani attraverso mirate politiche settoriali.

Un approccio che consente alla Regione di valorizzare, tutelare e promuovere la salute e il benessere dei cittadini marchigiani sotto il profilo fisico, alimentare, ambientale, culturale e sociale.

In sostanza si tratta di mettere a sistema una serie di azioni, sia esistenti, che innovative in modo da facilitare la transizione verso sane abitudini, valorizzando in modo integrato le specificità, le bellezze naturali, la sana alimentazione e tutte le componenti determinanti per la salute umana e ambientale (“one health”).

Ciò può essere perseguito attraverso l'integrazione delle politiche settoriali sviluppate in ambiti diversi (attività produttive, agricoltura, sanità, servizi sociali, turismo e cultura) e rivolte alla prevenzione, tutela della qualità della vita, in modo da realizzare le migliori condizioni per una salute diffusa.

Il miglioramento delle qualità della vita nella nostra regione può servire a veicolare un'immagine positiva, dinamica, rassicurante del territorio e della comunità come luoghi ideali, non solo con cui orientare l'offerta turistico-ricettiva, ma soprattutto dove progettare il proprio futuro abitativo e lavorativo

Si prevede di monitorare l'obiettivo strategico, definito sinteticamente come **“Promuovere un approccio integrato dell'azione regionale al fine di garantire il progressivo aumento del livello della “qualità della vita” nelle Marche”**, con una batteria di indicatori in grado di indagare diversi aspetti:

- a. un indicatore della qualità della vita secondo la graduatoria provinciale annualmente stilata dal Sole 24ore;
- b. una batteria di indicatori statistici significativi tratti dall'Agenda 2030 e dal BES – Benessere Equo e Sostenibile;
- c. degli indicatori di avanzamento relativi a progetti di accrescimento del benessere e della sostenibilità ambientale;
- d. un esame delle relazioni sulle clausole valutative che molte delle più recenti leggi contengono e che le strutture della Giunta regionale responsabili trasmettono annualmente al Consiglio regionale.

### 2.1.9 La struttura degli obiettivi strategici

La scheda tipo, utilizzata per l'individuazione degli obiettivi strategici, consente di visualizzare per ciascun obiettivo una serie di informazioni essenziali, tra le quali:

- ✓ la struttura di riferimento per il monitoraggio annuale degli indicatori associati;
- ✓ la dimensione del valore sulla quale l'obiettivo incide;
- ✓ gli stakeholders diretti dell'azione strategica;
- ✓ le risorse finanziarie a disposizione;
- ✓ gli indicatori di *outcome*, misurati in termini di impatti previsti (target), rispetto ad un valore iniziale (baseline).

CODICE OBIETTIVO STRATEGICO:	
<b>Descrizione obiettivo:</b>	
Struttura Apicale	
Valore Pubblico	
Riferimento/i Missioni-Programmi	
Stakeholders	
Deadline	
Note	
<b>INDICATORI D'IMPATTO</b>	
<b>INDICATORE</b>	
Formula	
Agenda2030	
BES	
Altro(specificare)	
BASELINE	TARGET

In Allegato 1 sono inserite tutte le schede compilate e classificate per priorità strategiche e per struttura apicale di riferimento (rispetto agli indicatori).

## 2.2 PERFORMANCE

Il decreto legislativo n. 80/2021, *“per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso”* ha introdotto all'art. 6, per le pubbliche amministrazioni, il PIAO – Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Con l'art. 1, comma 1 del DPR n.81/2022 si è poi provveduto a sopprimere gli adempimenti inerenti una serie di piani, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del PIAO, tra i quali, in particolare, il Piano della performance di cui all'articolo 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del decreto legislativo n. 150/2009.

La performance rileva nel duplice aspetto di organizzativa e individuale.

La performance organizzativa viene riferita all'amministrazione nel suo complesso, alle singole unità organizzative dell'amministrazione, nonché a processi e progetti.

La valutazione della performance organizzativa rileva la dimensione dell'efficienza, cioè la capacità di produrre beni e servizi minimizzando il tempo e/o le risorse impiegati e la dimensione dell'efficacia che misura l'adeguatezza dell'output erogato rispetto alle aspettative e alle necessità degli utenti interni ed esterni.

Essa valuta, quindi, aspetti attinenti all'attuazione delle politiche attivate e dei conseguenti piani e programmi, alla rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi, alla modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali, all'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi, allo sviluppo quali/quantitativo delle relazioni con cittadini, soggetti interessati, utenti e destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione, alla qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati ed al raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

La performance individuale rappresenta il contributo fornito dal singolo al conseguimento della performance complessiva dell'organizzazione. Essa è riferibile agli obiettivi annuali di diretta responsabilità o esclusiva responsabilità del dirigente o ad incarichi ad personam. Essa rileva altresì in ordine ai comportamenti, che attengono al “come” un'attività viene svolta da ciascuno attraverso le azioni osservabili che l'individuo attua per raggiungere un risultato all'interno dell'amministrazione.

### 2.2.1 Gli obiettivi operativi

Gli obiettivi operativi traducono in un'ottica realizzativa gli obiettivi strategici. Tutti gli obiettivi operativi, nell'ambito del PIAO, sono collegati, attraverso una opportuna codifica, agli obiettivi strategici così come definiti nell'ambito del Programma di governo.

Per ognuno degli obiettivi sono indicati i riferimenti finanziari definiti dalle missioni e dai programmi (D. Lgs. n. 118/2011) previsti nel DEFR.

Esplicitamente previsto è l'eventuale collegamento con le azioni volte a mitigare il rischio corruttivo attuando opportune misure, in particolare nei processi nei quali l'incidenza risulta elevata.

A partire dal 2023, inoltre, gli obiettivi operativi, al momento della programmazione, sono valutati sotto l'aspetto della loro coerenza con le azioni ed i vettori della Strategia Regionale di Sviluppo Sostenibile.

Gli obiettivi sono classificati per il collegamento ad azioni connesse a:

- ✓ Semplificazione
- ✓ Digitalizzazione
- ✓ Accessibilità
- ✓ Formazione
- ✓ Equilibrio di genere / azioni positive

- ✓ Interventi del PNRR

Ogni obiettivo viene chiaramente attribuito alla responsabilità di un solo dirigente. A ciascun obiettivo vengono associati un indicatore di risultato, un dato di partenza (baseline) ed un valore target.

L'individuazione degli obiettivi operativi viene effettuata in base a criteri di:

- ✓ rilevanza e pertinenza rispetto ai bisogni della comunità regionale, alla missione istituzionale della Regione e alle relative priorità politiche e strategie compiutamente espresse nel Programma di mandato dell'attuale Giunta regionale;
- ✓ raccordo con il Documento di Economia e Finanza Regionale ed il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza;
- ✓ specificità e misurabilità in termini concreti e chiari;
- ✓ determinazione di un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- ✓ riferibilità ad un arco temporale anche pluriennale, ma con misurabilità annuale.

### **2.2.2 Gli indicatori di output**

Gli indicatori utilizzati per descrivere gli obiettivi, devono essere caratterizzati da:

- ✓ precisione, o significatività, intesa come la capacità di misurare realmente ed esattamente il grado di raggiungimento di un obiettivo e di rappresentare meglio i risultati che si vogliono raggiungere;
- ✓ completezza, ossia la capacità del sistema di indicatori di rappresentare le variabili principali che determinano i risultati dell'amministrazione;
- ✓ tempestività, intesa come la capacità di fornire le informazioni necessarie in tempi utili ai decisori;
- ✓ misurabilità, cioè la capacità dell'indicatore di essere quantificabile secondo una procedura oggettiva, basata su fonti affidabili.

### **2.2.3 Le schede di rappresentazione degli obiettivi operativi**

Le schede che raccolgono gli obiettivi operativi sono costruite per fornire risposte alle seguenti domande:

- ✓ cosa prevediamo di fare per favorire l'attuazione della strategia? (Obiettivo)
- ✓ chi risponderà dell'obiettivo (Dirigente responsabile)?
- ✓ a beneficio di chi è rivolto (Stakeholder)?
- ✓ entro quando intendiamo raggiungere l'obiettivo? (Deadline)
- ✓ come misuriamo il raggiungimento dell'obiettivo (Indicatore e formula di performance di efficacia e di efficienza)?
- ✓ da dove partiamo (Baseline)?
- ✓ qual è il traguardo atteso (Target)?
- ✓ dove sono verificabili i dati (Fonte)?

Di seguito la scheda tipo utilizzata per la rappresentazione degli obiettivi, prodotta automaticamente da una procedura di inserimento completamente digitalizzata, già in fase di predisposizione della proposta.

DESCRIZIONE OBIETTIVO OPERATIVO	CODICE OBIETTIVO:	PESO:
AMBITI DI INTERVENTO		
PROCESSI A RISCHIO CORRUZIONE COLLEGATI		
IMPATTO SU SRSVS		
MISSIONI PROGRAMMA		
STAKEHOLDERS		
DEADLINE		
IMPORTANZA RELATIVA DELL'OBIETTIVO E RISULTATI ATTESI		
<b>Indicatori di risultato/efficacia/efficienza</b>		
INDICATORE		<i>TARGET</i>
<i>BASELINE</i>	<i>FORMULA</i>	<i>FONTE</i>

In Allegato 2 sono presenti tutte le schede compilate e classificate per struttura di riferimento.

## 2.2.4 Gli obiettivi di accessibilità

L'articolo 9, comma 7, del D. L. 18 ottobre 2012, n. 179 stabilisce che, entro il 31 marzo di ogni anno, le Amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono obbligate a pubblicare, con cadenza annuale, gli obiettivi di accessibilità nel proprio sito web. Il medesimo obbligo, e le modalità per ottemperare, vengono evidenziati nel vigente piano triennale per l'informatica e l'ICT nella PA 2022-2024. Per Regione Marche gli obiettivi di accessibilità, annualmente aggiornati, risultano disponibili nell'apposita sezione di amministrazione trasparente:

<https://www.regione.marche.it/Amministrazione-Trasparente/Altri-contenuti/Accessibilit%C3%A0-e-Catalogo-di-dati-metadati-e-banche-dati>.

La dichiarazione di accessibilità riferita al sito web istituzionale della Giunta regionale, adempimento anch'esso previsto nel Piano Triennale ICT PA, è invece pubblicata al seguente indirizzo:

<https://form.agid.gov.it/view/5858b49c-5914-4aa1-89c6-38115ee1bfb8>.

Queste ed ulteriori informazioni vengono inoltre pubblicate nella omonima pagina del canale Agenda Digitale:

<https://www.regione.marche.it/Regione-Utile/Agenda-Digitale/Accessibilita>.

Per quanto riguarda il Piano Triennale regionale di digitalizzazione, le Azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, all'amministrazione da parte di tutti i cittadini, in modo particolare i disabili e gli ultrasessantacinquenni, sono, in ogni caso, ulteriormente desumibili attraverso una lettura selettiva degli obiettivi operativi, opportunamente individuati tramite il flag "accessibilità", in quanto obiettivi impostati tenendo conto anche di questa finalità.

Inoltre, lo stesso piano triennale per la digitalizzazione di cui al paragrafo successivo, contiene misure che mostrano una attenzione particolare anche a questa finalità, in quanto redatto tenendo conto dei fabbisogni di miglioramento dei servizi digitali, e della loro usabilità ed accessibilità, che ogni struttura regionale ha manifestato.

Infine, si fa presente che, nell'ambito della progettualità derivante dal PNRR M1 C1 intervento 1.4.2 "miglioramento dell'accessibilità dei servizi pubblici", si è provveduto a definire ed approvare - con DGR n. 1801 del 27-11-2023 - un piano operativo per la realizzazione, nel triennio 2023-2025, di attività finalizzate:

- all'acquisizione di tecnologie assistive per i dipendenti regionali con disabilità od invalidità;
- all'erogazione di corsi di formazione in tema di accessibilità per dirigenti, amministrativi e redattori web della PA locale;
- alla verifica e sistemazione degli errori di accessibilità su 5 dei servizi applicativi regionali, ad elevata interattività, giudicati rilevanti (ed in particolare: il fascicolo sanitario elettronico, il bollo auto, la piattaforma per i pagamenti elettronici Mpay, il sistema per le conferenze di servizi telematiche MeetPAd, l'app per la generazione di istanze CohesionWorkPA).

L'accordo Regione Marche - AgID che disciplina tali realizzazioni e l'erogazione dei fondi PNRR a tal fine previsti è stato stipulato in data 20/12/2023.

## 2.2.5 Gli obiettivi di digitalizzazione

La Legge regionale n. 18/2021 prevede all'art. 3, tra gli strumenti di programmazione e monitoraggio dell'attività amministrativa e del miglioramento continuo della performance organizzativa, la definizione del programma annuale della digitalizzazione e della semplificazione.

La trasformazione digitale introduce nuovi scenari che, se opportunamente applicati, possono migliorare radicalmente, in termini di efficienza ed operatività, le logiche di processo alla base dei servizi forniti.

La DGR n. 972 del 02/08/2021 ha approvato, in linea con le indicazioni contenute nel PNRR, nel Piano Triennale AGID 2020 – 2022 (aggiornamento del Piano 2021-2023 approvato con Decreto del Ministro per l'innovazione tecnologica e la transizione digitale del 24 febbraio 2022) e nella Programmazione comunitaria 2021-2027, le principali azioni volte a promuovere la crescita digitale dell'intero territorio regionale. In particolare, ha individuato la digitalizzazione quale leva principale per l'innovazione tecnologica e la transizione digitale della pubblica amministrazione.

Il Piano triennale della digitalizzazione e della semplificazione descrive il contesto normativo e le azioni perseguite in maniera olistica, affrontando il tema della digitalizzazione regionale da più punti di vista. Il Piano si compone di tre sezioni:

- 1) il Programma annuale della digitalizzazione e della semplificazione.
- 2) I servizi erogati dal Polo Strategico regionale e la digitalizzazione sul territorio;
- 3) i progetti strategici ICT nella Programmazione FESR 2021-2027 e PNRR.

### 1) PROGRAMMA ANNUALE DELLA DIGITALIZZAZIONE E DELLA SEMPLIFICAZIONE

La Legge regionale n. 18/2021 prevede all'art. 3, tra gli strumenti di programmazione e monitoraggio dell'attività amministrativa e del miglioramento continuo della performance organizzativa, la definizione del **Programma annuale della digitalizzazione e della semplificazione**. La trasformazione digitale introduce nuovi scenari che, se opportunamente applicati, possono migliorare radicalmente, in termini di efficienza ed operatività, le logiche di processo alla base dei servizi forniti.

In attuazione di tali disposizioni, il Responsabile per la Transizione Digitale, in collaborazione con il Settore Transizione Digitale e Informatica, ha predisposto il Piano di Digitalizzazione Interna dell'Ente.

Il piano include:

- un Registro della Digitalizzazione
- un Catalogo degli Strumenti Digitali.

Il primo elenca le richieste di semplificazione, digitalizzazione o reingegnerizzazione che coinvolgono i processi interni all'ente regionale. Il Catalogo individua e classifica gli strumenti digitali a disposizione dell'ente per catalizzare il processo di digitalizzazione e la transizione verso l'adozione di processi interni ed esterni sempre più integrati ed ottimizzati.

Il Piano di Digitalizzazione è stato collaudato alla fine del 2021, recependo le richieste di digitalizzazione raccolte tra le strutture tramite un questionario apposito ed è entrato nella sua piena operatività nell'anno 2022. A partire dal 18 maggio 2023, le richieste inserite nel Registro della Digitalizzazione possono essere evase per mezzo di una fornitura specifica che viene attivata nel caso di nuove progettazioni, sviluppi particolari e per la manutenzione di alcuni sistemi già in uso presso le strutture regionali.

Il Registro della Digitalizzazione è dinamico, viene continuamente aggiornato con nuove richieste di servizi da digitalizzare, non incluse nel piano attualmente pubblicato (c.d. richieste extra-piano) e inoltrate dagli organi della Regione Marche e gli Enti convenzionati al Settore Transizione Digitale e Informatica.

Le singole richieste vengono compilate tramite la piattaforma regionale CohesionWork, notificate al Responsabile per la Transizione Digitale e validate per la presa in carico dal Settore Transizione Digitale e Informatica. A valle della validazione, ogni richiesta è inserita nel Registro della Digitalizzazione e viene evasa in base a criteri di priorità definiti di concerto con il richiedente. Secondo un criterio di ottimizzazione di risorse e tempi, la maggior parte delle richieste viene evasa per mezzo di strumenti informatici e piattaforme già a disposizione dell'ente e solo occasionalmente le richieste prevedono lo sviluppo o l'acquisizione di soluzioni ad hoc.

Il Piano Triennale di Digitalizzazione interna aggiornato è pubblicato sulla intranet al seguente link:

<https://point.regione.marche.it/servizidipendente/PianoTriennaleDigitalizzazione/Pagine/default.aspx>

Il ciclo di vita di ogni richiesta passa per delle fasi definite che coinvolgono diverse unità del Settore Transizione Digitale e Informatica, al termine di ogni fase il Registro della Digitalizzazione viene aggiornato.

Ogni digitalizzazione attraversa una prima fase di pre-analisi, portata avanti dall'Unità di Classificazione in collaborazione col richiedente, il cui obiettivo è individuare l'intervento corretto per evadere la richiesta in ottica *make, buy or reuse*. Grazie all'ampio ventaglio di possibilità già in uso presso l'ente regionale, la maggior parte delle digitalizzazioni può essere evasa riutilizzando uno degli strumenti già presenti o, tramite una semplice configurazione. Questo consente una risoluzione più rapida ed economica.

Negli altri casi, si provvede ad approfondire ulteriormente la richiesta per individuare uno strumento adeguato sul mercato, in riuso da altre pubbliche amministrazioni o procedendo ad uno sviluppo ex-novo.

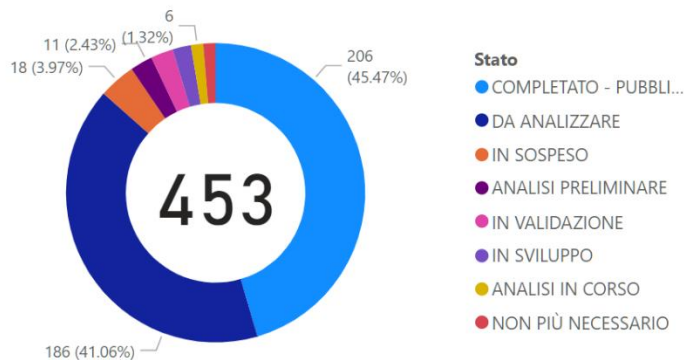
Una volta selezionato il flusso di risoluzione, ogni digitalizzazione passa in mano all'Unità di Design e Sviluppo di cui fanno parte tutti i funzionari informatici responsabili dei diversi sistemi informativi e dei gruppi di sviluppo. A partire da questo momento la digitalizzazione viene affidata ad un funzionario di riferimento e procede in parallelo con le altre già in corso di risoluzione, passando per una nuova analisi, un processo iterativo di sviluppo e configurazione, una fase di formazione del richiedente, e, infine, alla pubblicazione della soluzione individuata.

Grazie a questa organizzazione il Settore Transizione Digitale e Informatica riesce a digitalizzare circa cento processi su base annuale. Attualmente il Registro della Digitalizzazione contiene più di 450 richieste di cui 220 già pubblicate e più di 20 in fase avanzata di sviluppo.

Avvalendosi della versatilità delle sue risorse di sviluppo e della cooperazione attiva delle strutture richiedenti, il Piano di Digitalizzazione Interna si configura come un ambiente ottimale per testare tecnologie innovative e dirompenti. Questo consente una verifica approfondita degli strumenti di innovazione digitale in un contesto sicuro e gestito, prima di utilizzarli in progetti pubblici che coinvolgono direttamente i cittadini.

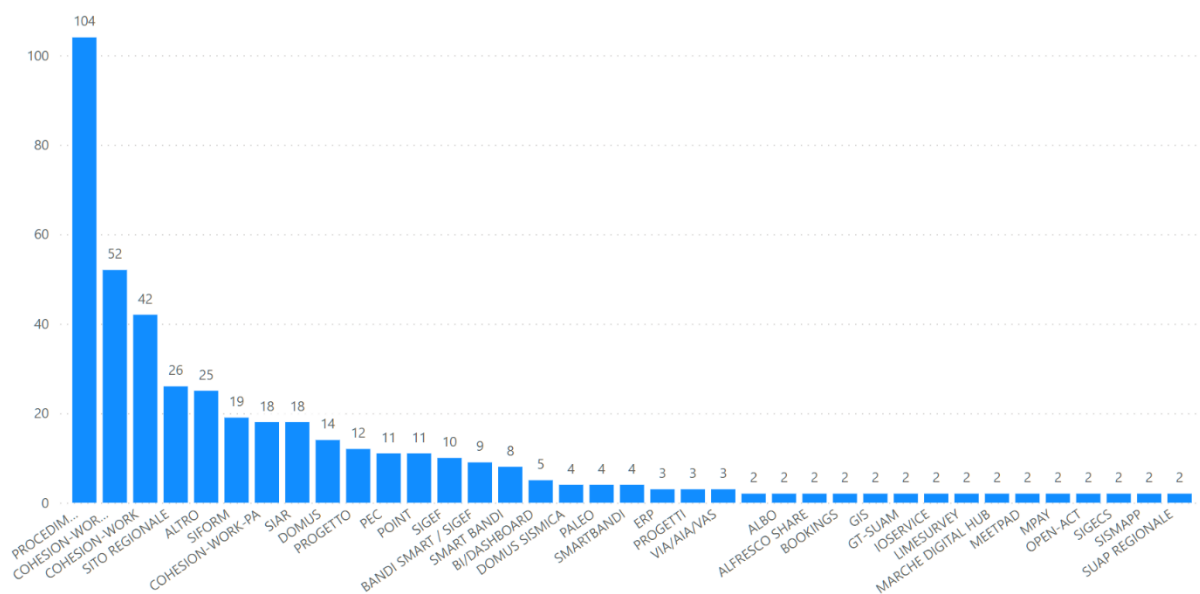
Nelle figure sottoindicate sono riportati i dati dei servizi attualmente inclusi nel Piano triennale di digitalizzazione interna, in forma aggregata:

- Per stato attuale di sviluppo: dove si evidenzia che sono pervenute da parte delle Strutture regionali 453 richieste di servizi da digitalizzare nel triennio; di questi, 217 sono stati digitalizzati entro novembre 2023 e altri 19 sono in fase avanzata di sviluppo.

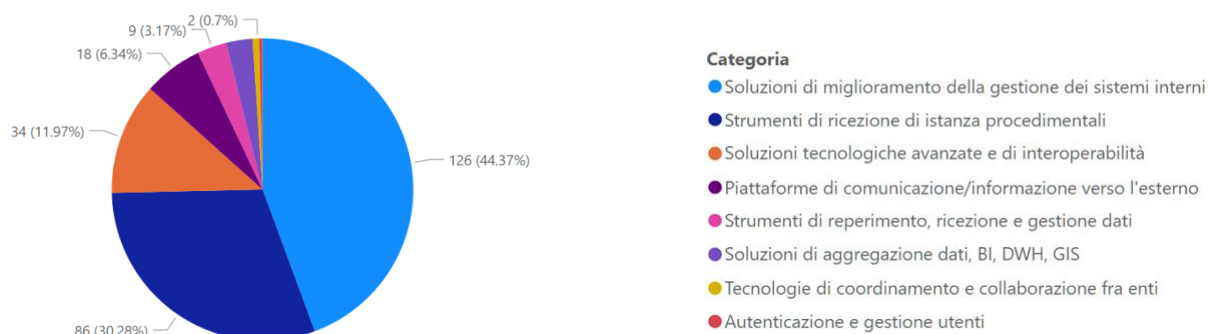


- **Per sistema coinvolto:** i sistemi informativi individuati per la digitalizzazione dei servizi sono prevalentemente:
- “Procedimarche”, sito della trasparenza relativo alle tipologie di procedimento amministrativo degli enti della Regione Marche. Il sistema implementa l’anagrafica e la classificazione dei procedimenti amministrativi regionali e dei processi di controllo sulle imprese servite, e permette inoltre di configurare in modo semplice e veloce nuovi procedimenti attivando, su richiesta, la ricezione e la protocollazione automatica di istanze;
  - “Cohesion Work”, che permette la compilazione di istanze che necessitano di un flusso autorizzativo sia per “uso interno” che verso Cittadini e altre PA;
  - la categoria “Altro” racchiude tutte le richieste analizzate per le quali non è disponibile un sistema di riferimento e che verranno con ogni probabilità esaudite attraverso effort di programmazione personalizzata (o soluzioni di office automation).

Per sistema coinvolto



- **Per Categoria:** rappresentazione della distribuzione dei servizi da digitalizzare per finalità. si evidenzia che la prevalenza delle richieste verte su soluzioni di semplificazione per il miglioramento dei processi gestionali interni e per la ricezione di istanze da utenti esterni.



## 2) SERVIZI EROGATI CON IL POLO STRATEGICO REGIONALE

Alle regioni è affidato il compito di promuovere sul territorio azioni tese a realizzare un processo di digitalizzazione dell'azione amministrativa coordinato e condiviso tra le autonomie locali, e ad implementare, in sinergia con gli altri enti locali, la digitalizzazione dell'azione amministrativa e l'utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione per garantire servizi migliori ai cittadini e alle imprese.

La Regione Marche, nell'ambito della propria politica di supporto al territorio, ha attivato una serie di complesse azioni volte a dispiegare un percorso di innovazione tecnologica ad ampio respiro, sia sotto il profilo delle infrastrutture che dei servizi.

In particolare, con DGR 1489/2018 sono stati approvati i criteri e modalità di sviluppo e implementazione del Polo Strategico Regionale Marche, attraverso il quale la Regione ha assunto il ruolo di vero e proprio "soggetto aggregatore territoriale per il digitale, in una logica di public corporation con i diversi enti e soggetti pubblici del territorio e di ottimizzazione e gestione condivisa delle risorse.

In attuazione di tale strategia, la Regione Marche, (avvalendosi prima della P.F. Informatica e Crescita e oggi del Settore transizione Digitale ed Informatica in qualità di centro di competenza e centro servizi per mezzo dei data center ospitati nel campus regionale), fornisce agli enti pubblici territoriali (Comuni, Province, Unioni Montane, etc.) e agli Enti strumentali della Regione e a quelli del comparto sanitario regionale, una serie di servizi ICT.

I servizi ICT erogati dalla Regione Marche, attraverso il Polo Strategico Regionale, sono riconducibili alle seguenti macro-tipologie:

- servizi applicativi: Paleo, Open Act, GT-Suam, Domus Sisma
- servizi di tipo Infrastrutturale in modalità virtuale IAAS o PAAS o Housing nel caso di server fisici
- servizi di conservazione digitale tramite il Polo Marche DigiP
- piattaforme abilitanti: Mpay, Cohesion, Io service

Le modalità di utilizzazione dei vari servizi applicativi sono state attuate attraverso il modello della convenzione tipo, che consente di procedere alla sottoscrizione dei singoli atti negoziali con ogni ente richiedente senza necessità di ulteriori provvedimenti autorizzatori da parte della Giunta o di altro organo ritenuto competente, adottando per l'appunto lo schema contrattuale "tipo" approvato dalla Giunta stessa.

<b>TIPOLOGIA CONVENZIONI</b>	<b>RIFERIMENTO</b>	<b>ENTI</b>
Utilizzo dei sistemi informativi regionali Paleo, OpenAct	DGR 170/2022	n. 32 Enti aderenti
Utilizzo servizi CLOUD in modalità IaaS progetto ELAASTIC	DGR 170/2022	N. 21 Enti aderenti
Piattaforma informatica DOMUS, Paleo e servizi CLOUD - Ufficio Speciale per la Ricostruzione Umbria USR	DGR 1332/21	USR UMBRIA
Utilizzo polo di conservazione documentale Polo Marche DigiP	DGR 193/2020	n.250 Enti aderenti
Riuso software piattaforma gestione appalti di Regione Marche GT SUAM	DGR 1324/2018	n. 50 Enti aderenti
Utilizzo sistemi informatici regionali per integrazione piattaforme nazionali di: pagamento pagoPA (Mpay), punto unico accesso AppIO (IOService), identità digitale SPID/CIE (CohesionID).	DGR n.1100 /2022 DD/TDI n.16/2023	n.195 Enti aderenti
Utilizzo sistemi e servizi informatici regionali interoperabilità SUAP	DGR 1725/2023	In fase di sottoscrizione
Utilizzo del sistema SIA-AREAS e sua Migrazione al CLOUD	DGR 1925/2023	AST AP AST FM AST MC AST AN AST PU INRCA AOU Ospedali riuniti In fase di sottoscrizione

### **3) PROGETTI STRATEGICI ICT NELLA PROGRAMMAZIONE FESR 2021-2027 E PNRR**

Accanto all'offerta di servizi digitali, realizzati, mantenuti ed erogati dalla Regione Marche e dal suo Polo strategico, sia a favore delle strutture interne della Giunta, sia verso le altre PA del territorio in qualità di intermediario tecnologico e soggetto aggregatore, rilevano una serie di iniziative di natura strategica, derivanti dalla nuova programmazione settennale europea, dall'iniziativa NextGenerationEU e dall'agenda digitale nazionale e regionale.

Nel programma di Governo della Regione Marche 2020-2025 è stata inserita una sfida importante: governare la Trasformazione Digitale, ridisegnare ed accompagnare in modo etico, inclusivo e sicuro i nuovi modelli produttivi, garantendo l'inclusione e la partecipazione dei territori. Il Digitale rappresenta oggi un motore di competitività e di coesione sociale e territoriale: Regione Marche intende diffondere la trasformazione digitale in modo sinergico su tutto il territorio marchigiano, composto di tanti poli urbani di medie e piccole dimensioni, realtà diffuse che, attraverso la tecnologia, hanno la possibilità di integrarsi e di competere con

altre località, metropolitane e nazionali, superando i confini fisici e annullando le distanze. Il **Borgo Digitale Diffuso** (di cui alla L.R. n. 29 del 22/11/2021, art. 9) è il paradigma che rappresenta questa nuova visione del territorio marchigiano e l'Agenda per la Trasformazione Digitale ATDM 21-27 "DigitalizziAMO LE MARCHE" (approvata con DGR 972 del 02/08/2021) è la strategia approvata dalla Giunta con la quale Regione Marche intende sperimentare le nuove tecnologie, favorendo non solo le opportunità di crescita e di sviluppo ma anche di semplificazione e accesso ai servizi per i cittadini.

Con risorse **PR FESR 2021-2027 a regia regionale**, pari a 7 milioni, per la realizzazione del Borgo Digitale Diffuso è stato emanato ad agosto 2023 il bando di concessione contributi "Servizi Digitali Integrati" in favore dei Comuni, i quali potranno finanziare proprie progettualità negli ambiti della promozione del territorio, delle città intelligenti e della semplificazione amministrativa, integrandole con le iniziative, le infrastrutture e le piattaforme applicative offerte dalla Regione Marche. I Comuni potranno valorizzare le proprie eccellenze (enogastronomia, prodotti tipici, artigianato creativo, fruizione dei beni culturali, i piccoli negozi che possono diventare centri commerciali diffusi, luoghi di interesse ed attrazione, itinerari, eventi, etc.), costruendo un nuovo modello di economia del territorio, condiviso e partecipato dal pubblico e dal privato, attraverso specifici accordi di collaborazione. I contenuti informativi ed i servizi realizzati grazie al bando andranno a popolare il sistema regionale "Digital Hub Marche" (finanziato con la precedente programmazione FESR 14-20).

Sempre con risorse **PR FESR 2021/2027**, per un totale di 11 milioni di euro, nel triennio 2024-2025-2026 partiranno le iniziative **a titolarità regionale**, all'insegna del «Vivere Semplice, Vivere Digitale». Tra le azioni strategiche previste:

- **ComunichiAMO** nelle Marche – MarCOM: adozione di strumenti evoluti di comunicazione, condivisione e collaborazione digitale e semplificazione amministrativa tra utenti ed uffici delle PA. Rientra negli obiettivi il potenziamento della piattaforma per le conferenze di servizi telematiche da mettere a disposizione agli enti pubblici del territorio;
- **ServiAMO** le Marche – SerBOR: realizzazione di una vetrina dei servizi del Borgo Digitale Diffuso per i cittadini, per le pubbliche amministrazioni e per le imprese. Nell'ambito di SerBOR è compreso il potenziamento delle piattaforme per la promozione e la valorizzazione del territorio, quali leve per la costruzione di un "Destination management System", affinché il borgo digitale diventi un luogo dove il cittadino, il turista, il commerciante, l'artigiano, l'operatore turistico e culturale, gli agricoltori e i viticoltori trovano le connessioni che consentono di collegarsi tra loro e con i loro interlocutori, adoperando infrastrutture e nuovi servizi ripensati attraverso il digitale. Nasce il concetto di economia digitale, come fattore chiave trasversale in grado di attivare nuove occasioni di crescita e nuovi mercati in tutti i settori, incrementando le opportunità per le imprese che decidano di innovare od ampliare i business esistenti, trasformando così le potenzialità del sistema delle nostre imprese. Tale intervento è naturalmente connesso al bando "Servizi Digitali Integrati" di cui sopra, che costituisce il modello per la raccolta e l'aggiornamento da parte dei territori dei contenuti da valorizzare e promuovere.;
- **SMARTDATA** – un circuito rinnovato per trasformare i dati in conoscenza, basato su soluzioni infrastrutturali ed applicative avanzate e tecnologie innovative, dalle blockchain all'intelligenza artificiale passando per il cloud computing e con una particolare attenzione alle sfide della cybersecurity.

Numerosi sono inoltre i progetti in corso di programmazione e realizzazione in ambito PNRR, consultabili a partire dal link <https://www.regione.marche.it/Entra-in-Regione/Easy-Pnrr/Missioni>. Tra i progetti più rilevanti in ambito ICT quelli che attengono:

- alla **missione 1** “*Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo*”, tra cui gli interventi per la PA digitale (Bussola Digitale: rete dei servizi di facilitazione per le competenze digitali; accessibilità e servizi digitali inclusivi; Piattaforma PDND per l’interoperabilità dei dati pubblici; Single Digital Gateway SDG per l’accesso universale ai servizi; Cybersecurity: rafforzamento della postura sui livelli di sicurezza nell’erogazione dei servizi e CSIRT “Cyber Security Incident Response TEAM” di livello regionale; etc.), l’Hub digitale del Turismo, la digitalizzazione del patrimonio dei beni culturali;
- alla **missione 6** “*Salute*”, tra cui l’ammodernamento del parco tecnologico e digitale ospedaliero, con la digitalizzazione dei DEA I e II livello;
- agli investimenti del **PNC** (Piano Nazionale Complementare – Fondo Sisma): tra cui la realizzazione del fascicolo digitale dell’edificio ed il potenziamento dei datacenter regionali per la conservazione documentale;
- Strategia Banda Ultra Larga PNRR, con focus sul progetto Banda Ultra Larga in completamento.

### 2.2.6 Gli obiettivi di semplificazione

Un ruolo fondamentale nella creazione di valore pubblico è rappresentato dalla semplificazione e reingegnerizzazione delle procedure, da realizzarsi anche mediante il ricorso alla digitalizzazione, e sulla base della partecipazione di tutti gli attori coinvolti. Coerentemente, il DPCM 132 del 30 giugno 2023 inserisce gli obiettivi di semplificazione e di digitalizzazione all’interno della sezione Valore Pubblico del PIAO e specifica che l’elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare deve essere in linea con le misure previste dall’Agenda Semplificazione e, per gli obiettivi di digitalizzazione, dall’Agenda Digitale.

L’amministrazione regionale è costantemente impegnata ad ottimizzare le modalità di svolgimento delle attività istituzionali, generali e di gestione, mediante interventi di semplificazione, digitalizzazione e trasparenza dei procedimenti amministrativi.

Nel 2021 è stato revisionato il modello organizzativo dipartimentale (Legge regionale n. 18 del 2021), che ha delineato una amministrazione regionale più semplice, efficace ed efficiente, più vicina a cittadini, famiglie e imprese e assicurato una maggiore integrazione e concentrazione delle politiche, anche con l’obiettivo di cogliere al meglio le opportunità offerte dal PNRR e dalla nuova programmazione europea 2021-2027.

Come accennato nel paragrafo 2.2.5 “Obiettivi di digitalizzazione” tra gli strumenti di programmazione previsti dall’art. 3 della citata LR 18/2021 è contemplato il Programma annuale della digitalizzazione e della semplificazione che si conforma ai principi e alle linee guida del Piano triennale per l’informatica nella Pubblica amministrazione e monitora lo stato di attuazione delle disposizioni di cui alla legge regionale 16 febbraio 2015, n. 3 (*Legge di innovazione e semplificazione amministrativa*).

La normativa regionale coglie la stretta integrazione tra semplificazione e digitalizzazione, nella consapevolezza che la digitalizzazione delle procedure impone una preventiva analisi delle logiche di processo alla base dei servizi forniti, rivedendo le stesse al fine di cogliere effettivamente le opportunità offerte dalla trasformazione digitale, in termini di efficienza e riduzione dei tempi procedurali.

Nel 2024 le strutture regionali che presentano al settore Transizione Digitale e informatica le richieste di semplificazione, digitalizzazione o reingegnerizzazione, che coinvolgono i processi interni all’ente regionale, sono chiamate anche ad effettuare anche una valutazione circa la necessità/opportunità di introdurre semplificazioni sul piano normativo e/o amministrativo. Tale valutazione consentirà, in seguito alla realizzazione, di “registrare” il contributo della struttura alla semplificazione dei processi dell’ente e all’Amministrazione di avere un quadro conoscitivo dei vari interventi.

In linea con la strategia nazionale per la semplificazione e al fine di ridurre i tempi delle procedure complesse, la Regione Marche proseguirà nel 2024 le attività di cui al c.d. Progetto 1.000 esperti (*PNRR Investimento 2.2: Task force digitalizzazione, monitoraggio e performance*) in relazione al quale ha attualmente contrattualizzato n. 33 esperti che lavorano alla semplificazione e reingegnerizzazione di 16 procedure complesse.

Il progetto vede il coinvolgimento, nella Cabina di Regia deputata al coordinamento, delle Autonomie locali (Anci Marche, Upi Marche e Uncem Marche).

Obiettivo del Progetto è la riduzione tempi effettivi di completamento di specifiche procedure complesse nonché l'individuazione dell'arretrato, come previsto, per la Regione Marche, nel Piano territoriale approvato con DGR 1524/2021 e modificato e aggiornato con le DGR 1082/2022 e 1225/2023.

La *baseline* per la misurazione quantitativa dei tempi procedimentali è stata completata nel mese di giugno 2022.

Di seguito lo schema riassuntivo delle procedure complesse selezionate dal Piano Territoriale regionale.

Per ciascuna di esse sono state individuate le fasi delle singole procedure, le relative criticità e le possibili soluzioni.

AMBITO	TIPOLOGIA DI PROCEDURA
VALUTAZIONE E AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	Provvedimento Autorizzatorio Unico Regionale (Art. 27 bis D.lgs. 152/2006)
	Verifica di assoggettabilità a Valutazione di Impatto Ambientale (art. 19 D.lgs. 152/2006)
	Riesami o rilascio Autorizzazione Integrata Ambientale (artt. 29-quater e/o 29-octies D.lgs. 152/2006)
	Valutazione Ambientale Strategica
	Screening di Valutazione Ambientale Strategica (art. 12 D.lgs. 152/2006)
ENERGIE RINNOVABILI	Autorizzazioni energetiche (metanodotti, elettrodotti, deposito oli minerali, energie rinnovabili)
BONIFICHE	Bonifiche siti di interesse pubblico
RIFIUTI	Autorizzazione unica per la realizzazione ed esercizio di nuovi impianti di smaltimento e di recupero di cui all'art. 208, d.lgs. 152/2006.
URBANISTICA	Procedure connesse alla Redazione e alla definitiva approvazione dei progetti delle infrastrutture di mobilità dolce (ciclovie)
	Realizzazione di opere di edilizia sanitaria (progettazione opere; verifica esecuzione).
URBANISTICA - RICOSTRUZIONE POST SISMA 2016	Procedimenti relativi all'approvazione dei progetti, mediante Conferenza Speciale dei Servizi Speciale o Regionale, di competenza dell'Ufficio Speciale di Ricostruzione
	Tutte le procedure coinvolte. dalla predisposizione dei progetti alla aggiudicazione dei lavori, per gli interventi previsti dalle Ordinanze Speciali di cui l'USR risulta soggetto attuatore.
APPALTI - STAZIONE UNICA APPALTANTE DELLE MARCHE	Convenzione della SUAM e Centrali Uniche di Committenza con gli enti locali per lo svolgimento delle gare
	Predisposizione dei documenti di gara
	Valutazione delle offerte di gara
	Verifica anomalia delle offerte
INFRASTRUTTURE DIGITALI	Autorizzazione per l'installazione di infrastrutture di comunicazione elettronica su proprietà pubbliche e private (art. 86 d.lgs. 259/2003)
	Esecuzione degli interventi di realizzazione della rete a Banda Ultra Larga nei Comuni del territorio regionale
	Fascicolo Elettronico d'Impresa

Schematicamente si riportano alcune delle azioni di semplificazione proposte dagli esperti e in corso di attuazione anche nell'ambito dei progetti PNRR:

#### VALUTAZIONE E AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI

- Ricognizione atti di assenso richiesti per realizzazione e esercizio di progetti soggetti a VIA/PAUR
- Redazione/aggiornamento delle Linee Guida regionali
- Attività formativa

#### ENERGIE RINNOVABILI - Autorizzazioni energetiche (metanodotti, elettrodotti, deposito oli minerali, energie rinnovabili)

- Linee guida per la presentazione dell'istanza
- Check list documentale per l'ufficio che riceve l'istanza
- Implementazione di una procedura informatica
- Individuazione di cosiddette "Aree Idonee"

#### BONIFICHE

- Verifica di rispondenza alle Linee Guida (DGR 1104\_18)
- Condivisione di un cronoprogramma esecutivo per controllare tempi e responsabilità
- Costante verifica del grado di realizzazione delle azioni e del raggiungimento dei risultati prefissati

#### RIFIUTI - Autorizzazione unica per la realizzazione ed esercizio di nuovi impianti di smaltimento e di recupero di cui all'art. 208, d.lgs. 152/2006

- Linee Guida rivolte al proponente e redazione di una modulistica unificata a livello regionale
- Check list di verifica documentazione
- Protocollo d'intesa tra enti ed amministrazioni deputate all'emissione dei pareri

#### URBANISTICA

- Linee Guida e modulistica unificata
- Costituzione di un Gruppo Tecnico di Coordinamento e di un Osservatorio Tecnico
- Ricognizione elaborati richiesti e contenuti minimi (per progettisti) e redazione check-list per gli istruttori
- Digitalizzazione del monitoraggio dei cronogrammi

#### URBANISTICA - Edilizia sanitaria

- Riprogrammazione dell'organizzazione interna delle risorse umane e strumentali e attivazione Tavoli tecnici
- Miglioramento delle piattaforme di gestione delle procedure

- Organizzazione degli apparati di controllo; checklist per le verifiche
- Introduzione della figura del facilitatore/coordinatore della procedura

## APPALTI - STAZIONE UNICA APPALTANTE DELLE MARCHE

- Predisposizione di un modello di rete delle CUC/SUA a livello regionale predisponendo processi uniformi e modelli standard di convenzionamento
- Uniformare i documenti di gara in modo da velocizzare i tempi di pubblicazione e conclusione della stessa
- Realizzazione di documentazione esplicativa per le commissioni giudicatrici
- Stipula di accordi con gli Ordini dei Consulenti del lavoro relativamente al procedimento di verifica dell'anomalia delle offerte
- Eventi sul territorio per approfondimenti tematici nella materia degli appalti
- Consulenza su quesiti specifici posti dagli Enti del territorio

## INFRASTRUTTURE DIGITALI

- Elaborazione di linee guida, di concerto con i Comuni e gli stakeholders, per l'individuazione delle aree possibili e interfaccia con i progettisti
- Redazione di modulistica aggiornata ed unificata
- Linee Guida per migliorare la gestione della convocazione della CDS in modalità sincrona

Nel 2024, in attuazione delle disposizioni regionali sopra citate, verrà avviato l'iter per la predisposizione della legge annuale di semplificazione prevista dall'art. 8 della L.R. 3/2015, valutando eventuali esigenze di semplificazione di carattere settoriale e/o per aggiornare le disposizioni della stessa L.R. 3/2015.

Come previsto dall'art. 6 del DL 80/2021 e dal DPCM 32/2022, semplificazione e digitalizzazione delle procedure rappresentano altresì misure specifiche di prevenzione della corruzione (v. allegato 4 al presente PIAO) da applicare ai processi che risultano a rischio; le stesse sono dunque programmate dalle strutture a seguito dell'aggiornamento annuale dell'analisi e valutazione delle attività.

Con l'obiettivo di avvicinarsi ai cittadini, nel corso del 2022 è stato realizzato il progetto "*URP: la Regione risponde*": uno sportello digitale finalizzato a fornire, in maniera semplice e immediata, indicazioni e informazioni di pubblica utilità all'utenza, a promuovere la fruibilità dei servizi, la partecipazione dei cittadini, la semplificazione amministrativa e l'accesso ai documenti.

Altro servizio accessibile mediante la pagina web dell'URP è lo Sportello per la semplificazione, attraverso il quale gli utenti, compilando l'apposito questionario, possono avanzare proposte per snellire le procedure, migliorare la fruizione dei servizi, ridurre gli adempimenti burocratici e accorciare i tempi di attesa.

All'interno della pagina digitale dell'URP è presente anche la sezione *Diritto di accesso*, che contiene un approfondimento sul diritto di accesso civico semplice e generalizzato nonché alcune informazioni sull'accesso documentale. Dalla stessa è accessibile il collegamento a *ProcediMarche* per presentare istanza mediante la compilazione e l'inoltro on-line della medesima e monitorare in qualsiasi momento lo stato di avanzamento della pratica avviata.

Nel corso del 2023 la pagina dell'URP digitale è stata promossa sui canali social istituzionali della Regione Marche ed è stata visitata, in media, da 6.969 utenti al mese. A dimostrazione della fruibilità e dell'utilità della pagina e dei suoi contenuti, la media di richieste di informazioni arrivate attraverso la casella di posta

elettronica [urp@regione.marche.it](mailto:urp@regione.marche.it) è stata di sole 43 e-mail al mese. Rispetto alla data di avvio del portale, nel corso del 2023 sono, inoltre, state inserite 20 nuove FAQ nella sezione “La Regione risponde”.

L’attività di aggiornamento delle domande più frequenti e di individuazione di nuove materie, proseguirà nel corso del 2024 insieme al monitoraggio dei dati concernenti l’utenza e delle materie di maggior interesse per la stessa, anche con il supporto della rete dei referenti URP individuati dai Dipartimenti.

La collaborazione con la rete dei referenti sarà opportunamente rafforzata, al fine di migliorare la circolazione interna delle informazioni e delle buone pratiche in termini di semplificazione delle procedure e di accesso alle informazioni, implementare i contenuti e i servizi della pagina digitale dell’URP, promuovere processi di verifica della qualità dei servizi e di gradimento degli stessi da parte degli utenti e supportare le strutture regionali nel processo di miglioramento dei servizi per il pubblico.

Ulteriore passo in avanti in ambito semplificazione è costituito dalla DGR 1845/2022; con essa la Regione ha deliberato i criteri e le modalità per l’individuazione del Rappresentante Unico Regionale di cui all’art. 14-ter, comma 3 della legge 241/1990 e ha definito le indicazioni per la formazione della posizione unica regionale nelle conferenze di servizi convocate da amministrazioni diverse dalla Regione.

L’istituto della conferenza di servizi, di cui agli artt. 14 e ss. della Legge n. 241/1990, rappresenta uno strumento privilegiato per la semplificazione, in quanto consente la valutazione contestuale degli interessi pubblici coinvolti nel medesimo procedimento e la riduzione dei tempi procedurali per giungere all’efficace sintesi di detti interessi, spesso equi ordinati.

Per rendere più celeri i tempi il legislatore ha previsto che alla conferenza di servizi in forma simultanea ed in modalità sincrona, ciascun ente o amministrazione convocato sia rappresentato da un unico soggetto abilitato ad esprimere definitivamente e in modo univoco e vincolante la posizione dell’amministrazione stessa (cd. rappresentante unico).

Nel corso del 2024, in tema di Conferenza di servizi, si valuteranno le proposte delle strutture coinvolte nelle procedure complesse individuate nel Progetto 1.000 esperti, al fine di introdurre miglioramenti di carattere normativo, amministrativo e/o sul piano della digitalizzazione dei procedimenti.

### **2.2.7 Gli obiettivi connessi alle pari opportunità, all’equilibrio di genere e alla conciliazione tra vita privata e lavoro - azioni positive per il triennio 2024-2025-2026**

Con la programmazione delle azioni positive si intende innanzitutto favorire la realizzazione degli obiettivi di equilibrio di genere e pari opportunità all’interno dell’amministrazione. A tal fine vengono messe in atto misure per promuovere il benessere organizzativo e migliorare l’organizzazione del lavoro rispettando l’equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata oltre che incentivare all’interno dell’amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

I recenti provvedimenti normativi, (decreto-legge 9 giugno 2021 n. 80, decreto-legge 30 aprile 2022 n. 36 , decreto legislativo 30 giugno 2022 n. 105, di attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio “Work life balance”) allineano il quadro regolatorio italiano a quello europeo, rafforzando l’attenzione sull’uguaglianza di genere anche nella legislazione della funzione pubblica, a tal proposito, in data 7 ottobre 2022, sono state emanate **le nuove Linee Guida sulla Parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni**, da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Dipartimento delle Pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, in attuazione dell’art. 5 del DL n.36/2022, convertito con modificazioni nella legge n. 79/2022 , nelle quali sono declinati gli obiettivi prioritari che le Amministrazioni devono perseguire nell’individuare misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato, collocandoli nel contesto dei principi dell’Unione europea in merito, nonché del quadro ordinamentale nazionale, normativo e programmatico.

Le linee guida rappresentano uno strumento operativo che, attraverso suggerimenti pratici, entrano nel merito delle azioni utili a migliorare la parità di genere nella Pubblica amministrazione, con un approccio “di metodo” piuttosto che prescrittivo o vincolante, in modo che ogni amministrazione possa intervenire con le misure più efficaci e l’ambito delle azioni da attuare in relazione al proprio contesto e assetto organizzativo.

La Giunta regionale, per il triennio 2024-2025-2026, anche in attuazione delle proposte del Comitato Unico di Garanzia (CUG), programma di implementare molteplici azioni positive in gran parte riconducibili alle linee guida ministeriali sopracitate, con particolare riferimento a quelle di seguito riportate:

Area “Misurazione del fenomeno della parità di genere (A, B, C), comunicazione e trasparenza (L)”

- **Misurare la parità di genere nell’accesso e nelle carriere**, tramite la rilevazione e la pubblicazione dei dati sulla Performance dell’ente relativamente alle pari opportunità e all’equilibrio di genere (baseline) nell’ambito del PIAO, al fine di dare conto dello stato dell’arte sul fenomeno e ancorare a un riferimento concreto gli obiettivi di miglioramento oggetto di programmazione, (A)
- **Assicurare la più ampia partecipazione delle donne ai bandi di concorso** per l’accesso ai ruoli dirigenziali o alle posizioni di maggiore responsabilità (B)
- **Costruire bandi che non reproducano le discriminazioni di genere (C)**
- **Assicurare l’accountability dell’amministrazione sulle politiche di genere (L)**

Area: Cultura manageriale di genere (E, F)

- **Incoraggiare il rispetto del confine tra i tempi di lavoro e quelli della vita personale (E)**
- **Favorire la diffusione della cultura della leadership al femminile (F)**

Area: Organizzazione del lavoro (G, H, I)

- **Regolamentare le forme di lavoro agile in chiave non discriminatoria (G)**
- **Definire ed introdurre gli adeguati presidi organizzativi e strumenti di governance (H)**
- **Promuovere uno sviluppo delle carriere e una crescita professionale gender balanced (I)**

L’amministrazione, oltre a ricondursi alle linee guida ministeriali, intende dare seguito, nel triennio di riferimento, ad ulteriori progetti di miglioramento organizzativo, in parte già avviati nelle precedenti annualità. Nello specifico:

- Completamento della Mappatura dei processi di lavoro della Giunta regionale, in coerenza con gli indirizzi del D.M. 22.07.2022 “Linee di indirizzo per l’individuazione dei nuovi profili professionali da parte delle amministrazioni pubbliche”.
- Percorsi di “Leadership Coaching” individuale rivolto ai dirigenti della Regione Marche, con possibile attivazione di survey anonime di rilevazione clima organizzativo nella struttura.

Le iniziative oltre ad agire su aspetti organizzativi per l’efficientamento del lavoro hanno un impatto rilevante per la valorizzazione del personale contribuendo alla formazione di un clima organizzativo funzionale e paritario. Gli obiettivi relativi alle azioni positive sono in linea con gli obiettivi di performance e con le strategie per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, e si concretizzano nell’attuazione delle politiche a tutela dei lavoratori e a garanzia dell’efficacia e l’efficienza dell’azione amministrativa incentivando al contempo la valorizzazione delle risorse umane.

## AZIONI POSITIVE 2024

Si espongono di seguito le azioni positive che l’amministrazione regionale, anche con la collaborazione del Comitato Unico di Garanzia, intende realizzare nel 2024.

### 1. AZIONI DI MIGLIORAMENTO COERENTI CON LE LINEE GUIDA SULLA PARITÀ DI GENERE

- **Incentivare la partecipazione delle donne ai bandi di concorso (B)**
- **Promuovere uno sviluppo delle carriere e una crescita professionale gender balanced (I)**
- **Regolamentare le forme di lavoro agile in chiave non discriminatoria (G)**
- **Incoraggiare il rispetto del confine tra i tempi di lavoro e quelli della vita personale (E)**

### **Descrizione delle azioni di miglioramento**

Al fine di **assicurare la più ampia partecipazione delle donne ai bandi di concorso** per l'accesso ai ruoli dirigenziali e alle posizioni di maggiore responsabilità, l'Ente nel 2024 inizierà a misurare e monitorare il numero di candidature femminili rispetto al numero totale di candidature, sia in riferimento alle procedure concorsuali esterne per dirigenti e funzionari, sia rispetto alle procedure di carriera interne, ivi comprese quelle per l'affidamento degli incarichi dirigenziali e degli incarichi di elevata qualificazione.

Il monitoraggio verrà svolto sugli avvisi già conclusi così da poter disporre di un dato comparativo di partenza, e sarà attivata in modo sistematico sugli avvisi interni ed esterni via via emanati, così da verificare nel tempo il trend di miglioramento o meno.

Parallelamente a questa iniziativa, al fine di contribuire alla **rimozione degli ostacoli che limitano l'accesso alle donne ai ruoli di maggiore responsabilità**, l'Amministrazione intende agire nel contesto organizzativo:

- sia introducendo all'interno degli avvisi di concorso pubblico specifici articoli che descrivano e chiariscano le misure adottate per promuovere la conciliazione dei tempi vita privata-lavoro, rendendo più "attraattivi" i bandi;
- sia promuovendo forme di flessibilità in termini di conciliazione dei tempi di vita-lavoro, attraverso gli istituti del lavoro agile e del lavoro da remoto, **usufruibili da tutte le aree di inquadramento del personale, ivi compreso il personale titolare di elevate responsabilità quali dirigenti e titolari di EQ.**

Per quanto riguarda il ricorso agli **istituti di conciliazione vita-lavoro** l'Ente ha iniziato già nel 2022 a monitorare costantemente l'utilizzo di tali forme di flessibilità, con particolare riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto; in continuità con questa linea di azione, anche nel 2024 saranno effettuati i relativi monitoraggi tramite piattaforma CohesionWork, dando però particolare evidenza alle informazioni relative al personale dirigenziale e ai titolari di incarichi di elevata qualificazione. Questo consentirà di analizzare il fenomeno e **individuare gli strumenti per contrastare una eventuale "ghettizzazione"** di queste forme di flessibilità, utilizzate prevalentemente da personale non titolare di responsabilità elevate (come emerge dal Rapporto sulle Parità di genere).

Circa l'adozione delle nuove modalità di utilizzo del lavoro agile, in coerenza con le disposizioni contenute nel CCNL 2019-2021, occorre porre in evidenza la valenza organizzativa e innovativa che l'ente ha riconosciuto a tale tipo di istituto. Con l'adozione del lavoro agile infatti, l'amministrazione ha inteso, *in primis*, "introdurre nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati e, al tempo stesso, ad un incremento di produttività" nonché di "favorire un'organizzazione ispirata a principi di flessibilità, autonomia e responsabilità", **non relegando pertanto il lavoro agile a mero strumento di flessibilità** atto solamente a favorire la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.

In tal senso, a titolo esemplificativo, l'ente ha già provveduto ad adottare un nuovo sistema di valutazione della performance dei dipendenti, basato sulla attribuzione di obiettivi di gruppo e obiettivi individuali annuali collegati a risultati attesi misurabili, realizzabili sia nella modalità "classica" di "lavoro svolto in sede" sia nella modalità agile.

A ciò si aggiunge che, la disciplina **sull'utilizzo del Lavoro Agile** si applica a tutto il personale, dirigente e non, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato, ivi compreso il personale neo assunto, **nel pieno rispetto del principio di non discriminazione.**

Sempre in relazione all'applicazione degli istituti di conciliazione, al fine di **incoraggiare il rispetto del confine tra i tempi di lavoro e quelli della vita personale**, tra gli obiettivi di performance organizzativa 2024 è stato introdotto un **obiettivo di performance operativo** in capo alla Direzione Risorse umane e strumentali denominato *“Contribuire al miglioramento della qualità delle prestazioni dell’ente favorendo le politiche di conciliazione tra tempi di lavoro e i tempi di vita privata”*, attraverso il quale si intende perseguire una doppia finalità: quella di migliorare la qualità delle prestazioni e dei servizi resi dall’Amministrazione regionale e quella di **favorire il rispetto dei tempi di vita dei lavoratori**.

L’iniziativa proposta si colloca nel più ampio ambito di “ripensamento generale” delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, anche in termini di elasticità e flessibilità, allo scopo di renderla più adeguata alla accresciuta complessità del contesto generale in cui essa si inserisce, contribuendo così al miglioramento della qualità dei servizi pubblici. La possibilità di rispettare i tempi di vita dei lavoratori risulta infatti coerente con l’opportunità di facilitare e migliorare la qualità del lavoro a beneficio dei dipendenti, ma anche di tutta l’azione amministrativa.

In quest’ottica, la Direzione intende dare seguito alle iniziative in parte già intraprese, attraverso:

- l’incremento del numero di postazioni di lavoro da remoto di almeno il 15% in più rispetto a quelle esistenti;
- **l’aggiornamento della disciplina in materia di orario di lavoro** ormai obsoleta (si fa riferimento alla deliberazione n. 834/2007).

Per quanto riguarda quest’ultimo aspetto, si procederà ad armonizzare le politiche dell’orario di lavoro con le nuove disposizioni nel frattempo intercorse, avendo particolare cura di fornire linee guida e procedure chiare ai dipendenti circa il corretto utilizzo di tutti gli istituti relativi all’orario di lavoro, nonché di individuare articolazioni e tipologie di orari “meno rigide”, maggiormente accurate in termini di flessibilità e di facilità di fruizione da parte del personale, sempre garantendo il perseguimento dell’interesse pubblico.

In tale contesto saranno proposti suggerimenti e buone pratiche per la gestione del personale da parte dei dirigenti, quali ad esempio l’individuazione di fasce orarie per fissare le riunioni e l’orario massimo oltre il quale una convocazione è da considerare un’eccezione, anche in collaborazione l’Organismo paritetico per l’innovazione, istituito dall’Ente in data 14 dicembre 2022 e già coinvolto nell’elaborazione del nuovo Regolamento in materia di lavoro agile (DGR n. 344 del 13/03/2023).

<b>INDICATORI ASSOCIATI alle Azioni di Miglioramento</b>	
<b>INDICATORE 1</b> Monitoraggio n. candidature femminili rispetto al totale delle candidature alle procedure di selezione esterne per dirigenti e funzionari e alle procedure interne	Monitoraggio dei bandi concorsi esterni e delle procedure interne
<b>INDICATORE 2</b> Introduzione all’interno degli avvisi di concorso pubblico di specifici articoli che rendano i bandi “più attrattivi”	Inserimento di un articolo sulle misure per promuovere la conciliazione dei tempi vita privata-lavoro
<b>INDICATORE 3</b> Conferma e continuità degli Accordi di lavoro agile in essere per tutti i dipendenti e incremento delle postazioni di lavoro da remoto rispetto a quelle esistenti	Conferma dell’istituto del Lavoro Agile per annualità 2024 N. Postazioni di telelavoro > 15% rispetto a quelle esistenti
<b>INDICATORE 4</b> Definizione del nuovo Regolamento in materia di orario di lavoro	Proposta di Regolamento iscritta all’O.d.g. entro il 30/11/2024

## 2. AZIONI POSITIVE PROPOSTE DAL CUG

Si espongono di seguito le azioni positive proposte dal Comitato Unico di garanzia di cui all'articolo 35 della legge regionale 18 del 2021. Ogni azione è dotata di indicatori e target di realizzazione, al fine di facilitarne il relativo monitoraggio.

### ✓ Rafforzare la rete dei CUG regionali e nazionali (su formazione e informazione parità di genere)

La "Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia" è una rete spontanea istituita nel 2015 per volontà delle presidenti e dei presidenti dei CUG di un gruppo di amministrazioni pubbliche italiane. La Rete del CUG nasce come "azione positiva" per favorire il dialogo e la progettazione comune tra più amministrazioni con l'intento di valorizzare il ruolo che i Comitati Unici di garanzia possono avere per prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione e realizzare ambienti di lavoro improntati, al tempo stesso, al benessere organizzativo ed alla efficienza nei risultati. La Regione Marche è anche tra le Amministrazioni che aderiscono alla Rete nazionale del CUG:

<https://portalecug.gov.it/rete-nazionale-dei-cug/elenco-amministrazioni-che-aderiscono-alla-rete>

Nel mese di luglio 2020 è stata formalizzata anche la costituzione della rete regionale, MARCUG, tramite la sottoscrizione di un protocollo di intesa da parte dei CUG dei seguenti enti marchigiani: Regione Marche, Università Politecnica delle Marche, Università di Macerata, Università Carlo Bò di Urbino, Provincia di Ancona, Provincia di Pesaro Urbino ed Erdis (ente dipendente della Regione Marche).

Tali reti vanno rafforzate da parte del nuovo **Comitato Unico di Garanzia**, nominato a dicembre 2022 e soprattutto con la nomina del nuovo Presidente avvenuta con Decreto n. 5 del 16/01/2024 del Segretario generale dopo la rinuncia del vecchio Presidente, per promuovere, tra le altre azioni, formazione ed informazione continua sulla cultura di genere, pari a opportunità, linguaggio di genere, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni di genere. Proprio le dimissioni della presidente e la soppressione della struttura regionale "scuola di formazione" portano a confermare le azioni positive già indicate in precedenza.

INDICATORI ASSOCIATI	
<b>INDICATORE 1</b> Informazione, formazione in materia di cultura di genere	Organizzazione di un evento entro il 31 dicembre 2024

### ✓ Nomina "Consigliera di fiducia".

Si programma, a causa del rinvio dell'attuazione dell'azione positiva prevista nell'anno 2023, la nomina nell'anno 2024 nella Regione Marche della "Consigliera di fiducia", figura imparziale ed esterna all'Ente, che svolge funzioni di prevenzioni, supporto, consulenza e assistenza in favore del personale, che ne faccia richiesta, assumendone in trattazione i casi di molestie sessuali, di molestie morali e psicologiche ( mobbing) e di discriminazione sul luogo e in generale nei casi di violazione dei principi espressi dal Codice.

In attuazione della Direttiva DFP n. 2/2019 è fondamentale l'istituzione all'interno dell'amministrazione della figura della "Consigliera di fiducia" per poter far fronte in maniera pratica e concreta alle richieste di supporto da parte dei/delle dipendenti.

Si rileva che nell'Amministrazione regionale è già presente la figura della "Consigliera di Parità". Ai sensi dell'art.12 del d.lgs. 198 del 2006, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha nominato con proprio decreto n. 242/2021 una consigliera di parità effettiva ed una Consigliera Supplente di parità

Il/la Consigliere/a di fiducia svolgerà i seguenti compiti: -ricevere le segnalazioni- consultare i soggetti interessati- mettere in atto iniziative finalizzate al superamento delle situazioni di disagio, per ripristinare un sereno ambiente di lavoro.

L'attivazione della procedura comparativa per incarico di Consigliera di fiducia per la Regione Marche dovrà avvenire entro il 31/05/2024.

INDICATORI ASSOCIATI	
<b>INDICATORE 1</b> Attivazione procedura comparativa per incarico di Consigliera di Fiducia per la regione Marche	Fatto entro il 31 maggio 2024

- ✓ **Diffusione del codice di comportamento dei dipendenti coinvolgendo il CUG, reti nazionali e regionali dei CUG delle PA coinvolte in collaborazione con RPCT**

INDICATORI ASSOCIATI	
<b>INDICATORE 1</b> Informazione, formazione in materia di cultura di genere	Organizzazione di un evento entro il 31 dicembre 2024 in collaborazione con RPCT

- ✓ **Rilevazione del benessere organizzativo**

Le Amministrazioni, nella prospettiva di migliorare l'efficienza, l'efficacia e la qualità dei servizi, devono opportunamente valorizzare il ruolo centrale del lavoratore nella propria organizzazione. La realizzazione di questo obiettivo richiede la consapevolezza che la gestione delle risorse umane non può esaurirsi in una mera amministrazione del personale, ma implica una adeguata considerazione della persona del lavoratore proiettata nell'ambiente di lavoro.

Il CUG favorisce l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato da benessere organizzativo e rispetto dei principi di pari opportunità; elementi questi che inducono il CUG a progettare e identificare gli ambiti di un'indagine di rilevazione del benessere lavorativo della Giunta regionale e del Consiglio in collaborazione con la Direzione Risorse umane e strumentali e con la struttura competente in materia di personale dell'Assemblea legislativa.

Studi e ricerche sulle organizzazioni hanno dimostrato che le strutture più efficienti sono quelle con dipendenti soddisfatti e un "clima interno" sereno e partecipativo. La motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone sono tutti elementi che portano a migliorare la salute mentale e fisica dei lavoratori, la soddisfazione degli utenti e, in via finale, ad aumentare la produttività.

La pandemia da Covid-19, ha altresì determinato nuove forme di disagio, dovute all'improvvisa modifica della modalità di lavoro che ha visto gran parte del personale della regione attuare il lavoro agile in modalità straordinaria e altre misure di conciliazione dei tempi di vita e lavoro (smart working, lavoro da remoto etc.).

È quindi indispensabile monitorare l'efficacia dei suddetti lavori a distanza e le criticità che hanno pesato sull'Amministrazione. Si potrebbe pensare a un programma triennale 2024-2026 in cui annualmente è possibile analizzare un ambito diverso e poi verificare i risultati soprattutto nelle forme di lavoro che da straordinarie si sono poi trasformate in definitive attraverso dettagliate azioni da svolgere all'interno dello specifico ambito.

Anche le nuove assunzioni determinano costantemente la ricerca di nuovi equilibri, dove il benessere lavorativo e organizzativo deve trovare adeguati spazi di azione.

Le situazioni descritte inducono inevitabilmente a valutare l'assoluta necessità di effettuare una rilevazione e monitoraggio del benessere organizzativo e lavorativo dei dipendenti dell'ente.

INDICATORI ASSOCIATI	
<b>INDICATORE 1</b> Progettazione e identificazione degli ambiti di indagine e azioni conseguenti da svolgere per il triennio 2024-2026	Fatto entro il 31 dicembre 2024

### 3. ULTERIORI AZIONI DI MIGLIORAMENTO ORGANIZZATIVO

#### **Completamento della Mappatura integrata dei processi di lavoro della Giunta regionale**

L'amministrazione regionale nel 2023, con decreto n. 41 del 13 aprile 2023 del Settore Scuola di formazione PA e valorizzazione del personale (confluito nella Direzione come da DGR n.1433 del 30 settembre 2023) ha avviato il servizio di mappatura integrata dei processi di lavoro in attuazione delle "Linee Guida per l'introduzione della gestione organizzativa per processi presso la Regione Marche" (DGR. n. 1844 del 30.012.2022); tale attività è propedeutica alla definizione di un nuovo e moderno sistema dei Profili professionali, che consentirà all'Ente di dotarsi di metodologie e strumenti di selezione, valutazione e valorizzazione del personale essenziali per realizzare i programmi di trasformazione e innovazione richiesti alle Pubbliche Amministrazioni.

Nel corso del 2023 il servizio è stato attivato in maniera proficua su Direzioni e Settori del Dipartimento Infrastrutture, Territorio e Protezione Civile, Dipartimento Sviluppo Economico e Dipartimento Politiche Sociali, Lavoro, Istruzione e Formazione. Nel 2024 si realizzerà il completamento della mappatura degli altri tre Dipartimenti e della Segreteria Generale, arrivando a definire tutti i processi "caratterizzanti", "trasversali" e di "supporto" delle strutture amministrative della Giunta regionale.

Nell'arco del 2024 sarà contestualmente progettata e implementata la piattaforma informatica, con specifiche funzionalità atte a creare un sistema informativo che permetta la consultazione e l'aggiornamento di tutte le informazioni sui processi di lavoro, ivi comprese quelle relative alla gestione del rischio corruzione, ai singoli procedimenti amministrativi, al trattamento di dati personali e sensibili e all'indice di smartabilità delle singole attività che compongono i processi. Un sistema così integrato permetterà inoltre l'associazione di tutti i dipendenti ai processi mappati, secondo le specificità e le modalità organizzative di ciascuna struttura, dando evidenza dei ruoli ricoperti, degli incarichi e delle responsabilità affidate, dei profili professionali coinvolti in ciascun processo di lavoro.

Per realizzare un obiettivo di questa portata, l'Ente si avvarrà anche per il 2024, in continuità con quanto già effettuato nel corso del 2023, della collaborazione di una società esterna specializzata nella consulenza strategica e organizzativa per le amministrazioni pubbliche, in grado di affiancare l'ente nella costruzione dei processi operativi e di introdurre metodologie e strumenti di lavoro omogenei che possono essere ri-utilizzati e applicati in autonomia, in una logica di miglioramento continuo.

#### **Percorsi di "Leadership Coaching" individuale rivolto ai dirigenti della Regione Marche, con possibile attivazione di survey anonime di rilevazione del clima organizzativo.**

All'interno del programma formativo 2023 è stato attivato il servizio di coaching individuale per dirigenti, con cui si intende rafforzare il ruolo dirigenziale regionale attraverso un percorso di self-assessment, che consenta al singolo dirigente di mettere a fuoco rapidamente il proprio fabbisogno di crescita riguardo alle skill manageriali prioritarie da consolidare e/o acquisire ex novo; Dati riscontri positivi l'attività sarà replicata e

ampliata anche nel 2024. L'attività formativa si sostanzia concretamente in un percorso formativo mirato e personalizzato che, attraverso casi di studio concreti, rinforzi la capacità della figura dirigenziale di riconoscere e gestire situazioni "critiche" nella conduzione del proprio team di lavoro.

All'interno del percorso è raccomandata la possibilità di effettuare nella propria struttura questionari di rilevazione del clima organizzativo. Ciò avverrà tramite l'utilizzo di survey anonime, flessibili e adattabili alle necessità specifiche di ciascuna unità organizzativa.

L'analisi dei risultati delle survey contribuirà in maniera sostanziale alla pianificazione delle possibili azioni migliorative da attuare e alla previsione di possibili misure specifiche per eliminare le forme di discriminazione eventualmente rilevate, contribuendo così all'ottimizzazione della produttività e alla qualità delle prestazioni oltre che alla realizzazione di un ambiente di lavoro ottimale e al benessere lavorativo dei dipendenti.

INDICATORI ASSOCIATI	
<b>INDICATORE 1</b> Completamento della mappatura integrata dei processi di lavoro	Mappatura su Segreteria generale e restanti 3 Dipartimenti
<b>INDICATORE 2</b> Relazione di analisi dei risultati delle survey attivate nel percorso di Coaching, con indicazione delle possibili azioni attuabili	Relazione su 5 strutture analizzate

#### AZIONI POSITIVE 2025 - 2026

Si espone di seguito la prospettazione di azioni positive da introdurre negli anni 2025-2026. Tali azioni saranno sottoposte ad aggiornamento nell'anno di riferimento, anche in relazione allo stato di attuazione delle azioni promosse nel corso del 2024 e al loro mantenimento.

### 1. DEFINIZIONE DEL SISTEMA DEI PROFILI PROFESSIONALI E ASSESSMENT DELLE COMPETENZE

Al fine di dotare l'amministrazione regionale di modelli organizzativi adeguati a rispondere con prontezza alle sfide poste dalle trasformazioni economiche, sociali e tecnologiche, in coerenza con le indicazioni contenute nel D.M. 22.07.2022 "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi profili professionali da parte delle amministrazioni pubbliche", occorre poter disporre di figure e competenze professionali idonee ad una pubblica amministrazione moderna, che sappia "valorizzare le attitudini e le abilità richieste per lo svolgimento delle attività e delle responsabilità da affidare".

In questa logica è necessario che le modalità di selezione, valutazione e carriera dei dipendenti siano supportate da un valido **Sistema dei profili professionali**, articolato per aree, famiglie e profili professionali secondo un modello "per competenze" nei termini di *sapere, saper fare, saper essere* (conoscenze, abilità, comportamenti organizzativi), superando il concetto di profilo professionale "come semplice elenco di mansioni che la persona è tenuta a svolgere nella sua attività lavorativa".

Propedeutica alla definizione di un Sistema così strutturato, è la realizzazione di una **corretta ed efficace mappatura dei processi di lavoro** e delle professionalità necessarie per conseguire gli obiettivi e i risultati che l'amministrazione si pone; in tal senso, l'Ente nel corso del 2024 concluderà la revisione dei processi di lavoro di tutte le strutture della Giunta regionale, integrando tutti gli aspetti e le variabili che incidono nel processo, a partire dalle risorse umane che, con ruoli e responsabilità diverse, ne prendono parte, arrivando a far

emergere le connessioni con le valutazioni delle aree di rischio corruttivo, con le misure per il trattamento dei dati (privacy), con le informazioni relative ai procedimenti amministrativi di cui alla L.241/90.

Questo consentirà, **a partire dal 2025**, di intraprendere un percorso di **analisi delle competenze e di riprogettazione dei profili professionali**, a presupposto di un'efficace gestione integrata delle risorse umane, capace di porre attenzione e valorizzare le competenze presenti nell'Ente, identificare e colmare eventuali gap, nonché ricercare, attraverso selezione esterna, nuove professionalità e competenze per rispondere al meglio agli obiettivi e alle esigenze dell'amministrazione.

Nello specifico, in coerenza con le linee guida ministeriali (DM 22.07.2022), si procederà:

- ad identificare le famiglie professionali presenti nell'amministrazione, specificando per ciascuna di esse, i profili di ruolo che le dettagliano;
- a descrivere in profili di ruolo in termini di: finalità principali responsabilità presiedute, principali attività svolte;
- ad individuare le conoscenze, le capacità tecniche e le capacità comportamentali necessarie per presidiare con successo il ruolo.

Un approccio gestionale di questo tipo, volto innanzitutto alla valorizzazione delle competenze del personale, non può che agire positivamente sul livello di soddisfazione professionale del personale, con conseguenti effetti positivi sul fronte del benessere organizzativo e, quindi, sulla qualità delle prestazioni e dei servizi resi dall'Amministrazione regionale.

## **2. SPORTELLO D'ASCOLTO: RI-ATTIVAZIONE DI UNO SPORTELLO PER IL COUNSELING PSICOLOGICO**

La prevenzione e la gestione del disagio psicologico nell'ambiente di lavoro rappresenta una grande sfida per il futuro delle organizzazioni pubbliche e private e in generale per la società civile. Il benessere è la risultante di un insieme di fattori sia individuali che organizzativi e lo sportello di ascolto si configura come strumento fondamentale per la rilevazione del benessere organizzativo di chi lavora, ma anche come un valido deterrente contro le discriminazioni e le disparità di genere.

Un servizio di ascolto si sostanzia nell'attività di supporto psicologico specialistico sulle problematiche riportate dai dipendenti che vivono una situazione di disagio o comunque di sofferenza psicologica, riconducibile sia a fattori interindividuali sia a caratteristiche del contesto e delle relazioni nel quale l'individuo è immerso, ivi compreso il contesto lavorativo. Il disagio motivazionale, la distanza relazione con responsabili e colleghi, la gestione del cambiamento, sono solo alcuni dei fattori che possono causare stati di malessere da gestire e da prevenire.

La Giunta regionale già dal 2019, accogliendo la proposta del Comitato Unico di Garanzia (CUG), ha attivato lo sportello di ascolto rivolto al personale dipendente dalla Regione Marche, mediante il conferimento di un incarico professionale specialistico di durata annuale, rinnovato negli anni fino al 31 dicembre 2023; tuttavia, tenuto conto di quanto disposto dall'art. 7, comma 6 del d.lgs. 165/2001 e dal nuovo Regolamento in materia di conferimento di incarichi a soggetti esterni di cui alla DGR n. 108/2023, non si è potuto procedere ad ulteriori affidamenti del servizio di consulenza.

In un'ottica di gestione e prevenzione del disagio e in continuità con quanto già effettuato, l'Ente valuterà, ad ogni modo, le modalità per riattivare, nel 2025 - in maniera stabile o comunque per un arco temporale più ampio - un servizio di ascolto e supporto rivolto a tutti i dipendenti regionali; in tal senso saranno prese in considerazione sia la possibilità di affidare il servizio a soggetti esterni mediante specifica procedura di gara, sia di stipulare un'apposita convenzione con gli enti del servizio sanitario regionale.

### **3. MISURAZIONE DEL FENOMENO DELLA PARITÀ DI GENERE (IN COERENZA CON LE AZIONI A, B, C E D DELLE LINEE GUIDA SULLA PARITÀ DI GENERE), COMUNICAZIONE E TRASPARENZA (AZIONE L DELLE LINEE GUIDA SULLA PARITÀ DI GENERE)**

La conoscenza dei fenomeni, la misurabilità e la confrontabilità rappresentano un mezzo che può assicurare coerenza nell'approccio e coordinazione nelle azioni, amplificandone di efficacia.

In considerazione di questo l'amministrazione intende strutturare un sistema di rilevazione per la misurazione del fenomeno della parità di genere nell'ente, da attivare in modo continuativo, per verificare nel tempo il trend di miglioramento/peggioramento.

In particolare, si intende misurare:

- i dati sulla performance dell'ente relativamente alle pari opportunità e all'equilibrio di genere;
- il rapporto tra donne e uomini per area o categoria giuridica e, dove rilevante, per tipologia di incarico;
- la differenza media retribuzioni complessive (con separata indicazione di quanto riconosciuto per incarichi extra istituzionali conferiti o autorizzati);
- il rapporto tra donne e uomini beneficiari delle diverse misure di conciliazione disponibili;
- il rapporto tra uomini e donne nell'accesso alle carriere;
- il rapporto tra il numero medio di giorni (o ore) di formazione fruiti da donne e da uomini su base annuale.

L'amministrazione, una volta introdotto un sistema di raccolta dati strutturato, aggiornato e uniforme, intende procedere alla creazione di uno spazio informativo sul sito istituzionale e sull'intranet della Giunta concernente i dati aggiornati in materie di politiche di genere.

## 2.2.8 Gli obiettivi trasversali

Gli obiettivi trasversali rappresentano un insieme omogeneo di attività che, all'interno dell'amministrazione regionale, vengono, assegnati a tutti i dipartimenti interessati ed eventualmente, a cascata, a tutte le altre strutture dirigenziali in maniera coerente.

È possibile prevedere obiettivi "comuni" a più strutture, ognuna delle quali viene valutata per il singolo contributo fornito; 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 fallimento.

### 1. OBIETTIVI CONNESSI AL MIGLIORAMENTO DELLA QUALITÀ NORMATIVA REGIONALE

Le strutture amministrative regionali rappresentano gli strumenti attraverso i quali la Giunta realizza gli obiettivi stabiliti nel programma politico e amministrativo del Presidente della Regione e negli atti di indirizzo dell'Assemblea regionale; quest'ultima, esercitando la funzione legislativa, concorre a determinare l'indirizzo politico - regionale ed esplica le conseguenti funzioni di controllo sull'attività dell'Esecutivo.

L'Assemblea regionale esercita funzioni di controllo puramente tecnico sull'attuazione del programma di governo regionale e sull'operato della Giunta regionale attraverso il Comitato di valutazione e controllo delle politiche regionali, organo paritetico, istituito, all'art. 34 bis dello Statuto regionale, e la legge regionale n. 3 del 16 febbraio 2015 "Legge di innovazione e semplificazione amministrativa" è stata adeguata all'azione di tale Comitato.

Il controllo e la valutazione vengono effettuati tramite l'esame delle relazioni alle clausole valutative inserite nelle leggi sia su proposta del Comitato, sia in fase di redazione dal legislatore.

Le clausole hanno l'obiettivo di chiedere conto di quanto effettuato in relazione all'attuazione della legge regionale, da parte delle strutture deputate agli adempimenti connessi ma anche di sollevare eventuali criticità. Esse sono formulate tenendo conto del contenuto dell'impianto normativo in relazione alle azioni da realizzare e adattate a quanto previsto dalla legge regionale. Le strutture sono chiamate a rispondere, tramite una relazione, agli elementi contenuti nelle clausole, in maniera puntuale e chiara.

La redazione delle relazioni alle clausole valutativa è un momento importante per la verifica dell'attuazione di quanto previsto da una legge regionale; infatti, l'attività politica si esplica soprattutto tramite l'attuazione delle leggi, atto politico per eccellenza. Inoltre, l'inserimento quale obiettivo del PIAO ne sottolinea la natura di indicatore del valore pubblico dell'attività monitorata.

L'attività, mutuata dal ciclo della valutazione della regolazione, che la stessa Unione Europea denomina *better regulation*, è complessa, ma di alto valore, in quanto dando trasparenza esterna dell'attività della Regione, comporta un avvicinamento del cittadino alla istituzione, con ricadute in termini di consenso e partecipazione alla vita democratica.

#### ***Contribuire a migliorare la qualità, la sistematicità e la coerenza dell'attività normativa regionale attraverso la predisposizione dei rapporti sulle clausole valutative presenti nelle leggi regionali***

*Soggetti responsabili: Segreteria generale, strutture dipartimentali sulla base delle competenze in tabella, ARS*

Indicatore: Predisposizione del Rapporto da trasmettere all'Assemblea legislativa regionale entro il 30/11/2024.

La tabella consente di individuare le strutture responsabili delle normative per le quali è prevista la predisposizione, nel 2024, delle relazioni alle clausole valutative:

<b>LEGGE REGIONALE</b>	<b>DESCRIZIONE</b>	<b>STRUTTURA COMPETENTE</b>
<u>L.R. n. 2/2022</u>	<i>Rafforzamento innovativo delle filiere e dell'ecosistema regionale dell'innovazione nelle Marche</i>	Dipartimento sviluppo economico
<u>L.R. n. 4/2022</u>	<i>Promozione degli investimenti, dell'innovazione e della trasformazione digitale del sistema imprenditoriale marchigiano</i>	Dipartimento sviluppo economica
<u>L.R. n. 18/2022</u>	<i>Disciplina per la raccolta e la commercializzazione dei funghi epigei spontanei</i>	Dipartimento sviluppo economico
<u>L.R. n. 7/2021</u>	<i>Rimborso delle spese a supporto delle cure oncologiche</i>	Dipartimento salute
<u>L.R. n. 23/2021</u>	<i>Istituzione del Servizio di psicologia scolastica</i>	Dipartimento - Politiche sociali, Lavoro, Istruzione e Formazione
<u>L.R. n. 4/2020</u>	<i>Norme in materia di compostaggio della frazione organica dei rifiuti nella regione Marche</i>	Dipartimento infrastrutture territorio e protezione civile
<u>L.R. n. 5/2020</u>	<i>Disposizioni per la promozione del riconoscimento della lingua italiana dei segni e la piena accessibilità delle persone alla vita collettiva</i>	Dipartimento - Politiche sociali, Lavoro, Istruzione e Formazione
<u>L.R. n. 23/2020</u>	<i>Interventi per la promozione dell'educazione alla cittadinanza globale ed alla cultura della sostenibilità</i>	Dipartimento Sviluppo economico
<u>L.R. n. 29/2020</u>	<i>Modifiche alla legge regionale 12 novembre 2012, n. 31 "Norme in materia di gestione dei corsi d'acqua"</i>	Dipartimento infrastrutture territorio e protezione civile
<u>L.R. n. 36/2020</u>	<i>Utilizzo della tecnologia fondata sul sistema di "Registro Distribuito" - DTL "Distributed Ledger Technology" - per la certificazione dei pubblici registri, la tracciabilità dei prodotti tipici e l'incentivazione di comportamenti virtuosi</i>	Dipartimento Sviluppo economico
<u>L.R. n. 39/2020</u>	<i>Diffusione delle tecniche salvavita di disostruzione in età pediatrica e di rianimazione cardiopolmonare nonché delle tecniche di primo soccorso</i>	Agenzia regionale sanitaria
<u>L.R. n. 1/2019</u>	<i>Promozione dell'invecchiamento attivo</i>	Dipartimento - Politiche sociali, Lavoro, Istruzione e Formazione
<u>L.R. n. 4/2019</u>	<i>Valorizzazione dei mulini storici ad acqua nelle Marche</i>	Dipartimento Sviluppo economico
<u>L.R. n. 7/2019</u>	<i>Disposizioni per garantire una buona vita fino all'ultimo e l'accesso alle cure palliative nella regione Marche</i>	Agenzia regionale sanitaria
<u>L.R. n. 26/2019</u>	<i>Sostegno alla creazione della filiera della canapa industriale</i>	Dipartimento Sviluppo economico
<u>L.R. n. 27/2019</u>	<i>Norme per la riduzione dei rifiuti derivanti dai prodotti realizzati in plastica.</i>	Dipartimento - Infrastrutture, Territorio e Protezione Civile
<u>L.R. n. 14/2018</u>	<i>Tutela e valorizzazione della dieta mediterranea.</i>	Dipartimento Sviluppo economico
<u>L.R. n. 24/2018</u>	<i>Promozione di negozi di prodotti sfusi e alla spina</i>	Dipartimento Sviluppo economico
<u>L.R. n. 28/2018</u>	<i>Istituzione dell'Unità regionale per l'acquisto di energia elettrica e gas (URAE)</i>	Dipartimento - Infrastrutture, Territorio e Protezione Civile

<u>L.R. n. 32/2018</u>	<i>Disciplina degli interventi regionali di carattere educativo per la prevenzione ed il contrasto dei fenomeni del bullismo, del cyberbullismo, del sexting e della cyberpedofilia</i>	Dipartimento - Politiche sociali, Lavoro, Istruzione e Formazione
<u>L.R. n. 33/2018</u>	<i>Disposizioni regionali per favorire la riduzione in mare e sulle spiagge dei rifiuti plastici.</i>	Dipartimento - Infrastrutture, Territorio e Protezione Civile
<u>L.R. n. 3/2017</u>	<i>Norme per la prevenzione e il trattamento del gioco d'azzardo patologico e della dipendenza da nuove tecnologie e social network</i>	Agenzia regionale sanitaria
<u>L.R. n. 32/2017</u>	<i>Interventi di economia solidale, lotta agli sprechi e prime azioni di prevenzione della produzione dei rifiuti. Modifica alla legge regionale 5 febbraio 2013, n. 3 "Interventi regionali per il recupero, la restituzione e la donazione ai fini del riutilizzo di medicinali in corso di validità"</i>	Dipartimento - Infrastrutture, Territorio e Protezione Civile
<u>L.R. n. 38/2017</u>	<i>Disposizioni in favore dei soggetti affetti da fibromialgia e da sensibilità chimica multipla.</i>	Agenzia regionale sanitaria
<u>L.R. n. 7/2014</u>	<i>Norme sulle misure di prevenzione e protezione dai rischi di caduta dall'alto da predisporre negli edifici per l'esecuzione dei lavori di manutenzione sulle coperture in condizioni di sicurezza</i>	Dipartimento - Infrastrutture, Territorio e Protezione Civile

## 2. OBIETTIVI CONNESSI ALLA RAZIONALE GESTIONE DEGLI ARCHIVI

Razionalizzazione nell'uso degli spazi, maggiore velocità di consultazione delle pratiche, trasparenza e sicurezza del lavoro sono gli elementi principali di questo obiettivo, che migliora l'efficacia dell'azione amministrativa della Regione Marche.

Presso le sedi regionali, comprese quelle acquisite a seguito del trasferimento delle funzioni non fondamentali delle provincie, nei locali archivi è depositata la documentazione prodotta nel tempo da vari uffici, parte della quale non è più rilevante ed utile ai fini amministrativi.

Tale accumulo di fascicoli, a volte anche approssimativo e disordinato, rende difficoltoso il recupero della documentazione di interesse, impedisce il deposito di documentazione più recente per mancanza di spazio, oltre a costituire fonte di rischio.

L'obiettivo intende incentivare le strutture a verificare la documentazione afferente alla funzione esercitata per procedere prioritariamente allo scarto della documentazione non rilevante ai fini amministrativi oppure al versamento all'archivio di deposito centrale della documentazione soggetta a conservazione, al fine di migliorare la fruibilità degli spazi archivio e della documentazione custodita, ridurre gli spazi utilizzati e limitare i rischi collegati al deposito della documentazione.

Nell'obiettivo saranno coinvolte tutte le strutture della Giunta regionale in quanto proprietarie e produttrici nel tempo di documentazione.

Le attività connesse all'obiettivo trasversale saranno coordinate dal Settore Provveditorato ed Economato presso la Direzione risorse umane e strumentali e dal Datore di lavoro, che provvederanno a supportare le strutture nelle varie fasi di lavoro e alla validazione dei documenti prodotti. Il Settore sopra indicato provvederà altresì al monitoraggio degli indicatori ed alla produzione di reportistica per la verifica del raggiungimento dell'obiettivo.

Ai fini del conseguimento dell'obiettivo, ciascuna struttura dovrà portare in scarto o in deposito presso gli archivi di deposito, una percentuale di almeno il 20% rispetto a quella inizialmente monitorata tramite la

scheda di rilevazione e comunque tale da arrivare a non detenere un archivio superiore a 100 metri lineari, così come previsto dalle norme di sicurezza.

Ai fini della verifica degli indicatori sono esclusi dai conteggi i fascicoli a conservazione permanente quali delibere originali della G.R., depositi della sismica e fascicoli dei dipendenti della Direzione risorse umane, soggetti a frequente consultazione.

Inoltre, si deve rilevare che tutte le strutture che hanno già provveduto a razionalizzare gli archivi nel corso del biennio 2022-2023, purché il relativo deposito locale non superi la soglia di rispetto dei 100 metri lineari, saranno automaticamente considerate come “ottemperanti” all’obiettivo e contribuiranno alla percentuale del dipartimento di riferimento con un valore pari al 100%.

### **Riorganizzazione degli archivi delle strutture al fine di migliorare l’accessibilità alla documentazione e di ridurre gli spazi utilizzati**

*Soggetti responsabili: Segreteria generale, strutture dipartimentali e ARS*

Indicatore1: Restituzione al Settore Provveditorato ed Economato, della scheda di monitoraggio degli archivi di struttura entro 20 giorni dalla ricezione da parte almeno il 60% delle strutture di ciascun dipartimento.

Indicatore2: Raggiungimento della soglia massima di 100 metri lineari di documentazione depositata presso i locali archivio per almeno il 60% delle strutture di ciascun dipartimento.

Indicatore3: Percentuale di riduzione della documentazione detenuta nei locali archivio, per scarto poiché non rilevante ai fini amministrativi e/o per conferimento all’archivio di deposito perché soggetta a conservazione almeno pari al 20% di quella iniziale per almeno il 60% delle strutture di ciascun dipartimento.

## **3. OBIETTIVI CONNESSI ALLA CYBER-SICUREZZA**

Formazione digitale, sicurezza informatica, trasparenza, reingegnerizzazione e cambiamento sono gli aspetti evidenziabili in questo obiettivo in linea con le finalità del PIAO e aderente alle aspettative strategiche della *governance*, che migliora l’efficacia dell’azione amministrativa della Regione Marche.

L’obiettivo rientra nel progetto relativo all’avviso 3 dell’ACN Next Generation EU (PNRR) – Missione 1 Componente 1 - Digitalizzazione, Innovazione e Sicurezza nella PA – Misura 1.5 “CYBERSECURITY”, sia per quello che riguarda la formazione del personale tecnico e manageriale dei servizi della regione, al fine di potenziarne la postura verso i rischi di cybersicurezza, sia nel miglioramento generalizzato per tutti i dipendenti, della consapevolezza dei potenziali rischi di cybersicurezza.

Lo scopo, da un lato, è aumentare la sicurezza dei servizi a partire dalla loro progettazione e pianificazione e mantenerne alto il livello di sicurezza in tutto il ciclo di vita, per l’altro, è migliorare la postura di sicurezza informatica nell’uso degli strumenti informatici da parte del personale, sensibilizzando tutti verso l’evoluzione dei potenziali attacchi, che risulta possibile facilitare con comportamenti non consci.

Nel personale tecnico, è necessario che migliori la conoscenza delle specifiche da introdurre nei progetti per gli aspetti di cybersecurity, così come i test da richiedere in fase di sviluppo e quelli da effettuare in fase di collaudo e anche in fase di mantenimento per rispondere in maniera preventiva all’evoluzione delle tipologie di attacchi cyber. Inoltre, tra i risultati attesi c’è anche il miglioramento della conoscenza delle procedure da attivare in caso di attacco cyber, come l’attivazione delle misure di risposta, la corretta comunicazione dell’entità del problema ai soggetti destinatari.

La formazione del personale persegue invece, il miglioramento della consapevolezza verso i potenziali vettori di attacco informatico con particolare attenzione ai rischi di attacchi tramite Phishing, tramite Social Media e Social Engineering, nell’uso dei dispositivi Mobili e di dispositivi collegati al proprio PC, oltre alla sicurezza e gestione delle Password, degli accessi e la sicurezza dell’identità digitale nella navigazione su Internet.

Il coordinamento ed il supporto tecnico sono garantiti dal Settore Transizione Digitale e informatica per le attività di definizione del programma formativo di base e per l’individuazione dei partecipanti; il Settore fornirà inoltre la piattaforma digitale.

La Scuola di formazione fornirà supporto per le attività relative alla convocazione dei partecipanti (comunicazione specifica ai destinatari della formazione in merito alle “regole” e modalità di frequenza), assistenza telefonica ai partecipanti sulla piattaforma, monitoraggio sullo stato di avanzamento relativamente al raggiungimento dell’obiettivo e rilascio elenco dei partecipanti che hanno ottenuto l’attestato. Ogni Dipartimento viene valutato con riferimento alle rispettive strutture.

#### **Aumentare la consapevolezza dei dipendenti sulla Cybersicurezza all’interno della Regione Marche**

*Soggetti responsabili: Segreteria generale e strutture dipartimentali della Giunta regionale*

Indicatore: Partecipazione di almeno il 30% dei dipendenti di ogni dipartimento della Giunta regionale, alla formazione di base sulla Cybersecurity.

#### **4. OBIETTIVI CONNESSI ALLA RIDUZIONE DEI TEMPI DI PAGAMENTO DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI (Giunta regionale, USR, Agenzie regionali)**

La circolare n. 1/2024 “Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni – Attuazione dell’articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41. Prime indicazioni operative” a firma del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato e del Dipartimento della Funzione Pubblica, fornisce indicazioni in merito all’articolo 4-bis decreto-legge 13/2023 recante disposizioni relative alla Riforma 1.11 “Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e delle autorità sanitarie” della missione 1, componente 1, del PNRR.

La circolare prevede che le Amministrazioni, “provvedono ad assegnare ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali, nonché a quelli apicali delle rispettive strutture, specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento” evidenziando che, in caso di mancato raggiungimento si applica una riduzione nella retribuzione di risultato stabilita “in misura non inferiore al 30 per cento.”

La circolare stabilisce, inoltre, che per la verifica del raggiungimento dell’obiettivo annuale relativo al rispetto dei tempi di pagamento “il parametro di riferimento, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, è rappresentato **dall’indicatore di ritardo annuale di cui all’art. 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145**, elaborato mediante la PCC [Piattaforma dei Crediti Commerciali della Ragioneria Generale dello Stato] e calcolato sulle fatture ricevute e scadute nell’anno precedente”.

A tal fine è necessario che ciascuna struttura regionale, con riferimento al complesso dei propri debiti commerciali, ottenga un valore del suddetto indicatore annuale inferiore a zero giorni, che è il target minimo previsto dalla normativa. Esso è determinato sulla base del tempo intercorrente tra il pagamento e la scadenza della fattura e dell’importo della fattura.

Il raggiungimento di un valore inferiore a zero giorni è garantito se i pagamenti di ciascuna struttura avvengono con un margine di anticipo rispetto alla scadenza della fattura.

Il suddetto obiettivo riguarda i dirigenti apicali anche nel caso in cui gli stessi non siano direttamente responsabili del pagamento di fatture commerciali, ma siano sovraordinati a strutture che abbiano tale diretta responsabilità.

Ulteriori target previsti dalla riforma del PNRR, (non concernenti la verifica del raggiungimento dell’obiettivo annuale di rispetto dei tempi di pagamento di cui alla circolare del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato e del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1/2024), relativi anch’essi alle fatture ricevute e scadute nell’anno, riguardano gli indicatori annuali del **tempo medio di pagamento di cui all’art. 1, commi 859, lettera b), e 869, della legge 30 dicembre 2018, n. 145**, che è determinato sulla base del tempo intercorrente tra il pagamento e il ricevimento della fattura e dell’importo della fattura, e il **tempo medio di pagamento calcolato con la media semplice**, che, a differenza del precedente, non tiene conto dell’importo della fattura.

Al fine di rispettare l’obiettivo relativo a tali indicatori è necessario che nell’ambito di ciascun dipartimento, con riferimento al complesso dei propri debiti commerciali, ottenga un valore degli stessi inferiore a 30 giorni,

che è il target minimo previsto dalla normativa. Il raggiungimento di un valore inferiore a 30 giorni è garantito se i pagamenti nell'ambito di ciascun dipartimento avvengono con un congruo margine di anticipo rispetto alla scadenza della fattura.

Da ultimo, si evidenzia che ai fini della misurazione degli indicatori è necessaria la tempestiva, puntuale e corretta alimentazione del sistema di registro regionale delle fatture elettroniche FATTO, da parte delle strutture regionali, al fine di alimentare tempestivamente, puntualmente e correttamente la PCC.

Per la corretta applicazione delle procedure necessarie al raggiungimento degli obiettivi sopra indicati, saranno fornite specifiche indicazioni di tipo organizzativo a cura della Direzione Bilancio, Ragioneria e Partite finanziarie.

### **Garantire l'efficienza nei pagamenti dell'amministrazione ai fornitori di beni e servizi**

*Soggetti responsabili: Tutte le strutture della Giunta regionale*

Indicatore: l'indicatore di ritardo annuale di cui all'art. 1, cc. 859, lett. b), e 861, della L. n. 145/2018, (unico indicatore valido ai fini degli adempimenti di cui alla circolare del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato e del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1/2024) riferito al complesso dei debiti commerciali della singola struttura regionale dovrà avere un valore inferiore a 0

Indicatore: l'indicatore annuo di tempo medio di pagamento di cui all'art. 1, commi 859, lettera b), e 869, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, riferito al complesso dei debiti commerciali di ciascun dipartimento regionale dovrà essere inferiore a 30 gg.

Indicatore: l'indicatore annuo di tempo medio di pagamento calcolato con la media semplice, riferito al complesso dei debiti commerciali di ciascun dipartimento regionale dovrà essere inferiore a 30 gg.

L'obiettivo si applica con modalità analoghe anche all'Ufficio Speciale per la Ricostruzione con indicatori identici, con la precisazione che, ai fini della verifica degli indicatori e, con riferimento al solo indicatore di ritardo annuale, per la determinazione della percentuale di conseguimento dell'obiettivo connesso al riconoscimento dell'indennità di risultato, il Direttore avrà cura di trasmettere i valori rilevati a consuntivo a fine 2024, per l'intero USR e distintamente per ciascuna struttura, al Dipartimento Programmazione integrata, UE e Risorse finanziarie, umane e strumentali ed alla Direzione Bilancio, Ragioneria e Partite finanziarie.

L'obiettivo si applica, inoltre, anche ai Direttori delle Agenzie regionali ARS, AMAP, ARPAM ed ATIM con la precisazione che ciascun Direttore provvederà ad applicare la normativa alle strutture sottoposte, secondo le modalità previste dal decreto-legge sopra citato e dalla circolare esplicativa.

Ai fini della verifica degli indicatori e, con riferimento al solo indicatore di ritardo annuale, per la determinazione della percentuale di conseguimento dell'obiettivo connesso al riconoscimento dell'indennità di risultato, il Direttore avrà cura di trasmettere i valori rilevati a consuntivo a fine 2024, al Dipartimento della Giunta regionale competente in materia sulla base della DGR n. 1523/2021.

## 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

La sezione Rischi corruttivi e trasparenza contiene la definizione della strategia di prevenzione della corruzione e di trasparenza della Giunta regionale ai sensi della legge n. 190 del 2012, in una logica di integrazione con gli obiettivi delle altre sezioni, funzionale alle strategie di creazione di valore.

Conformemente a quanto previsto dall'art. 3, comma 1, lett. c) del decreto della Presidenza del Consiglio dei ministri Dipartimento della Funzione Pubblica n. 132 del 30 giugno 2022 (Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione) la presente sezione è stata predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza della Giunta regionale; pertanto, quanto di seguito riportato si riferisce alle strutture organizzative della Giunta.

Tale sottosezione è redatta in base alle disposizioni del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022, approvato con Delibera dell'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) n. 7 del 17 gennaio 2023, dell'aggiornamento 2023 al PNA 2022 approvato con Delibera n. 605 del 19 dicembre 2023 e degli indirizzi strategici contenuti nella comunicazione alla Giunta dell'assessore all'organizzazione e al personale nella seduta del 18/12/2023, come illustrato nel paragrafo 2.3.4.

### 2.3.1 I soggetti coinvolti e i relativi compiti

La prevenzione della corruzione richiede un'azione coordinata e sinergica tra tutti i soggetti presenti nell'organizzazione, nella consapevolezza che solo attraverso un approccio coordinato e proattivo si può contribuire a migliorare l'azione dei soggetti coinvolti. Con specifico riferimento ai principi generali sulla figura del RPCT e ai rapporti di questi con gli altri organi dell'amministrazione si richiama l'Allegato 3 al PNA 2022, che ha ripreso, aggiornato e integrato le precedenti indicazioni di ANAC sulla figura del RPCT e sulla struttura di supporto, ribadendo, nelle organizzazioni di grandi dimensioni, la necessità di un ufficio di supporto e il ruolo fondamentale dei referenti.

Di seguito l'articolazione dei soggetti coinvolti nella programmazione, attuazione e monitoraggio della strategia di prevenzione della corruzione della Giunta regionale.

La **Giunta regionale**, in qualità di organo di indirizzo politico-amministrativo dell'Ente in base alla normativa statale e regionale nonché al PNA, provvede a:

- a) definire gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza che costituiscono contenuto necessario della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO;
- b) nominare il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ed assicurare che esso disponga di funzioni e poteri idonei allo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività;
- c) adottare il PIAO (art. 6, co. 1, d.l. n. 80/2021; art. 1, co. 2-bis, l. n. 190/2012; art. 1, co. 2, del d.lgs. n. 165/2001; L.R. 18/2021; DGR 185/2022), all'interno del quale è compresa anche la sezione anticorruzione e trasparenza;
- d) adottare il Codice di comportamento per i dipendenti in attuazione di quanto previsto dall'articolo 54 del d.lgs. 165/2001.

**Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)** - che la Giunta regionale, con propria deliberazione n. 927 del 25 luglio 2022, ha individuato nel Dott. Francesco Maria Nocelli - svolge un ruolo d'impulso e coordinamento del sistema di prevenzione della corruzione ed è chiamato a verificarne il

funzionamento e l'attuazione. Ciò si riflette anche nel potere di predisporre la sezione del PIAO dedicata alla programmazione delle misure di trasparenza e di prevenzione della corruzione.

Il RPCT, pur mantenendo una posizione di autonomia e indipendenza, è chiamato ad avere un ruolo proattivo nei confronti degli altri responsabili apicali dell'amministrazione, attraverso il dialogo e la condivisione dell'esperienza e delle evidenze riscontrate. Per lo svolgimento delle proprie funzioni, il RPCT è supportato dal personale assegnato alla Direzione Vicesegreteria e controlli (c.d. staff RPCT).

Nell'ipotesi di temporanea assenza del RPCT il sostituto è individuato nel dirigente della Direzione Risorse Umane e Strumentali.

Nell'ipotesi di esercizio di poteri sostitutivi per inerzia del RPCT o nel caso in cui il RPCT si trovi in posizione di conflitto di interessi anche potenziale, le funzioni di RPCT sono svolte dal Segretario Generale.

Il RPCT si avvale della collaborazione dei dirigenti e dei responsabili apicali dell'amministrazione sia per la mappatura dei processi che per la programmazione delle misure all'interno della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO e dei relativi allegati. *Una partecipazione attiva e il coinvolgimento di tutti i dirigenti e dei responsabili delle unità organizzative contribuisce a creare all'interno dell'amministrazione un tessuto culturale favorevole e consapevole alla prevenzione della corruzione (PNA 2022).*

In linea con le indicazioni contenute nel PNA 2022 i **Dirigenti della Giunta**, attraverso le funzioni e i compiti di cui all'art. 16 commi 1bis), 1ter) e 1quater) del d.lgs. 165/2001, provvedono a:

- valorizzare la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie strutture organizzative;
- concorrere, coordinandosi opportunamente con il RPCT, alla definizione di misure idonee a prevenire e a contrastare i fenomeni di corruzione fornendo, fra l'altro, le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure;
- curare lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovere la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità;
- assumere la responsabilità dell'attuazione delle misure di propria competenza programmate nella sezione apposita del PIAO e operare in maniera tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte del loro personale;
- tener conto, in sede di valutazione delle performance, del reale contributo apportato dai dipendenti all'attuazione del processo di gestione del rischio e del loro grado di collaborazione con il RPCT.
- avviare i procedimenti disciplinari nei confronti dei dipendenti anche in caso di violazione delle misure di prevenzione della corruzione previste nella sezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO.

Per gli ulteriori compiti previsti in capo ai Dirigenti si rinvia alle apposite sezioni del presente PIAO.

In vista dell'adozione del primo PIAO relativo al periodo 2022-2024, con la D.G.R. n. 185 del 28 febbraio 2022 recante *Art. 3 L.R. n.18/2021 - Approvazione delle linee-guida per la redazione del PIAO - Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il periodo 2022/2024, di cui all'art. 6 del D.L. 80/2021* sono state adottate le linee-guida per la redazione del PIAO. Con la suddetta DGR sono stati altresì individuati due gruppi di lavoro: lo **STAFF PIAO**, stabilmente impegnato a seguire la redazione, gestione e monitoraggio del PIAO - poi formalizzato con decreto del Segretario generale n. 35 del 24/03/2022 e aggiornato con decreto del Segretario generale n. 19 del 15/2/2023 - e la **Rete di Referenti PIAO-POP (Persone, organizzazione, processi) ed Integrità** - formalizzata con Decreto del Dirigente della Direzione risorse umane e strumentali n. 467 del 22 luglio 2022 ed aggiornata con Decreto n. 800 del 22/12/2022 (rettificato con Decreto n. 813 del 23/12/2022) e Decreto n. 444 del 28/07/2023.

Lo Staff Piao, con componenti multidisciplinari, è stabilmente impegnato a seguire la redazione, gestione e monitoraggio del PIAO.

La Rete di Referenti PIAO-POP ed Integrità, quale elemento di collegamento tra l'ufficio PIAO di Staff ed i singoli Dipartimenti, ha un ruolo attivo nella costruzione, gestione e rendicontazione dei vari obiettivi del cambiamento. I dipendenti che fanno parte di tale rete interdipartimentale svolgono una attività informativa sia nei confronti dei dirigenti e dei dipendenti assegnati alle relative strutture, che nei confronti del RPCT, cosicché questi abbia elementi e riscontri sull'intera organizzazione e un costante monitoraggio sull'attività svolta dai dirigenti delle varie strutture.

L'allegato 3 al PNA 2022 ricorda che per garantire qualità alla sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO e alle relative misure, così come per un'ampia condivisione dell'obiettivo di fondo della prevenzione della corruzione e dei valori che sono alla base del Codice di comportamento dell'amministrazione, è decisivo il coinvolgimento di tutto il personale in servizio.

Tutti i **dipendenti regionali** assicurano - nella misura in cui il conferimento degli specifici incarichi e l'attribuzione delle rispettive mansioni e funzioni lo richiedano - il proprio coinvolgimento in termini di partecipazione attiva al processo di autoanalisi organizzativa e di mappatura dei processi, nonché in sede di definizione delle misure di prevenzione e di attuazione delle stesse.

Questa organizzazione assicura un sistema di comunicazione circolare, affinché le misure di prevenzione della corruzione siano elaborate e monitorate secondo un processo partecipato, che offre maggiori garanzie di successo. Tutti i dirigenti e il personale sono tenuti a dare la necessaria collaborazione al RPCT, anche in considerazione della circostanza che la collaborazione attiva con il RPCT rappresenta un *dovere la cui violazione deve essere ritenuta particolarmente grave in sede di responsabilità disciplinare*. Lo staff del PIAO assicura un costante supporto alle strutture nelle attività di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

I dipendenti regionali, nonché tutti coloro che sono inseriti, per ragioni professionali (comando, somministrazione, tirocinio, collaborazione, lavoro autonomo), nelle strutture dell'amministrazione regionali, sono chiamati a:

- a) collaborare al processo di elaborazione e di gestione del rischio corruttivo, tenuto conto delle loro mansioni e linee di intervento;
- b) osservare le misure previste nel PIAO (l. 190/2012, art. 1, co. 14);
- c) adempiere agli obblighi del Codice di comportamento di cui al DPR 62/2013 e del Codice di comportamento regionale (DGR 64/2014) e successivi aggiornamenti;
- d) effettuare le comunicazioni prescritte in materia di conflitto di interessi e di obbligo di astensione;
- e) segnalare i possibili illeciti (penali, disciplinari, amministrativo-contabili) di cui vengono a conoscenza secondo quanto previsto dal Codice di comportamento regionale.

La violazione degli obblighi di cui sopra è fonte di responsabilità disciplinare e, per i dirigenti, anche dirigenziale.

Il legislatore ha introdotto una nuova forma di monitoraggio; segnatamente il monitoraggio integrato e permanente delle sezioni che costituiscono il PIAO. Da qui la necessità anche di coordinare meglio gli obiettivi di performance con l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e quindi di valorizzare la sinergia tra il RPCT e l'OIV.

**L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)** della Regione di cui agli artt. 24 della LR. n. 18/2021 e 14 del d.lgs. 150/2009, è stato nominato con deliberazione di Giunta regionale n. 1240 del 7 agosto 2023. I componenti del comitato sono il Dott. Stefano Marasca, il Dott. Mauro Giustozzi e la Dott.ssa Loreta D'Arenzo.

A fini della prevenzione della corruzione l'OIV è chiamato a verificare:

- a) la coerenza tra gli obiettivi inseriti nella sezione anticorruzione e in quella dedicata alla performance del PIAO, valutando anche l'adeguatezza dei relativi indicatori;
- b) che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- c) le segnalazioni ricevute su eventuali disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure;
- d) i contenuti della Relazione annuale del RPCT e la coerenza degli stessi in rapporto agli obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti nella sezione dedicata del PIAO e agli altri obiettivi individuati nelle altre sezioni;

Svolge altresì le seguenti funzioni:

- e) esprimere parere sulla proposta di Codice di comportamento, ai sensi dell'art. 54, comma 5, del decreto legislativo 165/2001;
- f) svolgere i compiti connessi all'attività di prevenzione della corruzione in relazione alle misure relative alla trasparenza amministrativa, ai sensi degli artt. 43 e 44 del decreto legislativo 33/2013;
- g) riferire all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

Nell'ambito dell'attività di verifica della Relazione annuale di cui all'art. 1, comma 14 della Legge 190/2012, l'OIV si confronta sia con il RPCT - cui ha la possibilità di chiedere informazioni e documenti che ritiene necessari – che con i referenti PIAO-POP, anche attraverso lo svolgimento di audizioni. Qualora dall'analisi emergano delle criticità e/o la difficoltà di verificare la coerenza tra gli obiettivi strategici e le misure di prevenzione della corruzione con quanto illustrato nella Relazione stessa, l'OIV può suggerire rimedi e aggiustamenti da implementare per eliminare le criticità ravvisate, in termini di effettività e efficacia della strategia di prevenzione.

A sua volta, il RPCT dovrà tener conto dei risultati emersi nella Relazione sulla performance al fine di effettuare un'analisi per comprendere le ragioni/cause che hanno determinato scostamenti rispetto agli obiettivi strategici programmati in materia di prevenzione della corruzione e individuare le misure correttive per implementare/migliorare la strategia di prevenzione della corruzione.

**L'Ufficio procedimenti disciplinari (UPD)**, oltre a esercitare le funzioni previste dall'art. 55-bis ss. del d.lgs. n. 165/2001, cura l'esame delle segnalazioni di violazione del Codice e la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate.

Collabora con il RPCT nella diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione e nel monitoraggio annuale sulla loro attuazione, ai sensi dell'articolo 54, comma 7, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

Con DGR n. 1373 del 25 settembre 2023 è stato adottato il Regolamento in materia di procedimenti disciplinari, il quale definisce la composizione dell'UPD e le relative modalità di funzionamento, oltre ai termini e alle modalità di svolgimento delle singole fasi del procedimento. La normativa di riferimento è riportata negli allegati a) e b) al regolamento, distinta a seconda dell'applicabilità al personale del comparto o della dirigenza.

**La Consulta per la legalità di cui all'art. 3 della LR 27/2017**, è organo di consulenza e proposta alla Giunta regionale, nei cui confronti svolge attività conoscitive, propositive e consultive nelle politiche regionali finalizzate alla promozione della cultura della legalità.

L'art. 2 prevede l'approvazione di un "Programma per le politiche integrate per la promozione della cultura della legalità e della cittadinanza responsabile" tenendo conto delle indicazioni della predetta Consulta. Per le annualità 2024-2025 si prevede di inserire tra le linee di intervento del Programma la prosecuzione delle iniziative derivanti dal protocollo di intesa tra Regione Marche, Ufficio Scolastico Regionale delle Marche, Garante Regionale dei Diritti della Persona, approvato con D.G.R. n. 999 del 01/08/2022, finalizzato al coordinamento delle attività per la promozione della cultura della legalità e della cittadinanza responsabile a favore dei minori.

La **struttura regionale competente in materia di controlli sull'erogazione dei fondi UE** effettua il controllo di II livello sugli atti relativi all'utilizzo dei fondi strutturali europei nonché controlli in loco ed ex post sugli altri fondi di investimento. La struttura competente in materia di controlli sull'erogazione dei fondi UE può comunicare al RPCT le informazioni concernenti le irregolarità riscontrate e le segnalazioni di notizie di reato presentate alla Procura della Repubblica, utili per le finalità di cui all'art. 1, comma 10, lett. a) della L. 190/2012.

Allo stesso modo collaborano con il RPCT **le strutture coinvolte nell'attuazione degli interventi del PNRR**, sia nella fase di programmazione, aggiornando la mappatura dei processi a rischio e le relative misure specifiche di prevenzione, sia nella fase di monitoraggio e rendicontazione, comunicando al RPCT, sempre ai fini di cui all'art. 1, comma 10, lett. a) della L. 190/2012, le informazioni concernenti eventuali irregolarità riscontrate e/o segnalazioni di notizie di reato presentate alla Procura della Repubblica.

Il PIAO 2023-2025 prevedeva, tra l'altro, di focalizzare l'attenzione sulle procedure connesse alla gestione dei fondi europei e del PNRR. Il PNA 2022 pone particolare attenzione al problema dell'individuazione e gestione dei conflitti di interessi anche nell'ambito del PNRR e nel documento si ritiene altamente auspicabile che i rapporti fra RPCT e Strutture/Unità di missione si sviluppino su di un piano di confronto reciproco e maggiore sinergia.

In considerazione di ciò nel corso del 2023 è stata avviata un'attività di collaborazione tra lo staff del RPCT e le strutture competenti in materia di Fondi europei e PNRR. Nello specifico durante gli incontri di monitoraggio intermedio, ai quali hanno partecipato anche alcuni referenti di dette strutture, è stato affrontato il tema della mappatura dei processi correlati ad interventi del PNRR e avviato un confronto circa l'utilizzo dei Si.Ge.Co. delle Amministrazioni centrali titolari, relativamente a misure di prevenzione e contrasto di irregolarità gravi quali frode, conflitto di interessi, doppio finanziamento nonché verifiche dei dati previsti dalla normativa antiriciclaggio ("titolarità effettive"), attuative di quanto previsto nella circolare del MEF n. 30 dell'11 agosto 2022.

Promuovendo la sinergia tra i referenti PIAO-POP e i colleghi che si occupano di progetti PNRR all'interno delle strutture, gli incontri hanno perseguito l'obiettivo di garantire la completezza della mappatura dei processi correlati a progetti PNRR e di avviare una ricognizione delle misure e delle iniziative organizzative adottate dalle strutture a presidio dei rischi connessi.

Con riferimento al portale di monitoraggio denominato "Easy PNRR Marche" il gruppo di lavoro costituito con decreto del Segretario Generale n. 115 del 21/10/2022 ha continuato i lavori di aggiornamento e perfezionamento delle relative funzionalità. Nel 2024 i contenuti del portale saranno implementati e riorganizzati al fine di rendere più trasparente e più efficiente l'attuazione degli interventi PNRR per i quali la Regione Marche è Soggetto Attuatore. Ciò consentirà di sviluppare opportune sinergie tra il RPCT e le strutture regionali che gestiscono interventi del PNRR, in conformità a quanto previsto dal PNA 2022.

Potranno essere concordate e realizzate ulteriori iniziative di collaborazione con le strutture competenti in materia di PNRR finalizzate a dare attuazione a quanto previsto dalla strategia generale antifrode per il PNRR recentemente aggiornata con la Circolare 22 dicembre 2023 n. 35 della Ragioneria Centrale dello Stato. Ciò al

fine di individuare eventuali implementazioni delle misure di prevenzione della corruzione previste dal presente PIAO, in relazione agli strumenti elaborati dalle Amministrazioni centrali titolari delle Misure PNRR in recepimento della citata circolare. Nell'ambito di tale attività saranno promossi momenti di informazione, sensibilizzazione e formazione dedicati ai dipendenti coinvolti nell'attuazione delle misure PNRR, anche in attuazione del Protocollo quadro di intesa relativo ai rapporti di collaborazione tra la Regione Marche e il Comando Regionale Marche della Guardia di Finanza per il contrasto alle frodi nell'utilizzo delle risorse pubbliche connesse al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) di cui alla DGR 1553 del 28 novembre 2022.

Il **Soggetto Gestore delle segnalazioni delle operazioni sospette di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo**, nell'ambito della normativa del d.lgs. 231/2007 come modificata dal d.lgs. 90/2017, è individuato nel RPCT, in virtù del combinato disposto del Decreto del Ministero dell'Interno 25 settembre 2015, art. 6, comma 5 e dell'art. 11 delle Istruzioni sulle comunicazioni di dati e informazioni concernenti le operazioni sospette da parte degli uffici delle pubbliche amministrazioni, adottate con provvedimento dell'Unità di Informazione Finanziaria della Banca d'Italia del 23 aprile 2018, pubblicato in GU n.269/2018.

Ai fini dell'organizzazione interna, i dirigenti delle strutture della Giunta, nel caso di operazioni sospette, trasmettono al RPCT le informazioni rilevanti ai fini della valutazione di cui all'art. 7, comma 1. La struttura competente in materia di Risorse Finanziarie e Bilancio fornisce, per quanto di competenza, il supporto al RPCT. Il RPCT valuta le informazioni ricevute, al fine della trasmissione all'Unità di Informazione Finanziaria (UIF). Per la valutazione delle operazioni occorre riferirsi a puntuali indicatori di anomalia riportati nelle istruzioni dell'UIF sopra citate.

In attuazione di quanto previsto nell'allegato 3 al PNA 2022, per gli interventi finanziati con i fondi PNRR, al gestore delle segnalazioni di operazioni sospette è garantita la piena accessibilità alle informazioni e alla documentazione inerente all'esecuzione dei progetti e alla rendicontazione delle spese (cfr. LLGG MEF di cui alla circolare dell'11 agosto 2022, n. 30).

### **2.3.2 I soggetti coinvolti nell'area dei contratti pubblici e strumenti di collaborazione con il RPCT**

Una delle aree a rischio sulle quali si è maggiormente incentrata l'attenzione di ANAC, da ultimo con l'aggiornamento 2023 al PNA 2022, è quella dei contratti pubblici. Come si legge nelle premesse di detto aggiornamento la disciplina in materia è stata innovata dal d.lgs. 31 marzo 2023, n. 36 "Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici", intervenuto in costanza di realizzazione degli obiettivi del PNRR/PNC e in un quadro normativo che, come indicato nel PNA 2022, presenta profili di complessità per via delle numerose disposizioni derogatorie via via introdotte.

In detto contesto la collaborazione tra il RPCT e le **strutture che operano nell'ambito dei contratti pubblici** assume una connotazione strategica. Tale collaborazione, oltre a rafforzare il ruolo di presidio del RPCT, consente la condivisione degli obiettivi e la diffusione di "buone pratiche".

Già in occasione dell'adozione del PIAO 2022-2024 si rafforzava la sinergia tra la **Stazione Unica Appaltante della Regione Marche (SUAM)** e lo staff del RPCT, in occasione dell'elaborazione di alcune misure tipo applicabili ai processi dell'area a rischio "contratti pubblici", a partire dagli spunti forniti da ANAC negli *Orientamenti per la Pianificazione Anticorruzione e Trasparenza* approvati dal Consiglio dell'Autorità in data 2 febbraio 2022 e da approfondimenti contenuti in precedenti PNA.

Con il PIAO 2023-2025 la collaborazione tra le due strutture è proseguita, anche nel solco del Protocollo d'intesa tra ANAC, Ministero dell'Interno e Regione Marche sottoscritto il 6 aprile 2023 (di seguito anche semplicemente "Protocollo") e finalizzato all'innalzamento dei livelli di legalità e sicurezza negli appalti pubblici tramite la sperimentazione di alcuni processi virtuosi.

Nello specifico, al fine di dare avvio ai lavori di attuazione del Protocollo le due strutture hanno collaborato nell'analisi dei processi afferenti all'area di rischio contratti mappati nel PIAO 2023-2025 e delle misure programmate – attività confluita in un documento di sintesi - e nella stesura di un approfondimento concernente il modello di gestione dei contratti pubblici partendo dal ruolo e organizzazione della SUAM ed effettuando anche una ricognizione delle convenzioni in essere con i soggetti terzi. Il materiale è stato sottoposto ad ANAC, la quale ha restituito alcune prime indicazioni.

Sulla base di queste si è proceduto a richiedere, in occasione dell'avvio degli incontri di monitoraggio intermedio dell'attuazione delle misure anticorruzione, la **nomina di due funzionari, per ogni struttura dipartimentale, esperti in materia di Appalti e contratti con funzioni di referenti (RUP o comunque esperti in materia di ciclo di vita dei contratti)** a supporto dei Referenti PIAO-POP.

Durante gli incontri di monitoraggio intermedio si è fornito supporto alle strutture nella corretta individuazione dei processi al fine di migliorare la mappatura, soprattutto con riguardo alle fasi di programmazione, progettazione ed esecuzione, illustrando una griglia relativa alle fasi del ciclo di vita dei contratti per le diverse tipologie di procedure gestite dalle strutture.

Sono seguiti una serie di incontri con la costituita **rete dei referenti appalti** al fine di revisionare le misure anticorruzione associate all'area di rischio "contratti" contenute nell'allegato 3 al PIAO 2023-2025, superare le criticità riscontrate dalle strutture nella scelta delle misure stesse, specificarle meglio in termini di indicatore/output e adeguarle alle modifiche normative introdotte dal D.lgs. 36/2023.

Per il modello di valutazione del rischio dei processi afferenti all'area contratti e per le nuove misure si rinvia al paragrafo 2.3.6 e all'allegato 3 al presente PIAO.

In attuazione dello stesso protocollo di intesa stipulato in data 6 aprile 2023 tra l'Autorità, il Ministero dell'Interno e la Regione Marche - che all'art. 2.2, lett. a) prevede espressamente la stipula di protocolli di vigilanza collaborativa - è stato sottoscritto, in data 5 luglio 2023, uno specifico accordo tra ANAC, Regione Marche e Stazione Unica Appaltante della Regione Marche, nella persona del dirigente responsabile del settore SUAM – Lavori Pubblici ing. Loris Pierbattista. Tale intesa ha ad oggetto la realizzazione degli ospedali di Pesaro, Macerata e S. Benedetto del Tronto ed attualmente è in piena fase esecutiva.

### ***Stazione Unica Appaltante della Regione Marche (SUAM)***

La SUAM è stata istituita con L.R. n. 12/2012, modificata con L.R. 8/2019, e nell'ambito della stessa opera l'Osservatorio regionale sui contratti pubblici.

Con DGR 1461 del 22/12/2014 la SUAM è stata individuata anche come soggetto aggregatore di cui all'articolo 9 del Decreto-legge 66/2014, convertito con modificazioni dalla Legge 89/2014 e con delibera ANAC n. 58 del 22/07/2015 è stata iscritta nell'elenco dei soggetti aggregatori di cui all'articolo 9 del Decreto-legge 66/2014.

Con la riorganizzazione delle strutture regionali disposta con la legge della Regione Marche n. 18 del 30/07/2022, e attuata con le DGR n. 1204 del 11/10/2021 e 1523 del 06/12/2021, la SUAM ed il Soggetto aggregatore sono stati collocati a livello di Settore all'interno della Direzione Risorse Umane e Strumentali a sua volta ricompresa nel Dipartimento Programmazione integrata, UE e Risorse finanziarie, umane e strumentali. Al fine di garantire una maggiore efficienza operativa il Settore SUAM, con DGR 1678 del 30/12/2021, ha iniziato ad avvalersi della Sezione distaccata della SUAM presso l'Ufficio speciale per la ricostruzione post sisma 2016 (USR) per l'espletamento delle procedure inerenti i lavori pubblici, nonché per i servizi tecnici per l'architettura e l'ingegneria.

Con DGR 1810 del 27/12/2022 si è disposto lo spostamento del settore “Sezione distaccata SUAM Lavori pubblici” dall’Ufficio speciale per la ricostruzione al Dipartimento Programmazione integrata, UE e risorse finanziarie, umane e strumentali, nell’ambito della Direzione Risorse umane e Strumentali della Giunta regionale rinominando lo stesso “SUAM Lavori pubblici”.

Nell’ambito della Giunta regionale sono state quindi istituite le strutture dirigenziali “Settore SUAM e Soggetto Aggregatore” e “Settore SUAM - Lavori Pubblici”.

La SUAM opera, di conseguenza, in una duplice veste: 1. Stazione Appaltante e Centrale di Committenza 2. Soggetto Aggregatore.

Nel ruolo di Stazione Appaltante e Centrale di committenza il Settore SUAM svolge attualmente procedure di affidamento per le gare sopra soglia per acquisizione di beni e servizi (anche ICT) e procedure contrattuali per la realizzazione di lavori pubblici di importo pari o superiore a 150.000,00 euro, richieste dalla Giunta, dagli Enti strumentali e dagli Enti locali ai sensi delle misure organizzative adottate con DGR 1511/2017 e con DGR 237/2018. La gestione delle gare richiede anche una serie di attività propedeutiche con i progettisti, al fine di allineare i documenti progettuali ai modelli previsti per gli atti di gara e favorire il buon andamento dell’intera procedura. Il Settore SUAM e soggetto aggregatore è il soggetto regionale deputato al coordinamento della programmazione di tutti gli acquisiti di beni e servizi della Regione Marche.

La SUAM (Settore SUAM e Soggetto Aggregatore e Settore SUAM Lavori Pubblici), ai sensi della L.R. 12/2012, gestisce altresì procedure di affidamento su delega degli Enti terzi del territorio regionale.

Le fasi che compongono il ciclo di vita dei contratti e che vedono coinvolta la SUAM Stazione appaltante e Centrale di Committenza sono:

1. Coordinamento della programmazione per forniture e servizi;
2. Definizione del piano gare, sulla base della programmazione regionale e delle richieste degli Enti territoriali;
3. Espletamento della gara.

Per i lavori pubblici il coordinamento della programmazione è curato dal Dipartimento Infrastrutture Territorio e Protezione Civile.

La SUAM, come già detto sopra, è inoltre iscritta, per la regione Marche, nell’elenco dei Soggetti aggregatori tenuto da ANAC, come confermato anche dalla Delibera n. 31 del 2018, ed in quanto tale è l’unico soggetto abilitato a svolgere procedure di affidamento per le categorie merceologiche previste dal DPCM 11 luglio 2018. Lo svolgimento delle procedure di gara in qualità di Soggetto aggregatore richiede competenze molto specialistiche, di natura tecnica oltre alle competenze specifiche concernenti la selezione del contraente.

Le fasi che compongono il ciclo di vita degli acquisti e che vedono coinvolta la SUAM in qualità di Soggetto Aggregatore sono:

1. Pianificazione;
2. Progettazione;
3. Espletamento della gara;
4. Stipula della convenzione;
5. Esecuzione.

Con DGR 1433 del 30 settembre 2023 di conferimento dell’incarico di dirigente del settore SUAM e Soggetto Aggregatore al dott. Luca Santoni, quest’ultimo è subentrato altresì nel ruolo di Responsabile dell’Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA) della Regione Marche, competenza prevista all’interno della declaratoria del Settore approvata con DGR 1810 del 27 dicembre 2022.

La Regione Marche, con il progetto c.d. “Mille esperti” (Missione 1 - Componente 1, Investimento 2.2. “Task force digitalizzazione, monitoraggio e performance” del PNRR), descritto al paragrafo 2.2.6 del presente PIAO, ha individuato uno specifico ambito di intervento per la semplificazione concernente “Appalti - Stazione Unica appaltante delle Marche” e al suo interno alcune procedure complesse sulle quali intervenire con il supporto di esperti.

Le azioni intraprese hanno riguardato incontri sul territorio, rivolti ai RUP e al personale degli Enti locali, incontri con i Dipartimenti della Giunta, consulenze agli Enti su specifici quesiti giuridici sul tema dei contratti pubblici, tutt’ora in corso, e la redazione di apposita modulistica a supporto dei RUP delle singole Stazioni appaltanti, in continuo aggiornamento.

Le attività perseguono il duplice obiettivo di velocizzare gli affidamenti e la realizzazione dei servizi e delle opere e di garantire un’adeguata attività di presidio dei processi a rischio corruzione.

I lavori continueranno anche nel corso del 2024, considerata la particolare esigenza di supportare le stazioni appaltanti nella gestione della digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti pubblici (la cui disciplina, come noto, è entrata in vigore il 1° gennaio 2024), oltre che l’esigenza di continuare l’opera di armonizzazione dei modelli e delle procedure, nell’ambito del nuovo contesto normativo. Continuerà altresì l’attività di supporto alle strutture della Giunta, sotto forma sia di consulenza attraverso pareri legali rilasciati da parte degli esperti, sia attraverso momenti di formazione su tematiche specifiche particolarmente complesse.

### **La qualificazione**

Gli articoli 62 e 63 e l’Allegato II.4 del d.lgs. 36/2023 disciplinano il nuovo sistema di qualificazione delle stazioni appaltanti.

La SUAM, in quanto coincidente anche con il soggetto aggregatore, **risulta iscritta di diritto** all’elenco istituito presso ANAC, ai sensi dell’art. 63, comma 1, del d.lgs. 36/2023.

L’art. 63, comma 4, del d.lgs. 36/2023, dispone inoltre che, in sede di prima applicazione, siano iscritte “con riserva”, all’elenco delle stazioni appaltanti qualificate, le unioni di comuni, le provincie, le città metropolitane, i comuni capoluogo di provincia e le stazioni appaltanti delle regioni.

Le stazioni appaltanti, per accedere alla qualificazione, in primo luogo devono poter dimostrare di possedere i requisiti minimi elencati dagli artt. 4 e 6 dell’Allegato II.4:

- iscrizione all’Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA);
- presenza nell’organigramma di un ufficio o struttura stabilmente dedicati alla progettazione e agli affidamenti di lavori (art. 4), ovvero di beni e servizi (art. 6);
- disporre di piattaforme di approvvigionamento digitale, di cui agli artt. 25 e 26 del d.lgs. 36/2023. In realtà, quest’ultimo requisito sarà necessario a partire dal 1° gennaio 2024 (art. 225, c. 3, d.lgs. 36/2023; artt. 4 c. 5 e 6 c. 4 dell’Allegato II.4).

A proposito di detto ultimo requisito, la Regione Marche, ponendo in essere tutte le azioni propedeutiche all’ottenimento della certificazione della piattaforma di e-Procurement GT-SUAM, ha ottenuto la stessa in data 23/01/2024.

In tale processo la Regione assumerà il ruolo di Gestore Autorizzato sia per sé stessa che per tutti gli Enti convenzionati, previa sottoscrizione di specifico *addendum* alle convenzioni in essere per il riuso della Piattaforma telematica di negoziazione, per mezzo del quale l’ente beneficiario provvede a delegare tale specifica funzione alla Regione Marche.

### 2.3.3 Monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione nel PIAO 2023-2025

Con riferimento alle misure di carattere generale, le strutture sono state adeguatamente sensibilizzate - sia in occasione degli incontri di monitoraggio intermedio con i singoli Dipartimenti, sia mediante apposite comunicazioni - supportando i dirigenti e i dipendenti per la corretta attuazione delle stesse.

In occasione del monitoraggio finale ciascun dirigente ha restituito al RPCT un'apposita scheda corredata da relazioni tematiche, ai fini della rendicontazione dell'attuazione delle misure generali e specifiche.

Dalla rilevazione dello stato di attuazione delle misure specifiche di prevenzione della corruzione, relativamente all'annualità 2023, emerge complessivamente un buon grado di attenzione delle strutture amministrative regionali teso all'abbattimento del rischio corruttivo correlato alla gestione dei processi di lavoro.

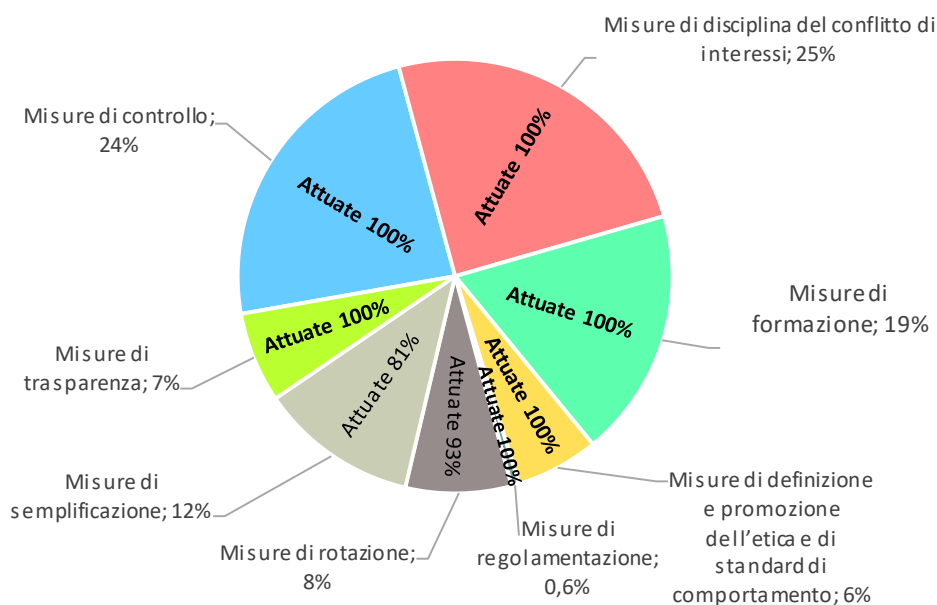
Tale rilevazione conferma l'aumento della consapevolezza del fenomeno corruttivo e della rilevanza delle attività di prevenzione.

	PIANIFICATE			ATTUATE			NON ATTUATE			% ATTUAZIONE		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Misure di controllo	39	33	42	28	33	42	11	0	0	72%	100%	100%
Misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	17	2	11	14	2	11	3	0	0	82%	100%	100%
Misure di disciplina del conflitto di interessi	21	14	44	15	13	44	6	1	0	71%	93%	100%
Misure di formazione	19	10	33	17	10	33	2	0	0	89%	100%	100%
Misure di regolamentazione	34	13	1	26	12	1	8	1	0	76%	92%	100%
Misure di rotazione	23	19	14	13	18	13	10	1	1	56%	95%	93%
Misure di semplificazione	17	17	21	14	17	17	3	0	4	82%	100%	81%
Misure di trasparenza	8	4	12	8	3	12	0	1	0	100%	75%	100%
<b>TOTALI</b>	<b>178</b>	<b>112</b>	<b>178</b>	<b>135</b>	<b>108</b>	<b>173</b>	<b>43</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>76%</b>	<b>96%</b>	<b>97%</b>

La tabella sintetizza lo stato di programmazione e attuazione delle misure specifiche negli ultimi 3 anni. Dall'analisi dei dati si desume un generale e progressivo miglioramento del tasso di attuazione delle misure: nel 2023 sono state attuate 173 misure su 178 programmate, con un tasso di attuazione pari al 97% a fronte del 96% registrato nel 2022 e del 76% nel 2021; il progressivo miglioramento del tasso di attuazione delle misure lo si apprezza in particolare con riferimento ad alcune singole categorie.

Come evidenziato nel grafico in basso, le categorie di misure maggiormente rappresentate (disciplina del conflitto di interessi, misure di controllo e misure di formazione) registrano un tasso di attuazione pari al 100%. Le misure che hanno registrato un tasso di attuazione inferiore al 100% risultano tuttavia in corso di attuazione.

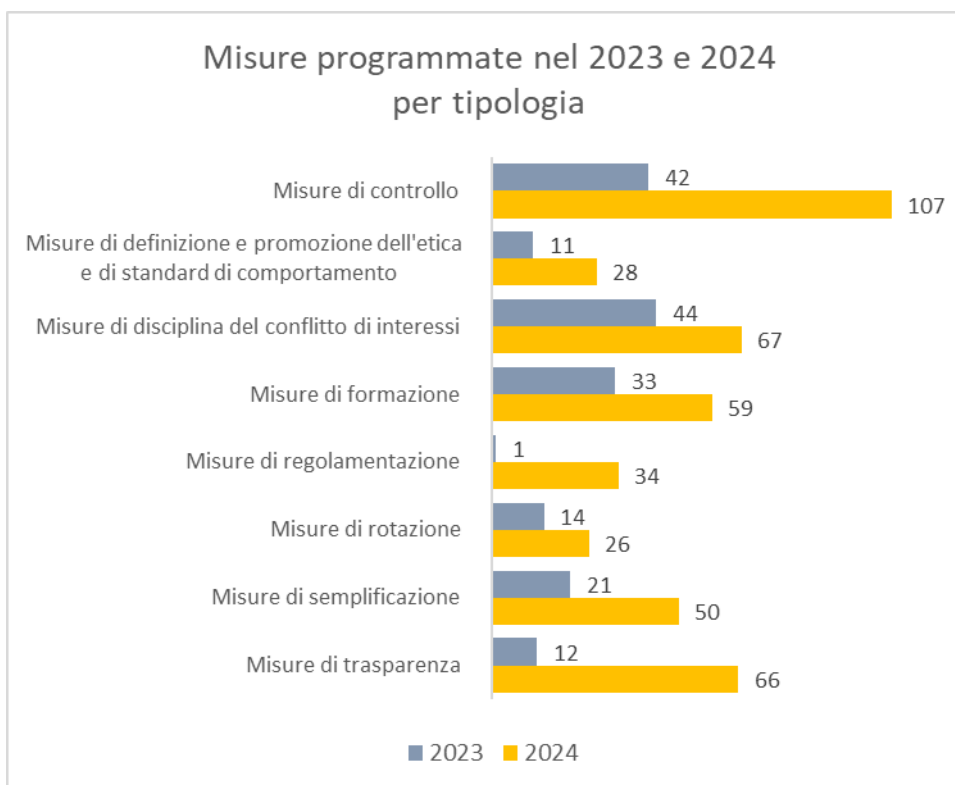
AREOGRAMMA DELLE MISURE PROGRAMMATE PER CATEGORIA ANAC  
CON INDICAZIONE DELLA PERCENTUALE DI ATTUAZIONE



Le risultanze del monitoraggio sulle misure di prevenzione della corruzione hanno costituito il presupposto della definizione della presente sezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO.

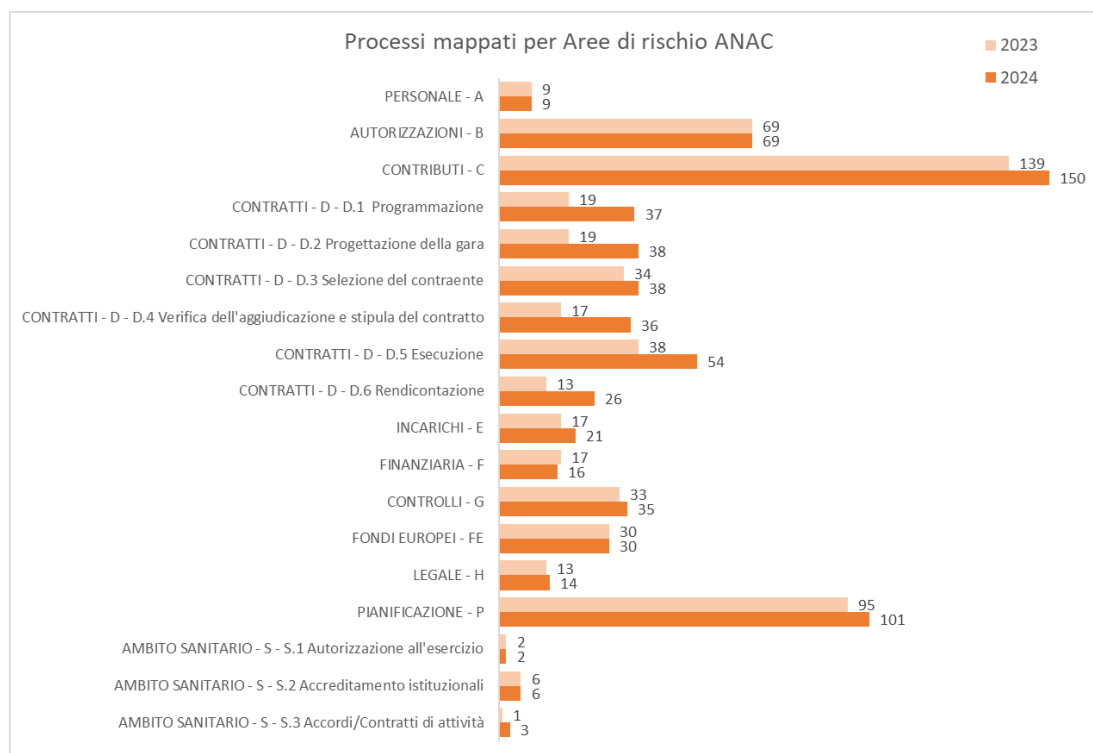
Misure programmate per il 2024 rispetto a quelle del 2023

	PIANIFICATE	
	2023	2024
Misure di controllo	42	107
Misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	11	28
Misure di disciplina del conflitto di interessi	44	67
Misure di formazione	33	59
Misure di regolamentazione	1	34
Misure di rotazione	14	26
Misure di semplificazione	21	50
Misure di trasparenza	12	66
<b>TOTALI</b>	<b>178</b>	<b>437</b>



Emerge in modo evidente il costante e progressivo innalzamento dei presidi di prevenzione rispetto alla programmazione relativa all'annualità precedente. Le misure programmate nel 2024 sono più che duplicate rispetto all'anno precedente.

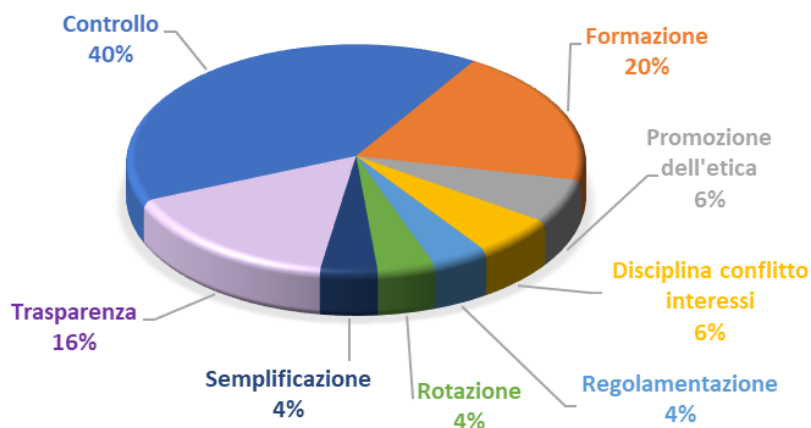
In tutte le aree di rischio è stata incrementata la programmazione delle misure.



L'Area Contratti è particolarmente presidiata dalle misure di contenimento del rischio, infatti, il 40% delle misure complessive programmate nel PIAO è applicato a tale Area, in linea con quanto previsto dall'aggiornamento 2023 al PNA 2022.

Su un totale di 174 misure programmate per l'Area Contratti, il 40% sono misure di controllo.

Misure a presidio dell'Area Contratti



### 2.3.4 Gli obiettivi strategici per la prevenzione della corruzione

Il PNA 2022 dedica una parte speciale al PNRR e ai contratti pubblici, in quanto *l'ingente flusso di denaro a disposizione, da una parte, e le deroghe alla legislazione ordinaria introdotte per esigenze di celerità della realizzazione di molti interventi, dall'altra, ad avviso dell'Autorità, richiedono il rafforzamento dell'integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione per evitare che i risultati attesi con l'attuazione del PNRR siano vanificati da eventi corruttivi, con ciò senza incidere sullo sforzo volto alla semplificazione e alla velocizzazione delle procedure amministrative.*

*Gli impegni assunti con il PNRR coinvolgono direttamente le pubbliche amministrazioni, incidono in modo significativo sull'innovazione e l'organizzazione e riguardano, in modo peculiare, il settore dei contratti pubblici.*

L'aggiornamento 2023 al PNA 2022, approvato con Delibera ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023, è dedicato ai contratti pubblici ed è volto a fornire gli strumenti per presidiare adeguatamente l'area dei contratti pubblici con misure di prevenzione della corruzione e per la promozione della trasparenza che possano costituire una risposta efficace e calibrata rispetto ai rischi corruttivi che possono rilevarsi in tale settore dell'agire pubblico.

Come già accennato sopra, nel corso del 2023 si è ritenuto importante attivare una collaborazione con ANAC e con il Ministero dell'Interno per l'individuazione delle azioni utili all'innalzamento del livello di integrità e di sicurezza negli appalti, concretizzatasi con il Protocollo stipulato in data 6 aprile 2023.

Nella comunicazione effettuata dall'assessore all'organizzazione e al personale alla Giunta nella seduta del 18 dicembre 2023 concernente gli *Indirizzi per la sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO*, si specifica che occorre rafforzare le attività svolte in attuazione del Protocollo, programmando e sviluppando i lavori del Tavolo Tecnico istituito con il predetto Protocollo, in coerenza con le indicazioni del PNA 2022 e con la penetrante digitalizzazione prevista dal nuovo Codice dei contratti pubblici.

La piattaforma regionale di *e-procurement* rappresenta uno strumento fondamentale per assicurare efficienza e trasparenza in materia di appalti e contratti. Le funzionalità della piattaforma regionale potranno inoltre fungere da valido strumento per la verifica dell'attuazione e del monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione previste nel PNA 2022.

Rimane centrale il tema della prevenzione dei conflitti di interesse, relativamente al quale, al fine di dare attuazione al sistema delle dichiarazioni, nel 2024 verrà predisposto un documento di indirizzi corredato da apposita modulistica come meglio illustrato al punto 2.1.6. della presente sezione.

Altre priorità riguardano la prevenzione del rischio corruzione nella gestione dei fondi europei e del PNRR, assicurando sempre adeguati livelli di trasparenza e pubblicità degli atti e delle procedure.

### **2.3.5 Analisi del contesto esterno nell'ambito del PTPCT**

L'analisi del contesto esterno nel quale la Giunta regionale svolge le proprie attività e funzioni risulta dettagliatamente descritta nel paragrafo 1.3 "Quadro regionale esterno" del presente PIAO, cui si rinvia.

La Regione si relaziona, in maniera diffusa, con una pluralità di soggetti esterni; la frequenza dell'interrelazione, la numerosità dei soggetti e la rilevanza degli interessi sottesi all'azione della Regione sono tutti elementi rilevanti sull'incidenza sulla valutazione del rischio. La valutazione di tali aspetti assume particolare rilievo nella misura in cui la stessa è oggetto di valutazione dell'incidenza dei fattori abilitanti e di impatto, come meglio descritti più avanti.

Tale analisi consente di valutare se le peculiarità dell'ambiente ove opera la Regione possano, da un lato, agevolare il verificarsi di fenomeni corruttivi e, dall'altro, interferire nella valutazione del rischio corruttivo e condizionare, altresì, il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione.

### **2.3.6 Analisi del contesto interno nell'ambito del PTPCT**

L'aspetto centrale dell'analisi del contesto interno ai fini della definizione della strategia di prevenzione della corruzione è la **mappatura dei processi**, consistente nella individuazione e nell'analisi delle attività e dell'organizzazione, sul piano dell'esposizione ai rischi corruttivi.

A tale scopo si utilizza un sistema informativo per la mappatura dei processi, la programmazione e il monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione (*Piattaforma di Gestione e monitoraggio dei processi a rischio corruzione*) che consente l'integrazione con il sistema di programmazione e monitoraggio della Performance, attraverso l'aggancio tra i processi, oltre che di evidenziare se il processo contribuisce al raggiungimento degli interventi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

A tal proposito si specifica che l'allegato 4 al presente PIAO - Processi e misure specifiche di prevenzione della corruzione contiene una colonna denominata "Obiettivo operativo – codice", ove inserire il riferimento all'obiettivo operativo eventualmente collegato al processo mappato e la colonna denominata "PNRR" da utilizzare per i medesimi fini di integrazione e coordinamento.

Il sistema consente l'aggiornamento annuale della mappatura dei processi, la valutazione del rischio e l'individuazione di misure specifiche per il contenimento del rischio.

Con specifico riferimento alla metodologia per l'analisi dei processi e per la gestione del rischio, meglio descritta nell'allegato 3 al presente PIAO, si evidenzia che i processi sono denominati, descritti e classificati secondo le aree di rischio, individuate da ANAC, intese come raggruppamenti omogenei di processi.

Per ciascun processo viene poi effettuata la **valutazione del rischio corruzione**, utilizzando la metodologia già sperimentata con i precedenti piani. Il modello, che privilegia un approccio valutativo di natura “*qualitativa*” rispetto ad un’impostazione meramente “*quantitativa*”, parte dall’individuazione dei Fattori Abilitanti (FA) la corruzione, ossia *i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione*, i quali per ogni processo possono essere molteplici (cfr. Allegato 1 PNA 2019).

Coerentemente all’approccio qualitativo suggerito da ANAC nel citato allegato, per stimare il livello di esposizione al rischio è stato introdotto un ulteriore elemento di dettaglio, che, nello specifico, tiene conto dell’interesse esterno che genera il processo, declinato in indicatori denominati Fattori di Impatto (FI).

Una volta effettuata la valutazione si passa al **trattamento del rischio**, la fase volta ad individuare e progettare le misure per la prevenzione della corruzione. Si rinvia all’allegato 3 per la lettura delle misure elaborate e la loro classificazione.

### **Il modello di valutazione del rischio per i processi dell’area di rischio “contratti”**

Nel corso del 2023 il modello di valutazione del rischio per l’area contratti è stato oggetto di un attento esame, anche a seguito degli incontri avuti con ANAC in attuazione del Protocollo sottoscritto tra la Regione Marche, l’Autorità e il Ministero dell’Interno.

In continuità con il lavoro già avviato con le strutture, e già descritto al precedente punto 2.3.2, si è ritenuto opportuno raccomandare, in occasione della mappatura dei processi, anche di effettuare una rivalutazione verso l’alto del livello di rischio e di inserire almeno una misura per ciascuna delle fasi di programmazione, progettazione ed esecuzione del ciclo di vita del contratto.

Quanto sopra esposto è viepiù importante in considerazione delle specificità dell’area di rischio in argomento, come noto particolarmente attenzionata da ANAC per la permeabilità al rischio corruttivo, da ultimo anche con l’aggiornamento 2023 al PNA 2022. In detto ultimo documento si prende atto della serie di interventi legislativi che hanno contribuito a innovare l’assetto normativo della materia e della codificazione di principi inediti - risultato, fiducia e accesso al mercato – con i quali si mira a favorire *una più ampia libertà di iniziativa e di auto-responsabilità delle stazioni appaltanti, valorizzandone autonomia e discrezionalità*.

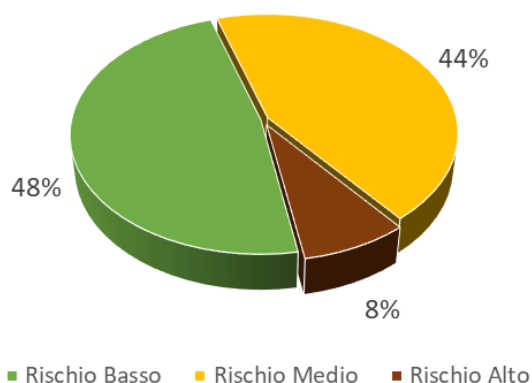
Si aggiunga quanto previsto nell’Allegato 1 al PNA 2019, il quale, in riferimento alla valutazione complessiva del rischio di corruzione, raccomanda l’applicazione del criterio di “prudenza” volto ad evitare una sottostima del rischio stesso, nonché di considerare attentamente le conseguenze che l’evento di corruzione produrrebbe sull’Amministrazione in termini di qualità e continuità dell’azione amministrativa, impatto economico, conseguenze legali, reputazione e credibilità istituzionale, etc., oltre che sugli *stakeholders* (cittadini, utenti, imprese, mercato, sistema Paese), che risultano di notevole impatto e rilevanza.

Nell’Allegato 4 – *Processi e misure specifiche di prevenzione della corruzione* è riportato l’elenco dei processi a rischio corruzione e le misure specifiche con i relativi indicatori e la tempistica di attuazione estratti dalla *Piattaforma di Gestione e monitoraggio dei processi a rischio corruzione*.

Sono stati censiti n. 684 processi, con associato il relativo indice di rischio, come di seguito evidenziati:

- Processi con rischio basso 328 (48%)
- Processi con rischio medio 301 (44%)
- Processi con rischio alto 55 (8%)

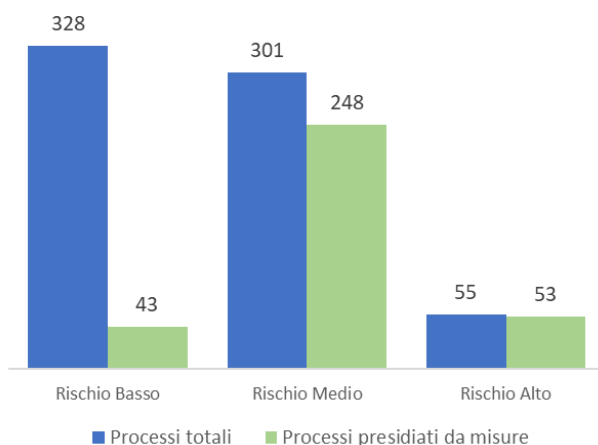
### Processi per livello di Rischio



In totale sono state introdotte n. 437 misure specifiche di trattamento del rischio distribuite su n. 344 processi, secondo la seguente ripartizione:

- processi con rischio basso presidiati da misure n. 43 (13% dei processi con rischio basso);
- processi con rischio medio presidiati da misure n. 248 (82% dei processi con rischio medio);
- processi con rischio alto presidiati da misure n. 53 (96% dei processi con rischio alto)

Processi totali e processi presidiati da misure per livello di rischio

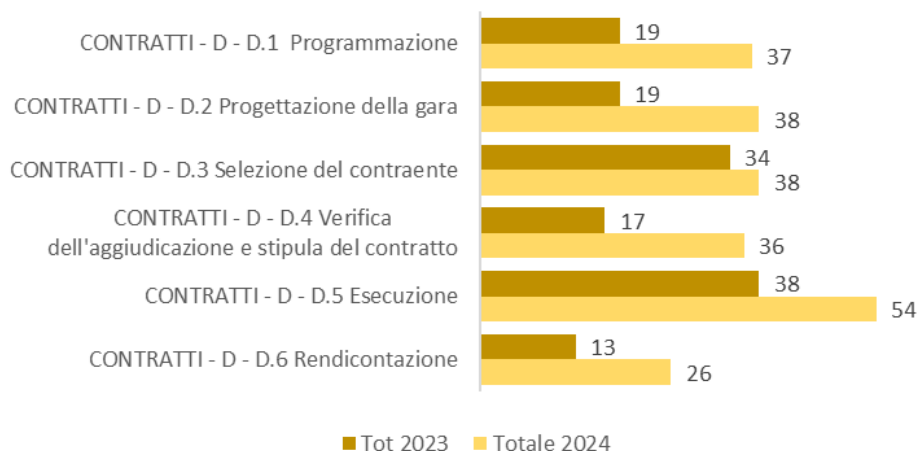


Pertanto, si rileva che all'aumentare dei livelli del rischio cresce la percentuale di processi che vengono presidiati da misure specifiche.

Inoltre, si evidenzia che 68 processi (il 10%) sono stati associati a obiettivi operativi di *performance* e che 60 processi (il 9%) sono processi legati all'attuazione del PNRR.

In particolare, l'area Contratti ha registrato un aumento dei processi del 65% passando da 140 a 229 processi mappati. Come evidenziato dal grafico sono stati censiti processi per ciascuna delle fasi del ciclo di vita degli appalti.

## Confronto 2023-2024 processi mappati nell'area contratti



### 2.3.7 Il trattamento del rischio

L'individuazione e la programmazione di misure per la prevenzione della corruzione rappresenta la parte fondamentale della presente sezione del PIAO.

Le misure di prevenzione della corruzione possono essere classificate, in relazione alla loro portata, come "general" - quando si caratterizzano per la capacità di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, intervenendo in modo trasversale sull'intera amministrazione o ente - e "specifiche" - laddove incidono su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio e sono, pertanto, ben contestualizzate rispetto all'amministrazione di riferimento.

In sostanza, la strategia deve integrare interventi di carattere generale, di competenza del RPCT, delle strutture di vertice o dei livelli organizzativi trasversali, con interventi specifici coerenti con tali misure, messi in atto da ciascuna delle strutture della Giunta.

Le misure generali sono misure di carattere obbligatorio e le strutture sono chiamate a darne attuazione in coerenza con le indicazioni fornite nella presente sezione *Rischi corruttivi e trasparenza* del PIAO e con le ulteriori indicazioni fornite dal Responsabile delle Prevenzione della Corruzione, nella fase di attuazione del PIAO, anche in conseguenza di quanto emerge in occasione del monitoraggio.

Accanto alle **misure specifiche** individuate con riferimento ai singoli processi e riportate nell'Allegato 4 – *Processi e misure specifiche di prevenzione della corruzione*, la strategia di gestione del rischio contempla le **misure generali** di seguito descritte.

#### TRASPARENZA: OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE E ACCESSO GENERALIZZATO

La Trasparenza, quale misura di prevenzione della corruzione, è disciplinata e programmata nel paragrafo *Sezione TRASPARENZA* della presente sezione del PIAO, cui si rinvia, ove sono descritti *l'organizzazione dei flussi informativi di amministrazione trasparente e le azioni e strumenti attuativi in materia di accesso dei cittadini a documenti, dati e informazioni*.

Nel medesimo paragrafo sono descritte le attività volte ad assicurare il corretto esercizio dell'accesso di cui all'art. 5 del d. lgs. 33/2013 e implementarne l'utilizzo da parte dei cittadini ai fini del controllo sull'operato dell'Amministrazione e della partecipazione democratica.

## **CODICE DI COMPORTAMENTO**

L'art. 4 del d.l. n.36 del 2022, convertito, con modificazioni, dalla l. n.79 del 2022, prevede, nell'ambito delle *Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)*, cui è intitolato il provvedimento legislativo, *l'Aggiornamento dei codici di comportamento e formazione in tema di etica pubblica*, anche mediante l'inserimento di sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti pubblici, anche al fine di tutelare l'immagine della pubblica amministrazione" (comma 1, lett. a), oltre che lo svolgimento, da parte delle pubbliche amministrazioni, "di un ciclo formativo obbligatorio, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale", con durata ed intensità "proporzionate al grado di responsabilità del dipendente, sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico" (comma 1, lett.b).

In attuazione di detta previsione è stato emanato il D.P.R 13 giugno 2023, n. 81 (Regolamento concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante: «Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165»).

Nel corso del 2023 i dipendenti sono stati informati delle modifiche introdotte al Codice di comportamento dei dipendenti pubblici ed è stata avviata l'attività di aggiornamento del Codice di comportamento dei dipendenti della Giunta regionale di cui alla DGR 64/2014, adottato in attuazione dell'art. 54, comma 5 del d. lgs. 165/2001.

L'art. 34 della LR 18/2021 recante "Disposizioni di organizzazione e di ordinamento del personale della Giunta regionale rubricato Codice di comportamento, prevede che:

1. *La Giunta regionale e l'Ufficio di Presidenza del Consiglio-Assemblea legislativa regionale, sentite le rappresentanze sindacali e le associazioni di utenti e consumatori, adottano congiuntamente un codice di comportamento per i dipendenti della Regione, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 54 del d.lgs. 165/2001;*
2. *Il codice è pubblicato nel Bollettino ufficiale della Regione e nel sito istituzionale della Regione. Il dipendente ne è portato a conoscenza al momento dell'assunzione;*
3. *Il dirigente della struttura organizzativa competente in materia di personale organizza attività di formazione per la conoscenza e la corretta applicazione del codice.*

L'iter per la revisione del Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Marche deve tener conto delle indicazioni contenute nelle linee guida di cui alla delibera Anac n. 177 del 19 febbraio 2020 e degli indirizzi espressi nel PNA 2022.

Il testo, in linea con le indicazioni fornite da Anac, recepirà le modifiche introdotte con il DPR 81/2023 e definirà in maniera più puntuale e concreta i doveri specifici che dirigenti e dipendenti sono chiamati a rispettare. Con riferimento alle misure volte ad assicurare l'integrità e l'imparzialità del dipendente regionale il Codice sarà redatto tenendo conto della strategia di prevenzione della corruzione e del sistema delle dichiarazioni in tema di conflitto di interessi richiesto nel Piano Nazionale Anticorruzione.

Lo schema di Codice di comportamento, predisposto in collaborazione tra i RPCT della Giunta e dell'Assemblea legislativa, affiancati dall'OIV e dai rispettivi UPD, sarà oggetto di una preventiva consultazione interna rivolta

ai dirigenti e dipendenti delle rispettive strutture, nonché alle organizzazioni sindacali e alla RSU, ai fini della relativa informativa.

All'esito di tale consultazione il documento verrà posto all'attenzione dei rispettivi organi di indirizzo (Giunta e Ufficio di Presidenza) per l'adozione di una prima deliberazione finalizzata all'apertura della procedura partecipativa esterna.

Il testo verrà inviato alle organizzazioni sindacali e al Comitato Unico di Garanzia ex art.57 del d.l.gs. 165/2001. La consultazione esterna sarà aperta a tutti gli interessati, singoli o associazioni.

All'esito della consultazione esterna, i RPCT condividono una proposta unitaria che sottopongono - previa acquisizione del parere formale dell'OIV ai sensi dell'art. 54, comma 5 del d. lgs. 165/2001 - ai rispettivi organi di indirizzo (Giunta e Ufficio di Presidenza) per l'adozione ai sensi dell'art. 34 della LR 18/2021.

Il nuovo Codice di comportamento è trasmesso a tutti i dipendenti, i quali lo sottoscrivono per presa visione e accettazione.

Al fine di rafforzare la consapevolezza sull'importanza del Codice di Comportamento, è prevista una misura trasversale che tutte le strutture sono chiamate ad applicare nel 2024, così denominata: *Iniziativa intraprese per implementare la conoscenza del Codice di comportamento e monitorarne il rispetto da parte dei dipendenti*, avente come indicatore la produzione di una *relazione annuale sulle attività svolte*.

Resta ferma l'attività di formazione sul tema programmata dalla Scuola di Formazione regionale.

## **MISURE DI GESTIONE DEL CONFLITTO DI INTERESSI**

Il tema della gestione dei conflitti di interesse è espressione del principio generale di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa di cui all'articolo 97 della Costituzione.

Con l'articolo 1, comma 41, della L. n. 190/2012 è stato introdotto nella legge sul procedimento amministrativo (L. n. 241/1990), l'articolo 6-bis, "conflitto di interessi" che prevede l'obbligo di astensione in capo al responsabile del procedimento o al titolare dell'ufficio competente ad effettuare valutazioni, a predisporre atti endoprocedimentali e ad assumere il provvedimento finale nel caso in cui si trovi in una situazione di conflitto, anche potenziale, di interesse.

La norma va letta in maniera coordinata con altre disposizioni che attengono all'imparzialità del dipendente pubblico, come le disposizioni del Codice di comportamento (D.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013, in particolare con gli articoli 3, 6, 7, 13, 14 e 16 e Codice di comportamento regionale di cui alla DGR 64/2014), e le previsioni di cui al D.lgs. n. 39/2013, in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi nelle pubbliche amministrazioni e negli enti privati in controllo pubblico, nonché con le previsioni di cui all'articolo 53, commi 5, 7, 9 e 14, del D.lgs. n. 165/2001 e con altre disposizioni contenute nella normativa speciale (es. contrattualistica pubblica, commissioni di concorso, ecc.).

Come ricordato nel PNA 2022 si configura una situazione di conflitto di interessi laddove *la cura dell'interesse pubblico, cui è preposto il funzionario, potrebbe essere deviata, pregiudicando l'imparzialità amministrativa o l'immagine imparziale dell'amministrazione, per favorire il soddisfacimento di interessi personali del medesimo funzionario o di terzi con cui sia in relazione secondo quanto previsto dal legislatore*. Va osservato dunque che le disposizioni sul conflitto di interessi fanno riferimento ad un'accezione ampia della fattispecie, attribuendo rilievo a qualsiasi posizione che potenzialmente possa minare il corretto agire amministrativo e compromettere, anche in astratto, l'imparzialità richiesta al dipendente pubblico nell'esercizio del potere decisionale. Alle situazioni palesi di conflitto di interessi reale e concreto, tipizzate dal legislatore, si aggiungono quelle di potenziale conflitto, non tipizzate ma comunque "idonee ad interferire con lo

svolgimento dei doveri pubblici e inquinare l'imparzialità amministrativa o l'immagine imparziale del potere pubblico" (PNA 2019).

In tale secondo caso, in particolare, il dipendente è tenuto a compiere un'attività valutativa, ai fini di riconoscere l'eventuale situazione di conflitto. L'astensione del dipendente è obbligatoria fino ad eventuale diversa determinazione del responsabile della struttura dirigenziale di appartenenza.

Il dirigente che riceve la comunicazione circa l'esistenza di una situazione di potenziale conflitto di interesse è tenuto a valutare le dichiarazioni rese dal dipendente, decidendo conseguentemente se sussistono i presupposti per l'applicazione dell'obbligo di astensione e in che modo risolvere tale situazione.

Una delle più importanti misure di prevenzione della corruzione è rappresentata dunque dall'individuazione di situazioni di conflitto di interessi, anche potenziale, e dalla loro corretta gestione.

Con riferimento alla contrattualistica pubblica, in particolare, il PNA 2022 precisa che *La principale misura per la gestione del conflitto di interessi è costituita dal sistema delle dichiarazioni che vengono rese dai dipendenti e dai soggetti esterni coinvolti*. Al fine di consentire l'individuazione anticipata di possibili ipotesi di conflitto di interessi è importante adottare modelli di autodichiarazione guidata. L'aggiornamento al PNA 2023 conferma la validità della parte speciale del PNA 2022 relativamente ai soggetti delle stazioni appaltanti cui spetta fare le dichiarazioni di assenza di conflitti di interessi e ai contenuti delle relative dichiarazioni. La nuova norma di riferimento all'interno del Codice dei contratti è l'art. 16 del d. lgs. 36/2023 recentemente modificato dalla legge 170/2023.

In considerazione del quadro normativo sopra delineato e delle indicazioni ANAC contenute nei Piani Nazionali, nella comunicazione dell'Assessore alla Giunta del 18 dicembre 2023 (con cui sono stati forniti gli indirizzi al RPCT per la predisposizione della sezione *Rischi corruttivi e trasparenza* del PIAO) è richiamata l'attenzione su queste misure, prevedendo la piena attuazione del sistema delle dichiarazioni e l'obbligo di assicurare l'attività di controllo nel caso sorga il sospetto della non veridicità delle dichiarazioni rilasciate.

In attuazione di tali indicazioni, nel corso del 2024 il RPCT, previa consultazione dei referenti, dovrà predisporre un documento di indirizzi e un'apposita modulistica finalizzati a realizzare un sistema trasparente di dichiarazioni sull'assenza di conflitto di interessi - in funzione del ruolo rivestito dal dipendente all'interno dell'organizzazione amministrativa, dell'assegnazione ad una specifica struttura funzionale, del livello di responsabilità, delle fasi nonché dei destinatari dell'iter dell'azione amministrativa - mediante l'individuazione di indici di possibili conflitti di interesse.

Verranno raccolte informazioni circa prassi e modulistica attualmente in uso e verranno predisposti moduli uniformi ed aggiornati da mettere a disposizione di tutte le strutture, anche con riferimento a dichiarazioni da acquisire da soggetti esterni (es: componenti di commissioni).

### **INCARICHI EXTRAISTITUZIONALI**

La disciplina relativa all'autorizzazione ai dipendenti pubblici a svolgere incarichi extra istituzionali è finalizzata a dare attuazione all'art. 98 della Costituzione e a prevenire situazioni di conflitto di interesse. A partire dal dovere di esclusività del pubblico dipendente, stabilito a livello costituzionale e dalle disposizioni del titolo I, capo V del D.P.R. 3/1957, il legislatore ha previsto dunque una disciplina delle incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi nell'art. 53 del d. lgs. 165/2001. Per l'applicazione della suddetta normativa sono state adottate inizialmente le deliberazioni n. 900 del 3/07/2008 e n. 1893 del 22/12/2008. In considerazione delle modifiche normative intervenute e della necessità di recepire quanto previsto nell'Intesa sancita in Conferenza unificata il 24/07/2013, con D.G.R. n. 1636 del 3 dicembre 2022 è stato approvato un apposito Regolamento, che ha aggiornato i criteri e le modalità per il rilascio dell'autorizzazione allo svolgimento di

incarichi extraistituzionali da parte dei dipendenti della Giunta regionale attribuiti da soggetti esterni o conferiti dalla medesima amministrazione, revocando le citate DDGGRR

Il regolamento indica altresì gli adempimenti ai fini della comunicazione al Dipartimento della Funzione pubblica, sulla banca dati Perla Pa, e in materia di trasparenza imposti dalla normativa vigente, oltre che disposizioni sulle responsabilità e sulle sanzioni collegate all'inosservanza di quanto ivi previsto.

#### **DIVIETI POST-EMPLOYMENT (PANTOUFLAGE)**

Il divieto di *post-employment* o *pantouflage* previsto dall'art. 53, comma 16-ter del d. lgs. 165/2001, si sostanzia in una sorta di "incompatibilità successiva" per i dipendenti pubblici che abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali. Gli stessi non possono svolgere attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività, pena la nullità del contratto concluso o dell'incarico conferito. I soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione di tale divieto non possono contrattare con la pubblica amministrazione per tre anni successivi.

Il PNA 2022 dedica una parte apposita al *Pantouflage*, elencando le possibili misure per prevenirlo, già contemplate nei precedenti orientamenti dell'Autorità, anticipando che la stessa adotterà Linee Guida e/o atti in materia. Nessuna novità sul tema è contemplata nell'Aggiornamento 2023 al PNA, pertanto, nel 2024 si continuerà a dare attuazione a tale misura con le modalità definite nel PIAO 2023-2025:

- inserimento di apposite clausole nell'atto di assunzione del personale che prevedono specificamente il divieto di pantouflage;
- acquisizione di una dichiarazione, resa dal dipendente al momento della cessazione, con cui lo stesso si impegna a rispettare il divieto di pantouflage;
- previsione nella documentazione di gara e nei patti di integrità, di apposite dichiarazioni degli operatori economici circa il rispetto del divieto del pantouflage.

#### **ROTAZIONE ORDINARIA DEL PERSONALE**

Si rinvia alla sezione 3 "Organizzazione e capitale umano" del presente PIAO ove sono descritti il processo di riorganizzazione della Giunta regionale nonché le relative programmazioni attuate nel corso del 2023 e in programma nel 2024, in attuazione della L.R. 18/2021; all'interno delle sezioni di Amministrazione trasparente dedicate all'organizzazione e al personale sono, altresì, disponibili tutti gli organigrammi dell'ultimo quinquennio, da cui è possibile evincere il livello di rotazione finora di fatto attuato, con particolare riferimento all'alternanza e all'avvicendamento negli incarichi dirigenziali e di elevata qualificazione.

All'interno della sezione 2 "Valore pubblico, performance e anticorruzione" sottosezione 2.2.7 "Gli obiettivi connessi alle pari opportunità, all'equilibrio di genere e alla conciliazione tra vita privata e lavoro - azioni positive per il triennio 2024-2025-2026", sono inoltre riportate le attività attualmente in corso in merito alla nuova mappatura integrata dei processi di lavoro e delle competenze del personale, connessa al progetto di innovazione e cambiamento dell'organizzazione del lavoro nella Regione Marche di cui alla DGR. N. 1844/2022.

Una delle finalità della mappatura integrata è proprio quella di far emergere le connessioni tra i processi di lavoro complessivi dell'ente e i processi a rischio corruzione relativi alle aree di rischio previsti dall'ANAC, già censiti all'interno della piattaforma dedicata. In tal senso, la mappatura integrata consentirà l'associazione di tutti i dipendenti ai processi mappati, dando evidenza dei ruoli, degli incarichi, dei profili professionali agli stessi attribuiti, ivi compresi quelli maggiormente soggetti a rischio corruttivo.

All'esito di tale attività, infatti, si potranno individuare sia le posizioni funzionali contenenti processi più sensibili ai fattori di rischio corruttivo sia i singoli dipendenti che, con responsabilità diverse, sono coinvolti in processi valutati ad elevato rischio di corruzione. Ciò consentirà di programmare, sia a livello di amministrazione generale che di singola struttura dirigenziale, misure di rotazione ordinaria secondo le indicazioni dell'ANAC, o comune, in base alle specificità delle strutture, altre misure organizzative di prevenzione che sortiscano un effetto analogo a quello della rotazione.

### **ROTAZIONE STRAORDINARIA DEL PERSONALE**

La rotazione straordinaria consiste nell'obbligo per l'amministrazione di assegnare il personale sospettato di condotte di natura corruttiva, che abbiano o meno rilevanza penale, ad altro servizio. Si tratta di una misura di natura non sanzionatoria dal carattere eventuale e cautelare, tesa a garantire che, nell'area ove si sono verificati i fatti oggetto del procedimento penale o disciplinare, siano attivate idonee misure di prevenzione del rischio corruttivo al fine di tutelare l'immagine di imparzialità dell'amministrazione. L'elenco dei reati presupposto è contenuto nella delibera ANAC n. 215 del 26 marzo 2019, mentre la delibera ANAC n. 345 del 22 aprile 2020 individua i soggetti tenuti all'adozione del provvedimento motivato di rotazione ovvero quello di permanenza del dipendente nell'Ufficio nel quale si sono verificati i fatti di rilevanza penale o disciplinare. La misura viene attuata qualora si verificano i presupposti.

### **INCONFERIBILITÀ/INCOMPATIBILITÀ DI INCARICHI DI CUI AL D. LGS. 39/2013 E REQUISITI DI ONORABILITÀ E MORALITÀ NELLA FORMAZIONE DI COMMISSIONI ED ASSEGNAZIONI AGLI UFFICI**

Il d.lgs. 39/2013 prevede un regime di inconferibilità e incompatibilità in relazione ad alcuni incarichi nella pubblica amministrazione, negli enti pubblici e negli enti privati in controllo pubblico, al fine di assicurare l'imparzialità dell'esercizio delle funzioni amministrative, rafforzando la separazione e la reciproca autonomia tra organi di indirizzo politico e organi amministrativi e prevenendo la commistione con interessi privati.

Tale regime attiene a:

- Incarichi amministrativi di vertice
- Incarichi dirigenziali interni o esterni
- Incarichi di direttore generale/sanitario/amministrativo nelle ASL e nelle Aziende Ospedaliere
- Incarichi di amministratore di enti pubblici
- Incarichi di amministratore in enti di diritto privato in controllo pubblico

Il D. lgs. 39/2013 prevede inoltre una ipotesi di inconferibilità in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione. L'art. 3 del citato d. lgs. 39/2013 (come anche l'art. 35-bis del d. lgs. 165/2001 concernente la formazione delle commissioni e l'assegnazione a determinati uffici), contemplano il requisito di onorabilità e moralità consistente nel non aver riportato condanne, anche non passate in giudicato, per reati contro la pubblica amministrazione.

Nell'attuazione di tali disposizioni ci si attiene alle indicazioni di ANAC contenute nella deliberazione n. 1201 del 18 dicembre 2019.

La struttura che conferisce un incarico rientrante nelle fattispecie di cui al d. lgs. 39/2013 predispone e rende disponibile l'apposita modulistica concernente le dichiarazioni, che include eventuali ulteriori dichiarazioni, quali ad esempio l'assenza di situazioni di conflitto di interesse.

La medesima struttura acquisisce le dichiarazioni prima del conferimento degli incarichi ed è tenuta ad effettuare la verifica della dichiarazione almeno mediante:

- l'acquisizione del certificato del casellario giudiziale tramite il sistema CERPA (Certificati Pubbliche Amministrazioni), che consente la consultazione diretta del Sistema Informativo del Casellario (SIC) da parte delle amministrazioni pubbliche e dei gestori di pubblici servizi, ai fini dell'acquisizione dei certificati del casellario giudiziale e dell'anagrafe delle sanzioni amministrative dipendenti da reato ([https://www.giustizia.it/giustizia/it/mg\\_3\\_3\\_4.page#](https://www.giustizia.it/giustizia/it/mg_3_3_4.page#));
- consultazione dell'Anagrafe degli Amministratori Locali e Regionali (<https://amministratori.interno.gov.it/amministratori/ServletNomeReg>).

e/o altre modalità che garantiscano l'accertamento delle situazioni oggetto di dichiarazione sostitutiva.

L'art. 20 del d. lgs. 39/2013 prevede che l'interessato deve rendere annualmente una dichiarazione sull'inesistenza di cause di incompatibilità, che va pubblicata sul sito istituzionale dell'Amministrazione. Al suddetto onere di acquisizione della dichiarazione e alla relativa pubblicazione provvede la struttura competente in materia di conferimento dell'incarico.

Analogamente, nel caso di nomina di commissioni e all'affidamento dei relativi incarichi a cui si applica l'art. 35-bis del d. lgs. 165/2001, il dirigente della Giunta che deve procedere alla nomina è tenuto a verificare il rispetto di tale disposizione. Pertanto, negli avvisi e negli interpelli per l'attribuzione dei relativi incarichi è inserito il riferimento alle condizioni ostative al conferimento. Viene dunque predisposta e resa disponibile l'apposita modulistica concernente le dichiarazioni di cui al citato articolo nonché all'assenza di situazioni di conflitto di interesse. La dichiarazione va acquisita prima del conferimento dell'incarico e confermata al momento dell'avvio delle attività della commissione, preso atto dell'elenco dei partecipanti alla procedura. Le verifiche sono effettuate con le modalità sopra descritte.

Si ricorda che l'art. 35-bis si applica ai procedimenti concernenti conferimenti di incarichi:

- per la partecipazione anche con compiti di segreteria, a commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- che comportano l'assegnazione, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- per la partecipazione a commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi;
- per la partecipazione a commissioni per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

## **FORMAZIONE**

Prosegue nel 2024 l'attività formativa sui temi dell'etica e della legalità e della contrattualistica pubblica erogata dalla Scuola regionale di Formazione del personale e rivolta ai dipendenti regionali e degli enti locali, come descritta nel paragrafo 3.4. Nella definizione dei contenuti e delle modalità di svolgimento delle attività, la Scuola si consulterà con il RPCT e, ove necessario, con la SUAM.

Le singole attività formative che saranno realizzate in materia di Anticorruzione Trasparenza e Appalti saranno dettagliate nel Programma di formazione 2024, la cui approvazione seguirà quella del PIAO.

Nell'asse 3 del Piano di formazione saranno previsti moduli formativi relativi all'applicazione del nuovo Codice dei contratti pubblici all'interno dei quali saranno trattati anche gli aspetti concernenti la trasparenza e la prevenzione della corruzione in tale area a rischio.

Specifiche iniziative formative potranno poi essere organizzate in collaborazione con l'ANAC e il Ministero dell'Interno, nell'ambito delle attività di cui al Protocollo d'intesa sottoscritto il 6 aprile 2023 e finalizzato all'innalzamento dei livelli di legalità e sicurezza negli appalti pubblici tramite la sperimentazione di alcuni processi virtuosi.

## **WHISTLEBLOWER**

Il 15 luglio 2023 è entrato in vigore il d.lgs. 24/2023 "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali".

Oggetto delle segnalazioni sono le Violazioni, come definite all'art. 2 comma 1 lett. a) del D.lgs. 24/2023.

Coloro che intendono segnalare situazioni di illecito riguardanti la Giunta regionale possono effettuare una segnalazione interna al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza della Giunta regionale attraverso il modulo presente su Amministrazione Trasparente oppure nei casi previsti dalla normativa (art.6 d.lgs.24/2023) una segnalazione esterna all'ANAC presentata tramite i canali richiamati sul sito dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>).

Per la Giunta della Regione Marche il sistema informatico per l'inoltro delle segnalazioni è disponibile nell'apposita sottosezione di Amministrazione Trasparente:

<https://www.regione.marche.it/Amministrazione-Trasparente/Altri-contenuti/Prevenzione-della-corruzione/Whistleblower-Segnalazione-di-presunti-illeciti-e-irregolarit%C3%A0>

Il sistema garantisce la tutela della riservatezza del segnalante (artt. 4 e 12 del d.lgs. 24/2023) ed al contempo la certezza di acquisizione agli atti dell'amministrazione, in linea con quanto previsto nel PNA, oltre che nella delibera ANAC n. 469 del 19 giugno 2021.

La segnalazione viene registrata in forma crittografata nel sistema di Protocollo e trasmessa esclusivamente al RPCT come documento privato e dunque visibile solo allo stesso.

Lo staff del RPCT effettua dei test finalizzati a verificarne il corretto funzionamento.

Nel 2023 non sono pervenute segnalazioni tramite il sistema.

Le segnalazioni devono essere chiare, circostanziate e non sono ammissibili qualora fondate su meri sospetti, voci di corridoio, circostanze generiche e fatti non verificabili.

### **2.3.8 Sezione Trasparenza**

La trasparenza, nell'accezione del d. lgs. 33/2013, è accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche. Come tale è una misura fondamentale di prevenzione della corruzione.

Ma prima ancora la trasparenza è fondamentale nella creazione di valore pubblico, accanto all'innovazione, semplificazione e digitalizzazione dei processi. Anche la trasparenza, come tutte le misure di prevenzione della corruzione, deve essere realizzata avendo riguardo al destinatario finale dell'azione amministrativa.

## **L'ORGANIZZAZIONE DEI FLUSSI INFORMATIVI DI AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE**

Il modello organizzativo adottato per assicurare il corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione è un modello a rete che individua quali sono le strutture responsabili dell'individuazione, della elaborazione e della pubblicazione del dato per le diverse sottosezioni di Amministrazione Trasparente.

La descrizione del modello, le rispettive responsabilità, le modalità e le tempistiche di attuazione e di monitoraggio sono riportate nell'Allegato 5 – Amministrazione trasparente. La struttura competente alla pubblicazione cura l'organizzazione dei flussi atti a garantire il rispetto del termine di scadenza per la pubblicazione.

Con riferimento alla colonna "Monitoraggio-tempistiche e individuazione del soggetto responsabile" nell'allegato 5 è stato riportato il seguente testo "Monitoraggio tramite alert via mail in prossimità del termine per l'aggiornamento"; infatti nel 2022 è stato progettato e realizzato un sistema di monitoraggio automatizzato dello stato di aggiornamento delle pagine con un meccanismo di alert. Tale meccanismo è volto ad informare, via mail, il dirigente competente alla pubblicazione, dell'avvicinarsi della scadenza del termine per la verifica di correttezza, completezza e aggiornamento dei dati ivi contenuti.

Alcuni obblighi di pubblicazione sono assolti in modalità automatizzata tramite applicativi come OpenAct, ProcediMarche, CohesionWork GTSUAM, Paleo, Bandi, di cui il RPCT raccomanda il corretto utilizzo per il funzionamento dell'automatismo. La pubblicazione è affidata alle strutture responsabili dell'immissione del dato affinché ci sia controllo e consapevolezza dei contenuti anche nel rispetto dei limiti legati alla privacy.

Con riferimento agli obblighi assolti attraverso tali automatismi, il RPCT invia annualmente una e-mail a tutte le strutture per il controllo di competenza.

Particolare attenzione sarà dedicata nel 2024 alla corretta attuazione degli obblighi di trasparenza della sottosezione *Bandi di gara e contratti*. In attuazione di quanto previsto nel paragrafo 5 dell'aggiornamento PNA 2023, nell'Allegato 5 al presente PIAO sono riprodotte le indicazioni relative ai regimi di pubblicazione concernenti le seguenti fattispecie:

- a. *Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ed esecuzione conclusa entro il 31 dicembre 2023*: le pubblicazioni sono effettuate secondo le indicazioni dell'Allegato 9 del PNA 2022;
- b. *Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ma non ancora conclusi alla data del 31 dicembre 2023*: le pubblicazioni sono effettuate secondo le indicazioni del comunicato adottato con Delibera n. 582 del 13 dicembre 2023, dell'ANAC d'intesa con il MIT;
- c. *Contratti con bandi e avvisi pubblicati dopo il 1° gennaio 2024*: le pubblicazioni sono effettuate secondo quanto previsto dalle disposizioni del nuovo Codice in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti di cui agli artt. 19 e ss. e dai relativi regolamenti attuativi di ANAC. Sulla pagina *Amministrazione Trasparente* della Giunta regionale, in aggiunta al link alla Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici (BDNCP), sono pubblicati i dati e le informazioni di cui all'Allegato 1) della delibera n. 264 del 20 giugno 2023 aggiornata con delibera 601 del 19 dicembre 2023.

Per rendere un ausilio alle varie strutture interne all'ente, oltre all'Allegato 5 del presente PIAO, nella intranet regionale è disponibile un *Vademecum Guida all'adempimento degli obblighi di pubblicazione in Amministrazione Trasparente*, redatto e costantemente aggiornato dallo staff RPCT - quale guida operativa per i dipendenti - che contiene le novità normative e giurisprudenziali, i provvedimenti adottati da ANAC e le FAQ disponibili sul sito dell'ANAC, le modalità organizzative interne, con specifiche istruzioni con riguardo all'utilizzo della strumentazione informatica e della modulistica, nonché gli accorgimenti volti ad assicurare che le pubblicazioni avvengano nel pieno rispetto della normativa in materia di tutela dei dati personali di cui al Regolamento UE 2016/679 e al d.lgs. 196/2003.

Lo staff RPCT assicura inoltre un costante supporto alle strutture per la corretta attuazione degli obblighi.

In corrispondenza di ciascuna pagina della sezione *Amministrazione trasparente* è indicata la data di aggiornamento. Più precisamente:

- ogni pagina deve riportare in basso a sinistra la dicitura “pagina aggiornata al ...”. La data ivi riportata attesta la data di riferimento del controllo da parte del dirigente circa la correttezza, la completezza e l’aggiornamento dei dati ivi contenuti;
- per agevolare l’utenza nella consultazione degli aggiornamenti dei contenuti deve essere indicata anche la “data di ultima modifica della pagina”.
- fermo restando la periodicità di pubblicazione prevista, il dirigente/struttura competente alla pubblicazione dovrà provvedere al controllo del contenuto con una frequenza almeno semestrale. Qualora il RPCT dovesse riscontrare l’omissione o il ritardo nello svolgimento della predetta attività, invita la struttura a provvedere, eventualmente supportandola per il corretto adempimento, in un’ottica preventiva e collaborativa finalizzata ad assicurare trasparenza, buon andamento e imparzialità della pubblica amministrazione.
- qualora persista l’inadempimento il RPCT è tenuto ad informare il Segretario Generale e l’OIV ai sensi dell’art. 43, comma 5 del d. lgs. 33/2013.

Il RPCT concentra l’attenzione in occasione dei controlli per l’attestazione OIV, estendendo l’attività anche ad altre sottosezioni non previste dalla delibera ANAC.

Sulla base dei rilievi e delle proposte formulati dall’OIV il RPCT supporta le strutture nell’individuazione degli interventi finalizzati ad implementare la trasparenza ma coerenti con il principio della sostenibilità sul piano delle procedure, in collaborazione con il settore *Transizione digitale e Informatica*.

#### **AZIONI E STRUMENTI ATTUATIVI IN MATERIA DI ACCESSO DEI CITTADINI**

La Giunta regionale con deliberazione n. 637 del 20 giugno 2017 ha approvato una disciplina interna volta a regolamentare la gestione dei procedimenti di accesso civico da parte delle strutture della Giunta regionale e la modulistica di riferimento.

La deliberazione istituisce inoltre il Registro degli accessi che censisce le istanze presentate ai sensi dell’art. 5 del d.lgs. n. 33/2013 (le istanze di accesso civico c.d. semplice e generalizzato). Per la compilazione del Registro e il suo aggiornamento è stata definita una modalità di rilevazione che utilizza il sistema informatizzato di protocollazione PALEO.

Lo staff del RPCT svolge una costante attività di supporto alle strutture competenti per l’istruttoria delle istanze di accesso generalizzato, al fine della preliminare corretta qualificazione delle stesse nonché dell’individuazione dei criteri per il corretto bilanciamento degli interessi ad opera delle strutture competenti.

Nel 2022 il procedimento di accesso è stato digitalizzato, ovvero l’istanza, sia di accesso civico semplice sia di accesso generalizzato, può essere presentata tramite piattaforma online. L’utente tramite la piattaforma può inoltre visualizzare lo stato della pratica. Tale sistema è accessibile tramite lo sportello digitale l’Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP), progetto anch’esso attuato nel corso del 2022, che comprende le sezioni “La regione risponde – FAQ”, “Modulistica”, “Bandi”, “Sportello Semplificazione” e appunto la sezione “Diritto di Accesso” dove vengono spiegati all’utente le varie tipologie di accesso e le modalità per esercitare i rispettivi diritti nei confronti dell’amministrazione regionale.

#### **2.3.9 Prevenzione della corruzione e trasparenza negli Enti vigilati - Sezione trasparenza**

In attuazione delle Linee Guida ANAC di cui alla deliberazione n. 1134 dell’8 novembre 2017 si riporta nell’Allegato 6 al presente PIAO l’elenco degli enti vigilati, partecipati e controllati con l’individuazione delle strutture competenti all’esercizio delle funzioni e dei compiti di impulso e vigilanza sugli stessi.

Tali strutture sono altresì competenti, con riferimento ai medesimi Enti, per gli obblighi di trasparenza di cui all'art. 22 del d. lgs. 33/2013, conformemente a quanto previsto nell'Allegato 5 del presente PIAO.

Resta fermo il ruolo di raccordo e coordinamento della Direzione Risorse Umane e Strumentali a supporto delle medesime strutture, in collaborazione del RPCT.

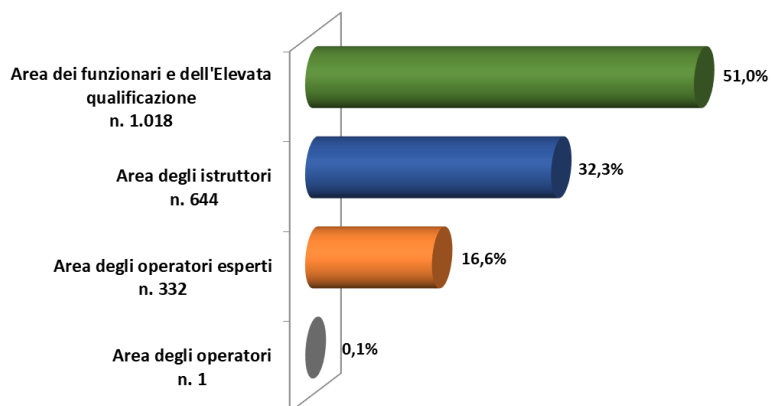
## 3 SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

#### 3.1.1 Capitale umano

Alla data del 1° gennaio 2024, il personale appartenente al ruolo della Giunta Regionale è pari a 2.034 unità a tempo indeterminato, di cui n. 39 unità dirigenziali e 1.995 unità del comparto a tempo indeterminato, compresi n. 12 funzionari in aspettativa per incarico dirigenziale, distribuito nelle seguenti categorie giuridiche:

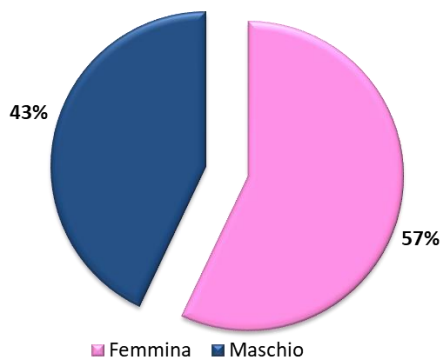
Area	Categoria giuridica	N. unità
Area dei funzionari e dell'Elevata qualificazione	D3	182
	D1	836
Area degli istruttori	C1	644
Area degli operatori esperti	B3	235
	B1	97
Area degli operatori	A	1
<b>Totale</b>		<b>1.995</b>



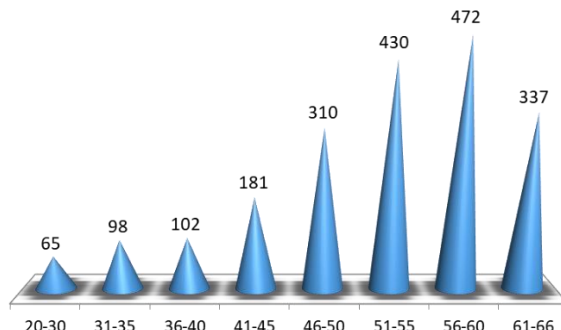
#### Assegnazione lavorativa del personale del comparto:

Assegnazione lavorativa del personale	n. unità
Giunta regionale	1.858
Ufficio Speciale per la Ricostruzione (USR)	52
Agenzia Marche Agricoltura Pesca (AMAP)	17
Agenzia Regionale Sanitaria (ARS)	11
Agenzia Turismo e Internazionalizzazione Marche (ATIM)	3
Assemblea legislativa	22
Altri Enti pubblici o distacco sindacale	20
Aspettativa per incarico dirigenziale	12
<b>Totale</b>	<b>1.995</b>

Il personale del comparto, a tempo indeterminato comprende n° 857 maschi e 1.138 femmine. Solo nelle qualifiche B1 e D3 sono più numerosi i maschi, in tutte le altre categorie le femmine, sono numericamente maggiori.

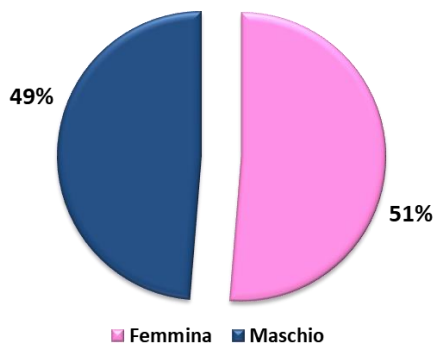


Per il personale del comparto a tempo indeterminato, la classe di età più consistente è quella tra i 56 e i 60 anni, immediatamente seguita dalla classe di età tra i 51 e i 55 anni.

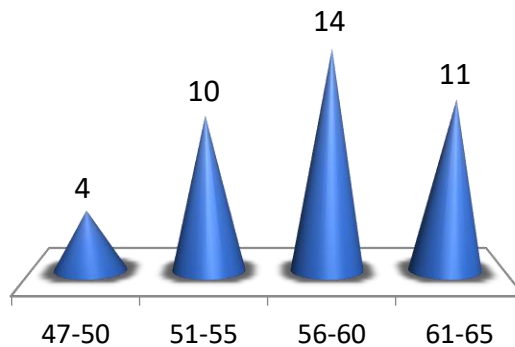


Per quanto attiene al personale dirigenziale di ruolo della Giunta regionale, alla data del 1° gennaio 2024, risultano in servizio n. 39 dirigenti, di cui n. 34 presso strutture della Giunta regionale e n. 5 unità presso altri enti.

Il personale dirigenziale di ruolo della Giunta regionale comprende n° 20 femmine e n° 19 maschi.



Per il personale dirigenziale, le classi di età più consistenti sono quelle tra 51 e 55 anni e tra 61 e 65 anni.



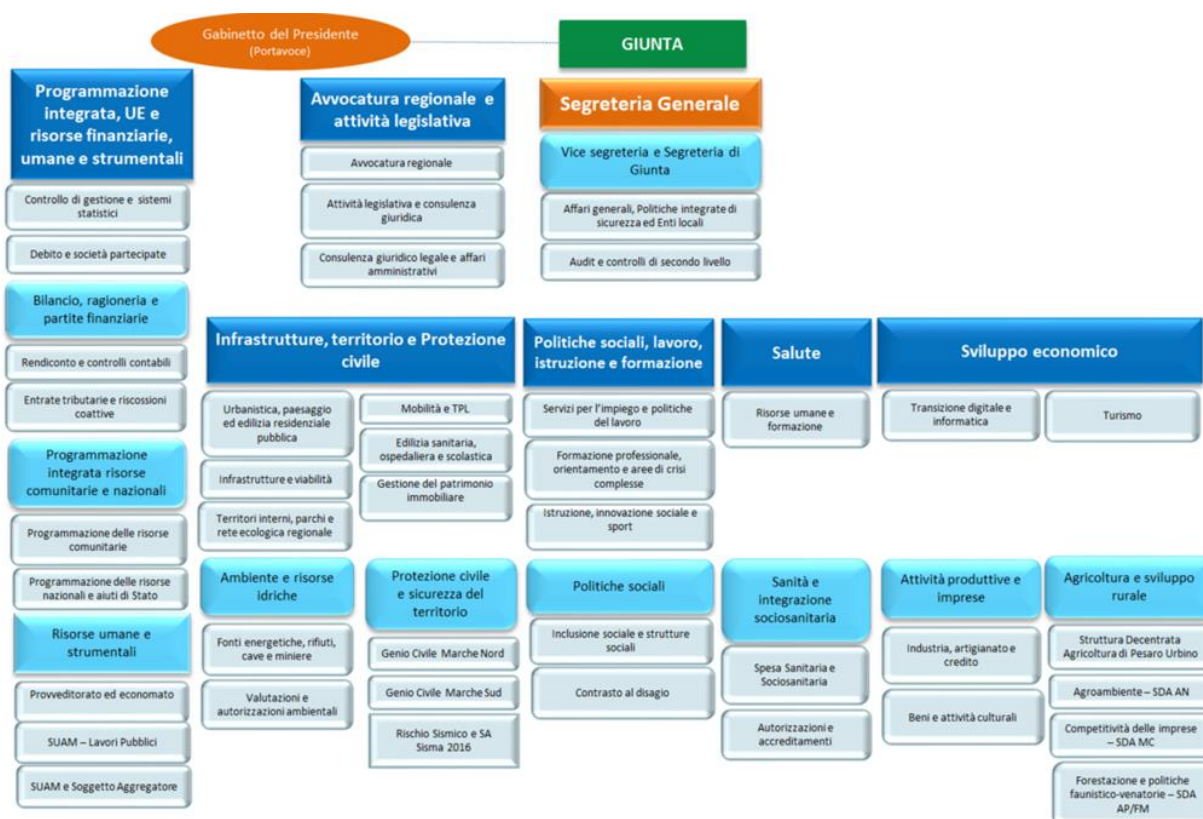
### 3.1.2 Organizzazione della Giunta regionale

L'amministrazione regionale è organizzata sulla base della legge regionale n. 18 del 30 luglio 2021 "Disposizioni di organizzazione e di ordinamento del personale della Giunta regionale", che ha costituito il quadro di riferimento del processo di formazione delle strutture della Giunta regionale, ispirato a principi di semplificazione e accessibilità dell'azione amministrativa, trasparenza al fine di garantire la partecipazione dei cittadini, nonché l'imparzialità e la legalità dell'azione amministrativa e digitalizzazione, quale strumento per garantire una significativa riduzione della tempistica procedimentale e della discrezionalità.

La legge regionale n. 18/2021 fissa i principi generali cui deve tendere l'organizzazione, definisce gli strumenti di programmazione e monitoraggio dell'attività amministrativa e, nel distinguere il ruolo politico da quello tecnico, attribuisce alla Giunta regionale le fondamentali funzioni di indirizzo politico-amministrativo, individuando, nel Segretario generale, la figura apicale di vertice dell'organizzazione, chiamata ad assicurare l'esercizio organico e integrato delle funzioni di competenza di tutte le strutture dirigenziali.

In attuazione della legge regionale n. 18/2021, sono stati istituiti i Dipartimenti, quali strutture organizzative apicali, volte all'assolvimento coordinato di un complesso articolato di macro-competenze, per aree di attività omogenee, le Direzioni, quali strutture subordinate al dipartimento, che operano secondo gli indirizzi e con le modalità fissati dal direttore e dal segretario generale e, infine, i Settori, quali strutture dirigenziali istituite per l'assolvimento coordinato di un complesso di competenze settoriali omogenee all'interno dei Dipartimenti o delle Direzioni.

Alla data del 1° gennaio 2024, a seguito delle modifiche organizzative previste dalle deliberazioni di Giunta n. 1432 e n. 1433 del 30 settembre 2023, il nuovo assetto organizzativo è costituito da n. 58 strutture dirigenziali, compresa la Segreteria Generale, cui è associato un trattamento economico onnicomprensivo.



Le competenze delle singole strutture dirigenziali sono disponibili sul sito della Regione Marche nella sezione Amministrazione trasparente – organizzazione – articolazione degli uffici.

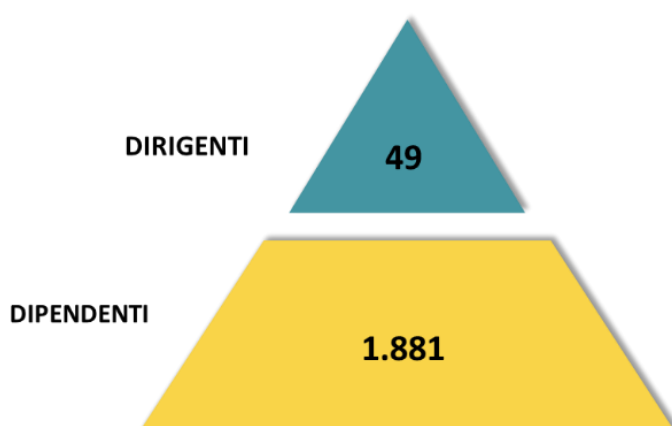
I valori della retribuzione di posizione rideterminati ai sensi del contratto collettivo decentrato integrativo 2021 – Dirigenza e la distribuzione per fasce delle strutture dirigenziali, sono evidenziati in tabella:

Fascia retributiva	Valore economico	Tipologia struttura	Distribuzione
Dip	70.000,00 €	Struttura complessa	6
Dir	60.000,00 €	Struttura complessa	10
Set1	45.500,00 €	Struttura semplice	9
Set2	39.300,00 €	Struttura semplice	16
Set3	32.100,00 €	Struttura semplice	5
Set4	27.000,00 €	Struttura semplice	11

Nelle more della piena operatività del nuovo assetto, alla data del 1° gennaio 2024, gli incarichi dirigenziali risultano così distribuiti:

- n. 34 incarichi a dirigenti di ruolo della Giunta regionale;
- n. 10 incarichi a dirigenti provenienti da altre pubbliche amministrazioni ai sensi dell'art 19 comma 5-bis del D. Lgs. 165/2001;
- n. 5 incarichi a soggetti di particolare e comprovata qualificazione professionale ai sensi dell'art. 19 comma 6 del D. Lgs. 165/2001, di cui n. 2 incarichi a funzionari interni regionali;
- n. 9 incarichi ad interim.

Il numero dei dipendenti in servizio presso la Giunta regionale alla data del 1° gennaio 2024 è pari a n. 1.881, di cui 1.858 unità a tempo indeterminato, n. 1 unità in comando da altre PA e n. 22 unità a tempo determinato.



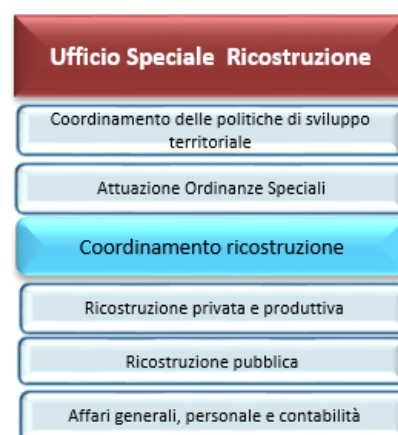
Il rapporto tra i dirigenti e i dipendenti in servizio c/o la Giunta è pari a 2,5 dirigenti ogni 100 dipendenti.

Completano l'assetto organizzativo le posizioni non dirigenziali, secondo quanto previsto dall'art. 21 della legge regionale n. 18/2021 e dalla contrattazione collettiva. Alla data del 1° gennaio 2024 sono istituite n. 287 posizioni non dirigenziali, distribuite nelle fasce retributive come di seguito indicato:

POSIZIONI NON DIRIGENZIALI					
Semplice € 7.000	Semplice Avanzata € 9.000	Complessa € 9.000	Complessa Avanzata € 12.000	Qualificata € 16.000	Totale
82	32	47	70	56	287

A seguito degli eventi sismici che hanno colpito l'Italia centrale nel 2016, con deliberazione di Giunta n. 1491 del 28/11/2016, sono state definite le competenze, l'articolazione territoriale e la dotazione organica del personale dell'Ufficio Speciale per la Ricostruzione, in conformità all'Ordinanza del Commissario straordinario del Governo per la ricostruzione n. 1 del 10/11/2016.

Nel corso degli ultimi anni, l'organizzazione dell'USR ha subito diverse modifiche legate all'ampliamento delle funzioni operative ad esso assegnate. Da ultima, in coerenza a quanto previsto dalla legge regionale n. 18/2021, la Giunta regionale ha provveduto a riorganizzazione l'Ufficio speciale per la ricostruzione, istituendo una Direzione finalizzata al coordinamento della ricostruzione e cinque settori.



### 3.1.3 Il sistema di misurazione delle funzioni interne

Con il termine "indicatori comuni per le funzioni di supporto" si indica un set di grandezze selezionate, utili a misurare le performance organizzativa di un'amministrazione come definita nelle Linee guida elaborate dal Dipartimento della Funzione pubblica (n. 1/2017 e n. 2/2017) e nel documento "Indicatori comuni per le funzioni di supporto nelle amministrazioni pubbliche", con particolare riferimento agli aspetti individuati dall'art. 8 del D. Lgs. 150 del 2009, comma 1, lettera d) sulla modernizzazione ed il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e lettera f) sull'efficienza nell'impiego delle risorse. Esse fanno riferimento alla gestione delle funzioni di supporto comuni a tutte le organizzazioni (quali ad esempio la gestione degli acquisti, la gestione del personale, la comunicazione, la digitalizzazione, la trasparenza) come da [circolare n 2 del 30/12/2019 del Dipartimento della Funzione pubblica](#).

La decisione di monitorare tali indicatori risponde, inoltre, alle esigenze di accrescere la cultura della misurazione nella Giunta regionale, implementare il monitoraggio al fine di creare serie storiche dei valori degli indicatori ed utilizzarle per elaborare politiche organizzative mirate a migliorare la gestione.

## Indicatori comuni per le funzioni di supporto della Regione Marche

Processi di gestione delle risorse umane		2020	2021	2022	2023
1.1 Costo unitario della funzione di gestione delle risorse umane <i>Costo del personale addetto alla funzione gestione risorse umane / N. totale dei dipendenti in servizio</i>		890,99 €	1.044,49 €	996,65 €	1.182,67€
1.2 Grado di attuazione di forme di organizzazione del lavoro in telelavoro o lavoro agile <i>N. di dipendenti in lavoro agile e telelavoro / N. totale dei dipendenti in servizio</i>		88,39%	62,96%	62,88%	61,80%
1.3 Grado di copertura delle attività formative dedicate <i>N. di dipendenti che hanno iniziato un'attività formativa nel periodo di riferimento / N. totale dei dipendenti in servizio</i>		63,08%	22,59%	41,72%	47,87%
1.4 Grado di copertura delle procedure di valutazione del personale <i>N. di dipendenti che hanno ricevuto almeno un colloquio di valutazione / N. totale dei dipendenti in servizio</i>		100%	100%	100%	100%
1.5 Tasso di mobilità interna del personale non dirigenziale <i>N. di dipendenti che hanno cambiato unità organizzativa / N. totale di personale non dirigenziale in servizio</i>		0,36%	0,85%	0,91%	0,32%

Gestione degli approvvigionamenti e degli immobili		2020	2021	2022	2023
2.1 Incidenza del ricorso a convenzioni CONSIP e al mercato elettronico degli acquisti <i>Spesa per l'acquisto di beni e servizi effettuata tramite convenzioni quadro o mercato elettronico / Pagamenti per acquisto di beni e servizi</i>		<i>Dato non disponibile</i>	<i>Dato non disponibile</i>	<i>Dato non disponibile</i>	<i>Dato non disponibile</i>
2.2 Tempestività dei pagamenti <i>gg effettivi tra la data di scadenza della fattura o richiesta equivalente di pagamento e la data di pagamento ai fornitori moltiplicata per l'importo dovuto, rapportata alla somma degli importi pagati nei periodi di riferimento</i>		-15,53g	-22,43g	-19,03g	<i>Dato non disponibile</i>
2.3 Spesa per energia elettrica al metro quadro <i>Costo per energia elettrica / N. di metri quadri disponibili</i>		9,75€	12,39€	14,77€	19,86€

Gestione delle risorse informatiche e digitalizzazione		2020	2021	2022	2023
<b>3.1</b>	<b>Grado di utilizzo di Spid nei servizi digitali</b> <i>N. di accessi unici tramite SPID a servizi digitali / N. di accessi unici a servizi digitali collegati a SPID</i>	11,6%	96,2%	100 %	100%
<b>3.2</b>	<b>Percentuale di servizi full digital</b> <i>N. di servizi che siano interamente online, integrati e full digital / N. di servizi erogati</i>	36,40%	63,3%	81%	79,04%
<b>3.3</b>	<b>Percentuale di servizi a pagamento tramite PagoPa</b> <i>N. di servizi a pagamento che consentono uso PagoPA / N. di servizi a pagamento</i>	<i>Dato non disponibile</i>	<i>Dato non disponibile</i>	<i>Dato non disponibile</i>	<i>Dato non disponibile</i>
<b>3.4</b>	<b>Percentuali di comunicazioni tramite domicili digitali</b> <i>N. di comunicazioni elettroniche inviate ad imprese e PPAA tramite domicili digitali / N. di comunicazioni inviate a imprese e PPAA</i>	100%	100%	100%	100%
<b>3.5</b>	<b>Percentuali di banche dati pubbliche disponibili in formato aperto</b> <i>N. di dataset pubblicati in formato aperto / N. di dataset previsti dal paniere dinamico per il tipo di amministrazione</i>	29,20%	33,33%	33,33%	43,75%
<b>3.6</b>	<b>Dematerializzazione procedure</b> <i>Procedura di gestione presenze-assenze, ferie-permessi, missioni e protocollo integralmente ed esclusivamente dematerializzata (full digital)</i>	SI	SI	SI	SI

Gestione della comunicazione e della trasparenza		2020	2021	2022	2023
<b>4.1</b>	<b>Consultazione del portale istituzionale (media giornaliera)</b> <i>N. totale di accessi unici al portale istituzionale / 365</i>	20.470	42.520	23.503	23.429
<b>4.2</b>	<b>Grado di trasparenza dell'Amministrazione</b> <i>L'indicatore si calcola come rapporto tra punteggi associati alle attestazioni rilasciate dall'OIV</i>	95,7%	95,7%	98,7%	<i>Dato non calcolabile (*)</i>

(\*) Con delibera Anac n. 203 del 17 maggio 2023 sono state modificate le modalità di assegnazione dei punteggi associati alle attestazioni rilasciate dall'OIV. Il dato sarà calcolabile quando saranno forniti nuovi criteri di computazione

### 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

La sezione intende rappresentare la strategia e gli obiettivi connessi allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto secondo Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 8 ottobre 2021, nonché in coerenza con il CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021, Titolo VI, Capo I, art.t. 63 e ss adottati dalla Regione Marche.



Modelli fondati su una maggiore flessibilità e autonomia nelle scelte degli spazi, degli orari e degli strumenti da utilizzare a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati.

L'emergenza Covid-19 è stata un'occasione per sperimentare il lavoro agile e dopo la pandemia per la prima volta la Giunta regionale con **deliberazione n. 345 del 28 marzo 2022** ha provveduto a regolamentare l'utilizzo del lavoro agile ordinario per i propri dipendenti, autorizzando, in via sperimentale, il ricorso a tale modalità lavorativa fino al 31.12.2022.

Con l'entrata in vigore del nuovo CCNL Funzioni locali 2019-2021 sottoscritto in data 16 novembre 2022, si è ritenuto opportuno prorogare d'ufficio tutti gli Accordi individuali di lavoro agile in essere al 31/12/2022, nelle more del recepimento, all'interno del regolamento, delle disposizioni contrattuali introdotte al Titolo VI "Lavoro a distanza", Capo I "Lavoro Agile".

In considerazione delle esperienze maturate nella fase di sperimentazione del lavoro agile ordinario, nonché delle indicazioni pervenute dall'Organismo Paritetico per l'Innovazione, istituito in Regione Marche con decreto del Segretario Generale n. 125 del 14 dicembre 2022 e dalle organizzazioni sindacali, si è provveduto a revisionare con **deliberazione della Giunta regionale n. 344 del 13 marzo 2023** la regolamentazione in materia di lavoro agile, apportando sostanzialmente le seguenti modifiche:

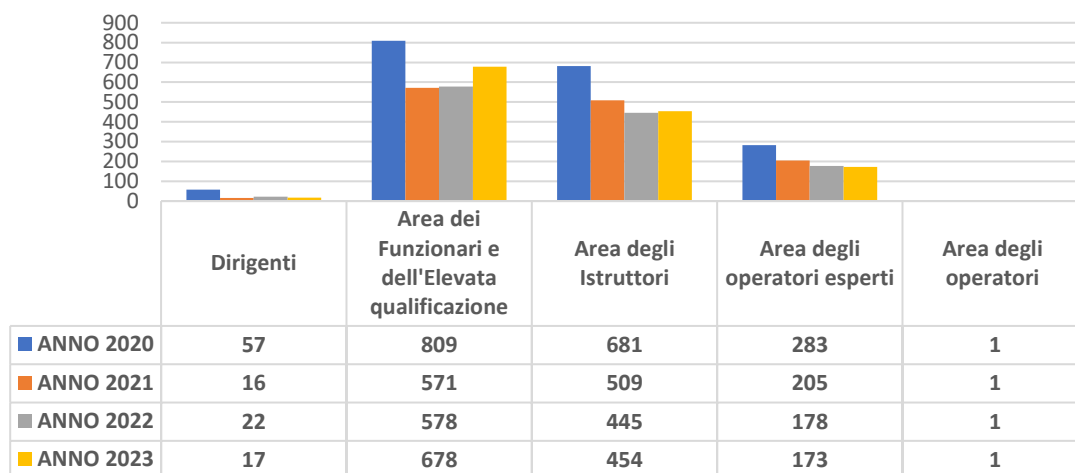
- sostituzione delle "otto giornate mensili da prestare in modalità agile", con "una o due giornate prestabili a settimana", non modificabili e non recuperabili, da indicare all'interno dell'Accordo individuale;
- determinazione della data d'inizio dell'accordo individuale di lavoro agile al 1° giorno del mese successivo alla data di validazione da parte del dirigente;
- possibilità di stipula di massimo 2 accordi individuali nel corso dell'anno solare, ferme restando le ipotesi di cessazione d'ufficio specificatamente individuate nel regolamento nonché "l'ipotesi in cui, in via eccezionale, per particolari motivi organizzativi, le parti si accordino sulla cessazione dell'accordo in essere senza necessità di preavviso";
- eliminazione delle fasce rigide di contattabilità, al fine di consentire al dipendente una maggiore flessibilità nell'organizzazione della prestazione lavorativa a garanzia della conciliazione dei tempi vita-lavoro;
- possibilità di attivare forme di lavoro agile temporanee e straordinarie in caso di calamità naturali e situazioni emergenziali oggettive ed imprevedibili.

Tale regolamentazione ha consentito l'Amministrazione di precedere ad una razionalizzazione e pianificazione dell'utilizzo degli spazi di lavoro, delle sedi e delle dotazioni tecnologiche, quanto mai necessarie in considerazione delle politiche assunzionali.

In sostanza il lavoro agile in Regione Marche si caratterizza per i seguenti caratteri:

- **prerequisiti di conoscenza e competenza** dei software gestionali in uso nella Giunta regionale relativamente al proprio ambito lavorativo/settore di riferimento, delle modalità operative del lavoro agile, come da documentazione reperibile sulla point/intranet regionale; di aver preso visione delle disposizioni normative in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e policy per la sicurezza informatica e per l'utilizzo degli strumenti informativi e telematici;
- **richiesta** a carattere volontario ed autorizzata del dirigente di assegnazione (entro 5 gg. lavorativi dalla richiesta);
- **destinatari** i lavoratori a tempo indeterminato o determinato (pieno o parziale) anche nuovi assunti se il dirigente referente ritiene che abbia acquisito sufficiente esperienza lavorativa;
- **esclusione dal lavoro agile** del personale turnista o i dipendenti che necessitano di una costante utilizzo dei macchinari (es. magazzinieri, addetti alla manutenzione, operai, autisti, ecc.) o dipendenti adibiti a prestazioni lavorative non adattabili al lavoro agile;
- **distribuzione** con l'individuazione di una o due giornate massimo alla settimana (riproporzionate in caso di rapporto part time), inserite nell'accordo individuale, senza possibilità di cambio turno (in quanto non prevista dal CCNL e per una organizzazione migliore della logistica);
- **rientro** possibile in servizio nella giornata di lavoro agile, senza possibilità di recupero della giornata di lavoro agile non fruita;
- **prevalenza** del servizio in presenza;
- **decorrenza** dal primo giorno del mese successivo a quello in cui è avvenuta la validazione da parte del dirigente;
- **durata** che non può essere inferiore a 6 mesi e non può superare il termine di 1 anno solare, salvo proroga tacita disposta d'ufficio dalla struttura competente in materia di personale; in caso di cambi di struttura di assegnazione o modifica di obiettivi assegnati, l'accordo cessa d'ufficio e per riattivarlo necessita ridefinire un nuovo Accordo individuale;
- **definizione delle fasce di contattabilità** non superiore all'orario medio giornaliero di lavoro ed è articolata in modo funzionale a garantire le esigenze di conciliazione vita-lavoro del dipendente;
- **definizione delle fasce di inoperabilità** (disconnessione);
- **riserva** per alcune categorie di lavoratori in particolari necessità secondo le previsioni normative vigenti;
- **senza erogazione dei buoni pasto** nelle giornate di lavoro agile;
- **forma contratto**, l'accordo individuale di lavoro agile viene sottoscritto in forma digitale;
- **parità di diritti e doveri** con i lavoratori non in lavoro agile.

## DIPENDENTI IN LAVORO AGILE PER FIGURA PROFESSIONALE



Va quindi ribadito che il Covid-19 ha avuto sicuramente un ruolo di catalizzatore nell'introduzione del lavoro agile nel settore pubblico e quindi anche in Regione Marche ma nel corso dal 2023 e nei prossimi anni l'amministrazione regionale si è proiettata sempre più a dare un nuovo impulso con un approccio sempre più completo e strutturato alle iniziative connesse ai nuovi modelli innovativi di organizzazione del lavoro, includendo anche altre forme di flessibilità, e soprattutto, favorendo il lavoro per obiettivi.

### **Mappatura integrata attività/processi e connessione con le attività che possono essere svolte in modalità "agile"**

Nella prima parte del 2023 è iniziato il percorso per la realizzazione di una mappatura dei processi, di lavoro, in maniera sperimentale su tre Dipartimenti pilota (Dipartimento Infrastrutture, Territorio e Protezione Civile – Dipartimento Politiche sociali, Lavoro, Istruzione e Formazione - Dipartimento Sviluppo Economico).

Per l'anno 2024, come meglio dettagliato nel paragrafo dedicato alle azioni positive per il triennio 2024-2026, proseguirà il servizio di mappatura, sia attraverso il completamento dell'analisi dei processi di lavoro delle restanti strutture dirigenziali, sia attraverso la realizzazione di una piattaforma informatica atta a consentire il caricamento e l'aggiornamento dei processi e delle fasi che li caratterizzano, rilevando il grado di smartabilità degli stessi.

### **Connessione con gli assi strategici della formazione 2024 – 2025 - 2026**

Tutte le azioni contenute in questa sezione sono costantemente connesse alle previsioni del **Piano triennale della formazione interno della Giunta regionale**, in particolare ai contenuti e alle finalità previste dai 4 assi formativi sotto riportati:

Nello specifico si evidenziano per l'anno 2024:

- continua l'attività formativa già iniziata nel 2023 inerente allo sviluppo delle capacità di programmare e lavorare per obiettivi. Di sviluppare la leadership agile rivolto oltreché ai dirigenti, anche al personale con incarichi di elevata qualificazione;
- continua l'attività formativa relativa al "Codice di comportamento" con lo scopo di aggiornare le conoscenze dei dipendenti in merito al codice di comportamento, con evidenziazione degli aspetti connessi alle **nuove modalità di Lavoro Agile**;

- prosegue nel 2024 il servizio di “Coaching individuale” per dirigenti, intrapreso nell’anno 2023, che si pone, tra gli obiettivi, anche quello di rafforzare le competenze di leadership agile per la gestione del team di lavoro;
- anche nel 2024, come già effettuato gli anni 2022 e 2023, sono previsti moduli formativi per i neoassunti per adeguare le competenze tecnico professionali e per conseguire i risultati e gestire i tempi di lavoro in modalità agile.

### **Dotazione digitale e tecnologica 2024 - 2025 - 2026**

Per il triennio 2024-2026 la Regione prosegue nel percorso di potenziamento e l’aggiornamento continuo delle postazioni di lavoro tramite prodotti Microsoft della famiglia “office365”, in forza dell’adesione alla convenzione Consip denominata EA7, per un valore complessivo nel triennio pari a 3.000.000,00€. Ciò consentirà: di sfruttare a pieno l’utilizzo delle aree di lavoro condivise su Teams in cloud, implementando apposite policy di sicurezza, di utilizzare la fonia di Teams e di estendere l’utilizzo della Multi Factor Authentication.

Le postazioni client saranno standardizzate in fase di configurazione in particolare per l’aspetto della sicurezza (dominio, antivirus), inoltre saranno sostituiti i computer fissi con computer portatili dotati di docking station. Questa scelta rende più flessibile le modalità lavorative (spostamenti, sedi in più uffici, assistenze, ecc). Dal 2025 inizieranno i test per la virtualizzazione delle macchine con l’obiettivo di mettere in cloud le postazioni di lavoro.

Prosegue, per il triennio 2024-2026 il potenziamento del data center regionale, quale struttura già qualificata CSP da AGID, al fine di fornire in misura crescente servizi cloud in modalità IAAS, PAAS, SAAS, in favore delle strutture dell’ente regionale, degli enti del territorio e del comparto sanitario, nell’ottica del principio CLOUD first, per un valore complessivo previsto, nel triennio pari a 3.000.000,00€.

Le infrastrutture e i processi regionali relativi alla loro gestione risultano già certificate ai sensi delle seguenti norme: ISO 9001, ISO 20000, ISO 22301, ISO 27001 con estensioni ISO 27017, ISO 27018, ISO 14001.

Oltre alle certificazioni già acquisite ci accingeremo alla acquisizione della certificazione CSA Star Level 2, ultimo elemento che ci consentirà di raggiungere il livello di abilitazione alla gestione dei servizi strategici.

Si proseguirà nel miglioramento del Sistema di Gestione e Sicurezza delle Informazioni, in linea con l’evoluzione tecnologica alla luce del ruolo sempre più centrale del Cloud regionale, in modo da garantire i migliori standard possibili e la piena compliance al GDPR ed alle normative vigenti in materia di sicurezza e protezione dei dati. Il valore complessivo degli interventi è pari a 3.500.000,00€, per n. 3 progetti predisposti dalla Regione in risposta ad altrettanti bandi pubblicati dall’Agenzia per la Cibersicurezza Nazionale (ACN).

Tale percorso prevede un miglioramento della gestione complessiva del ciclo di vita dei dati, dell’aumento della sicurezza dei sistemi di conservazione, dei tempi di accesso e della disponibilità dei dati, anche in caso di eventi di forza maggiore. Due dei tre data center di Regione Marche (Data Center Tiziano presso il palazzo Leopardi e il Data Center presso il sito di via Sanzio) sono stati collegati in business continuity attraverso un sistema di replica sincrona dei dati ad elevata performance e in alta affidabilità, che garantisce la disponibilità dei sistemi a livello geografico.

Nel triennio 2024-2025-2026 saranno completati gli interventi per aumentare la sicurezza e la disponibilità dei dati in relazione ai collegamenti di rete, riassumibili in una maggiore protezione della rete da attacchi esterni (virtual firewall), l’aumento dell’efficienza del servizio al cittadino (bilanciatori di traffico web virtuali) e un migliore sfruttamento delle potenzialità dell’infrastruttura di rete presente (software define network).

Congiuntamente a tali interventi è previsto il potenziamento e rafforzamento della connettività in rete, prevedendo dei collegamenti delle aziende sanitarie in relazione al piano sanità connessa.

Al fine di aumentare le capacità del sito di disaster recovery, collocato in Umbria, è in fase di realizzazione un potenziamento degli ambienti di memorizzazione e delle linee di collegamento tra i data center regionali e il sito di D.R. al fine di adeguarle ai progressivi incrementi richiesti dai servizi erogati.

Sono infine previsti n. 4 interventi di adeguamento degli impianti elettrici e di climatizzazione a servizio del datacenter regionale, da completarsi nel biennio 2024-2026 per un valore complessivo pari a 900.000,00€.

### **Istituti flessibili per la conciliazione dei tempi di vita - lavoro**

Gli istituti flessibili consentono la conciliazione dei tempi di vita-lavoro dei dipendenti garantendo benefici correlati a situazioni di disagio personale e familiare in ottica di genere. La rilevazione, riferita all'anno 2023, concerne il personale della Giunta regionale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, assegnato sia alle strutture tecnico amministrative che a quelle dei componenti della Giunta regionale.

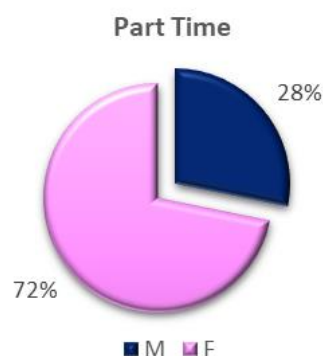
### **Flessibilità orario di lavoro**

L'orario di lavoro del personale a tempo pieno è pari a 36 ore settimanali ed è articolato su cinque giorni lavorativi con due rientri pomeridiani. Nei giorni di lunedì, mercoledì e venerdì è prevista attività lavorativa per una quantità teorica di 6 ore, nei giorni di martedì e giovedì di 9 ore. Al fine di agevolare la conciliazione dei tempi vita-lavoro, presso la Regione Marche è possibile usufruire da parte dei lavoratori differenziate modalità di orario lavorativo, che il dipendente può valutare con il proprio dirigente, compatibilmente con le esigenze lavorative.

### **Part time**

Nel rispetto delle previsioni del CCNL Funzioni locali, gli enti possono costituire rapporti di lavoro part time mediante assunzione, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, o trasformare rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati, indipendentemente dal profilo professionale posseduto. Al fine di permettere una migliore conciliazione dei tempi vita-lavoro sono attualmente riconosciute presso la Regione Marche n. 24 tipologie di part time differenti tra orizzontali, verticali e misti.

TIPOLOGIA	M	F	TOTALE
ORIZZONTALE	5	64	69
VERTICALE	33	31	64
MISTO	4	12	16
<b>TOTALE</b>	42	107	149
	<b>28%</b>	<b>72%</b>	



La distribuzione dell'orario di lavoro part time è fortemente sbilanciata verso il genere femminile: 72% donne contro 28% uomini. Lo squilibrio maggiore si presenta nel part time "orizzontale" che è la tipologia maggiormente diffusa: 93% donne e 7% uomini.

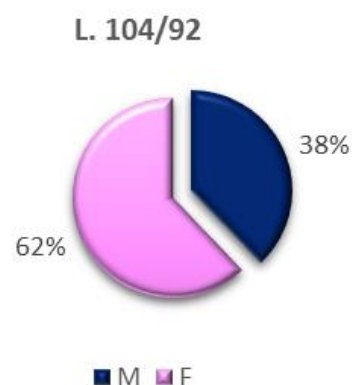
**Benefici a sostegno del personale con handicap grave o per assistenza a familiari in condizione grave (legge n. 104/1992 e d.lgs. n. 151/2001 – art. 42).**

In materia di conciliazione dei tempi lavoro/famiglia non si può tralasciare l'effetto derivante dall'utilizzo dei permessi giornalieri o orari da parte dei dipendenti che hanno una condizione di handicap grave e permanente a proprio carico o a carico di un familiare o affine, entro il 2° grado.

Ai sensi dell'art. 33 della legge n. 104/1992, i dipendenti, previa verifica dei requisiti ed autorizzazione, possono in questi casi utilizzare n. 3 giorni di permesso mensili o n. 2 ore giornaliere, se utilizzati per sé stessi, al fine di soddisfare le proprie esigenze di salute o di contemperare le esigenze di salute e di assistenza del familiare in difficoltà.

Al 31.12.2023 utilizzano tale beneficio:

FIGURA PROFESSIONALE	M	F	TOTALI
Dirigenti	1	4	5
Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione	66	92	158
Area degli Istruttori	37	90	127
Area degli operatori esperti	40	50	90
<b>TOTALE</b>	<b>144</b>	<b>236</b>	<b>380</b>
	<b>38%</b>	<b>62%</b>	



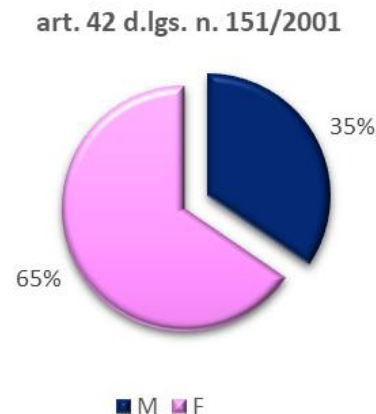
Nel totale del personale che utilizza la legge n. 104/92 il 62% dei permessi sono richiesti da dipendenti di genere femminile, contro il 38% dei dipendenti di genere maschile.

**Personale che utilizza i benefici di cui all'art. 42 d.lgs. n. 151/2001 distinto per figura professionale e genere.**

Altro beneficio a sostegno della conciliazione vita lavorativa e familiare, è quello previsto dall'art. 42 del d.lgs. n. 151/2001. Tale beneficio consiste in un congedo retribuito giornaliero, con l'erogazione di una indennità pari all'ultimo stipendio percepito nell'ultimo mese, al fine di assistere un proprio familiare, nella condizione di handicap grave e permanente e di convivenza dello stesso con il lavoratore, per la durata massima di 24 mesi nell'arco della vita lavorativa, da utilizzare anche in modalità frazionata.

Il 65% dei dipendenti che utilizzano l'art. 42 d.lgs. n. 151/2001 è di genere femminile.

FIGURA PROFESSIONALE	M	F	TOTALI
Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione	10	14	24
Area degli Istruttori	3	12	15
Area degli operatori esperti	6	10	16
<b>TOTALE</b>	<b>19</b>	<b>36</b>	<b>55</b>
	<b>35%</b>	<b>65%</b>	



## Congedi parentali previsti dal decreto legislativo n. 151/2001.

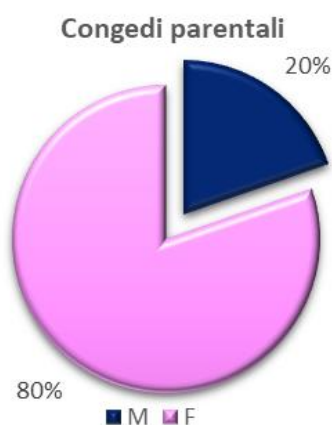
### RIPOSI GIORNALIERI DELLA MADRE

Durante il primo anno di vita del bambino la madre ha diritto a 2 periodi di riposo della durata di un'ora ciascuno, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.

### RIPOSI GIORNALIERI DEL PADRE

Durante il primo anno di vita del bambino i riposi giornalieri sono riconosciuti al padre lavoratore:

- nel caso i figli sono affidati al solo padre;
- in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvale;
- nel caso la madre non sia lavoratrice dipendente (anche se casalinga);
- in caso di morte o grave infermità della madre.



### CONGEDO PARENTALE

Per ogni bambino, nei suoi primi 12 anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non superiore ai sei mesi, elevabili a sette per il padre nel caso si astenga dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi. I congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di 10 mesi, elevabile a 11 se il padre si astiene dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi. Il congedo parentale fino ai 12 anni di vita del bambino è retribuito al 30%, per un periodo complessivo tra i genitori di nove mesi.

A ciascun genitore lavoratore spetta un periodo di 3 mesi, non trasferibile, con indennità al 30%. Hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, ad un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di 3 mesi, per i quali spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione. Nel caso vi sia un solo genitore, allo stesso spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione per un periodo massimo di 9 mesi. I primi 30 giorni fra entrambi i genitori hanno una retribuzione al 100%, come previsto dal CCNL Funzioni Locali. L'amministrazione consente l'applicazione del beneficio del congedo parentale ad ore su base oraria, nella misura pari a 3 ore. Con la fruizione di n. 2 permessi orari, ciascuno pari a 3 ore, in due distinte giornate, viene totalizzato un giorno intero di congedo parentale.

### MALATTIA FIGLIO

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore ai 3 anni. Per ogni anno di età del bambino, fino ai tre anni, i primi 30 gg di malattia sono interamente retribuiti, come previsto dal CCNL Comparto Funzioni Locali già Regioni e Autonomie Locali. Dai 3 agli 8 anni di età, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro per la malattia del figlio, alternativamente, nel limite di 5 giorni all'anno. I giorni di malattia del figlio dai 3 agli 8 anni non sono retribuiti.

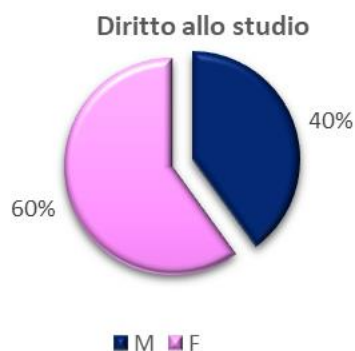
Personale che utilizza congedi parentali distinto per figura professionale e genere.

TIPOLOGIA PERMESSO/ FIGURA PROFESSIONALE	MASCHI				FEMMINE				TOTALE COMPLESSIVO
	Area degli operatori esperti	Area degli Istruttori	Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione	TOTALI	Area degli operatori esperti	Area degli Istruttori	Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione	TOTALI	
Riposi giornalieri madre/padre	0	0	1	1	3	10	12	25	26
Congedo parentale al 100%	2	5	12	19	5	18	44	67	86
Congedo parentale al 30%	0	2	2	4	2	23	37	62	66
Congedo parentale non retribuito	0	0	1	1	0	1	1	2	3
Malattia figlio retribuita	3	9	15	27	3	22	28	53	80
Malattia figlio non retribuita	0	1	0	1	2	2	3	7	8
				53				216	269

La distribuzione dei congedi parentali evidenzia che l'80% dei permessi richiesti è da parte del dipendente di genere femminile mentre i permessi richiesti dai dipendenti di genere maschile sono il 20%.

## ALTRE FORME DI CONCILIAZIONE VITA E LAVORO

### PERMESSI PER DIRITTO ALLO STUDIO



L'articolo 10 della legge n. 300 del 1970 (Statuto dei lavoratori) specifica che i lavoratori studenti (ossia che portino avanti un percorso di formazione parallelamente all'attività e alla prestazione lavorativa) hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti. Oltre a questo, i lavoratori studenti hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi ma anche la preparazione agli esami. La contrattazione collettiva nazionale di lavoro disciplina la materia in conformità alla disposizione normativa precitata.

FIGURA PROFESSIONALE	M	F	TOTALI
Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione	4	16	20
Area degli Istruttori	9	10	19
Area degli operatori esperti	7	4	11
<b>TOTALE</b>	<b>20</b>	<b>30</b>	<b>50</b>
	40%	60%	

Per l'anno 2023 sono stati concessi i permessi straordinari retribuiti per il diritto allo studio, nel limite massimo di 150 ore individuali, a n. 50 dipendenti della Giunta regionale di cui con contratto a tempo indeterminato n. 45 e determinato n. 5, con una percentuale totale pari al 40% per il genere maschile e al 60% per il genere femminile.

## LAVORO A DISTANZA

Per la rilevazione del Lavoro a distanza i dati comprendono anche il personale dell'Agenzia regionale Sanitaria gestito dalla Giunta regionale.

### I - Lavoro Agile

Al fine di sperimentare ed introdurre nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati e, al tempo stesso, per favorire un'organizzazione ispirata a principi di flessibilità, autonomia e responsabilità, favorire la digitalizzazione e la dematerializzazione delle attività, dei processi e dei procedimenti, garantendo comunque il miglior impatto per l'utenza in termini di accessibilità, anche da remoto, ai servizi erogati dalle strutture regionali e rafforzare altresì le misure di conciliazione dei tempi di vita-lavoro dei dipendenti, la Giunta Regionale con deliberazione n. 344 del 13 marzo 2023 ha approvato il nuovo regolamento e revocato il precedente di cui alla deliberazione n. 345 del 28/03/2022, per l'utilizzo del lavoro agile tenendo conto di quanto disposto dal CCNL Funzioni locali 2019-2021. Al 31 dicembre 2023 gli accordi di lavoro agile autorizzati ai dipendenti sono stati n. 1.323 con una percentuale pari 37% di genere maschile e il 63% di genere femminile come si rappresenta nella tabella a seguire:

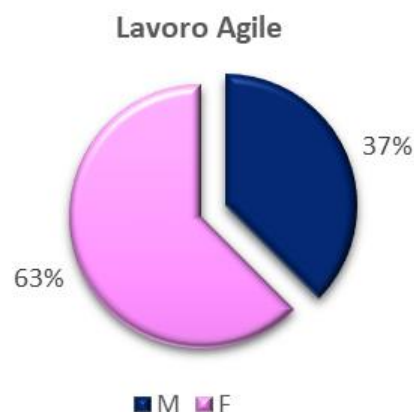


FIGURA PROFESSIONALE	M	F	TOTALI
Dirigenti	4	13	17
Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione	244	434	678
Area degli Istruttori	178	276	454
Area degli operatori esperti	70	103	173
Area degli operatori	0	1	1
<b>TOTALE</b>	<b>496</b>	<b>827</b>	<b>1.323</b>
	<b>37%</b>	<b>63%</b>	

### II - Altre forme di lavoro a distanza

#### Lavoro da Remoto

Al fine di introdurre soluzioni organizzative atte a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta la effettuazione della stessa in uno spazio idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato, nel rispetto dell'orario di lavoro giornaliero, la Giunta Regionale con deliberazione n. 1461 del 09 ottobre 2023 ha approvato il nuovo regolamento in materia di lavoro da remoto e revocato il precedente di cui alla deliberazione n. 770 del 20/06/2022.

Con la sottoscrizione in data 16/11/2022 del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali per il triennio 2019-2021, il quale, al titolo VI, ha introdotto la disciplina

del lavoro a distanza e, specificamente al capo II, articoli 68 - 70, la modalità di lavoro detta “da remoto” la Giunta regionale con deliberazione n. 1461/2023 ha così adeguato il regolamento alle disposizioni contenute nel citato contratto.

Al 31 dicembre 2023 gli accordi di lavoro da remoto autorizzati ai dipendenti sono stati n. 84 con una percentuale pari al 30% di genere maschile e il 70% di genere femminile.



TIPOLOGIA	M	F	TOTALI
DOMICILIARE ANNUALE	21	52	73
DOMICILIARE PER ESIGENZE STRAORDINARIE	4	5	9
DOMICILIARE PER ESIGENZE TEMPORANEE E/O IMPREVEDIBILI	0	2	2
<b>TOTALE</b>	<b>25</b>	<b>59</b>	<b>84</b>
	<b>30%</b>	<b>70%</b>	

### 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

#### 3.3.1 Premessa

L'articolo 6 del D. Lgs. 30/03/2001 n. 165 e ss.mm.ii., concernente l'organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale prevede che le amministrazioni pubbliche adottino, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità di servizi ai cittadini, il piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività, nonché con le linee di indirizzo emanate all'art. 6 ter del medesimo decreto legislativo. Inoltre, lo stesso articolo 6, come novellato dal D. Lgs. n. 75/2017, introduce elementi significativi tesi a superare il concetto tradizionale e statico di dotazione organica e implica un'analisi quantitativa e qualitativa delle necessità delle amministrazioni, puntando sulle professionalità emergenti e più innovative, in ragione dell'evoluzione tecnologica e organizzativa.

Il PTFP si sviluppa in prospettiva triennale e può essere aggiornato annualmente in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale, rappresentando uno strumento programmatico, modulare e flessibile per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane, in coerenza con l'organizzazione degli uffici.

#### 3.3.2 Programmazione personale del comparto

La dotazione organica in termini finanziari prevista all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, come novellato dal D. Lgs. n. 75/2017 e costruita nel rispetto delle linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter del medesimo decreto legislativo, viene di seguito rappresentata, tenendo conto altresì dell'entrata in vigore dal 1° aprile 2023 del nuovo sistema di classificazione dell'ordinamento professionale, di cui all'art. 12 del Contratto Collettivo Nazionale del comparto Funzioni Locali, triennio 2019-2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022:

Area	CATEGORIA INIZIALE GIURIDICA	% lavorativa	Costo tabellare con oneri e IRAP	Al 01/01/2024		
				Personale in servizio a T.I. (compresi comandi e distacchi in uscita)	Programmazione residua	Costo personale in servizio e programmato al 01/01/2024
Dirigenza	DIR	100,00%	€ 64.104,07	39	5	€ 2.820.579,08
Area dei funzionari e dell'Elevata qualificazione	D3	100,00%	€ 40.480,75	181		€ 7.327.015,75
	D3	50,00%	€ 20.240,38	1		€ 20.240,38
	D1	100,00%	€ 35.387,45	812	19	€ 29.406.970,95
	D1	91,67%	€ 32.439,68	3		€ 97.319,03
	D1	83,33%	€ 29.488,36	12		€ 353.860,35
	D1	66,67%	€ 23.592,81	1		€ 23.592,81
	D1	50,00%	€ 17.693,73	8		€ 141.549,80
Area degli istruttori	C1	100,00%	€ 32.613,27	617	13	€ 20.546.360,10
	C1	91,67%	€ 29.896,58	2		€ 59.793,17
	C1	83,33%	€ 27.176,64	16		€ 434.826,21
	C1	66,67%	€ 21.743,27	6		€ 130.459,60
	C1	50,00%	€ 16.306,64	3		€ 48.919,91
Area degli operatori esperti	B3	100,00%	€ 30.600,75	225		€ 6.885.168,75
	B3	91,67%	€ 28.051,71	1		€ 28.051,71
	B3	83,33%	€ 25.499,60	4		€ 101.998,42
	B3	66,67%	€ 20.401,52	4		€ 81.606,08
	B3	50,00%	€ 15.300,38	1		€ 15.300,38
	B1	100,00%	€ 29.018,20	88	4	€ 2.669.674,40
	B1	83,33%	€ 24.180,87	4		€ 96.723,46
	B1	66,67%	€ 19.346,43	2		€ 38.692,87
B1	50,00%	€ 14.509,10	3		€ 43.527,30	
Area degli operatori	A	100,00%	€ 27.508,82	1		€ 27.508,82
				<b>2.034</b>	<b>41</b>	<b>€ 71.399.739,31</b>

La stessa tiene conto dei dipendenti appartenenti al ruolo della Giunta regionale alla data del 01/01/2024, articolata per area/categoria giuridica e percentuale lavorativa, compreso il personale in mobilità o distacco in uscita, al fine di valorizzare gli oneri futuri in caso di rientro in servizio, come suggerito dalle linee di indirizzo adottate con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 08 maggio 2018 e pubblicato in G.U. n. 173 del 27/07/2018.

Il costo lordo annuo di ciascuna unità viene computato con riferimento al trattamento economico tabellare iniziale, inclusi gli anticipi contrattuali previsti dall'art. 3 del D.L. 145/2023, convertito in legge n. 191/2023, comprensivo di oneri contributivi e previdenziali e dell'IRAP, con esclusione delle progressioni economiche orizzontali e di tutti gli istituti del salario accessorio, che trovano copertura nel fondo delle risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 79 del CCNL del comparto Funzioni Locali, triennio 2019-2021, sottoscritto in data 16/11/2022.

Laddove l'assunzione derivi da contratto a part time, la spesa del personale è stata calcolata in termine di percentuale di prestazione lavorativa; ciò rileva, in particolare, nei contratti a tempo parziale vigenti al momento del trasferimento dei dipendenti dalle Province a seguito dell'attuazione delle leggi n. 56/2014 e n. 205/2017, ai quali la Regione Marche è subentrata.

La programmazione triennale del fabbisogno del personale 2024-2026 della Giunta regionale viene predisposta nel rispetto della disciplina del turn over, prevista dall'art. 3 D.L. n. 90/2014, convertito con modificazioni nella Legge n. 114/2014.

Tuttavia, in ragione delle disposizioni contenute nell'art. 1, commi 27, 28 e 29, della legge n. 213 del 30/12/2023 recante: Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2024 e bilancio pluriennale per il triennio 2024-2026, che dispongono l'integrazione delle risorse destinate a coprire gli oneri per i rinnovi contrattuali del personale pubblico per il triennio 2022-2024, oneri che, ai sensi del comma 29 del sopra citato articolo, sono a carico del bilancio della Regione Marche, con un incremento della spesa che si stima intorno al 5.8% e tenuto conto che l'art. 3 del D.L. 145/2023, convertito in legge n. 191/2023, ha disposto il pagamento del c.d. anticipo contrattuale, che di fatto rappresenta un costo aggiuntivo, non qualificabile come arretrato contrattuale e dunque non neutralizzabile nell'ambito dei vincoli in materia di personale, la Giunta regionale, al fine di rispettare il vincolo di sostenibilità finanziaria, ha ritenuto opportuno limitare, per l'anno 2024, la capacità assunzionale, generata dalle cessazioni intervenute nell'anno 2023, applicando una decurtazione di circa il 40% delle risorse disponibili per la Segreteria Generale e per ciascun Dipartimento. Per l'anno 2025, la capacità assunzionale stimata sulla base delle cessazioni, che avverranno nell'anno 2024 per il raggiungimento dei limiti ordinamentali, è stata decurtata per un importo pari a € 765.461,99. Nessuna decurtazione è stata al momento prevista per l'anno 2026.

Inoltre, per l'anno 2024, il costo delle assunzioni di personale a tempo determinato, esplicitate nel successivo paragrafo 3.3.4, finanziato con risorse regionali e pari a € 92.441,73 è andato a ridurre ulteriormente la capacità assunzionale disponibile per le nuove assunzioni a tempo indeterminato.

Alla luce di quanto sopra esposto e all'esito della ricognizione effettuata ai sensi dell'art. 16, comma 1, lett. a-bis) del D. Lgs. n. 165/2001, con nota del 6 dicembre 2023 presso la Segreteria Generale e i Dipartimenti della Giunta regionale, è stata predisposta la seguente programmazione triennale 2024-2026:



- n. 24 unità appartenenti all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex categoria giuridica D), da assumere secondo le seguenti modalità:
  - n. 6 unità con profilo professionale D/AF "Funzionario amministrativo e finanziario" tramite scorrimento della graduatoria vigente approvata con decreto del dirigente della Direzione Risorse Umane e strumentali n. 446 del 01/08/2023 e in subordine tramite indizione di apposita procedura concorsuale;
  - n. 1 unità con profilo professionale D/AF "Funzionario amministrativo e finanziario" facendo ricorso alla procedura di mobilità volontaria esterna ex art. 30 del D. Lgs. 165/2001;
  - n. 17 unità con profilo professionale D/TS "Funzionario tecnico specialista", come di seguito dettagliato:
    - n. 8 unità di funzionario specialista nell'ambito della formazione delle risorse umane tramite la procedura concorsuale, già avviata con decreto del dirigente della Direzione Risorse Umane e strumentali n. 316 del 29/05/2023;
    - n. 1 unità di funzionario specialista nell'ambito delle infrastrutture, territorio e protezione civile, tramite scorrimento della graduatoria vigente approvata con decreto del dirigente della Direzione Risorse Umane e strumentali n. 86 del 22/02/2023 e ss.mm.ii.;
    - n. 1 unità di funzionario specialista meteorologo mediante indizione di specifica procedura concorsuale;
    - n. 3 unità facendo ricorso alla procedura di mobilità volontaria esterna ex art. 30 del D. Lgs. 165/2001, di cui n. 1 riservata a personale in comando presso l'USR;
    - n. 4 unità tramite procedure finalizzate al superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni in attuazione dell'art. 20 del D. Lgs. n. 75/2017;
  
- n. 24 unità appartenenti all'Area degli Istruttori (ex categoria giuridica C), da assumere secondo le seguenti modalità:
  - n. 18 unità profilo professionale C/AF "Assistente amministrativo contabile" tramite scorrimento della graduatoria vigente approvata con decreto del dirigente della Direzione Risorse Umane e strumentali n. 438 del 24/07/2023 e ss.mm.ii.;
  - n. 1 unità con profilo professionale C/AF "Assistente amministrativo contabile" facendo ricorso alla procedura di mobilità volontaria esterna ex art. 30 del D. Lgs. 165/2001;
  - n. 1 unità con profilo professionale C/AF "Assistente amministrativo contabile" tramite procedure finalizzate al superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni in attuazione dell'art. 20 del D. Lgs. n. 75/2017;
  - n. 2 unità con profilo professionale C/IT "Assistente sistemi informativi e tecnologici" tramite la procedura concorsuale, già avviata con decreto del dirigente della Direzione Risorse Umane e strumentali n. 316 del 29/05/2023;
  - n. 1 unità con profilo professionale C/IT "Assistente sistemi informativi e tecnologici" tramite procedure finalizzate al superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni in attuazione dell'art. 20 del D. Lgs. n. 75/2017;
  - n. 1 unità profilo professionale C/TS "Assistente tecnico specialista" tramite procedure finalizzate al superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni in attuazione dell'art. 20 del D. Lgs. n. 75/2017;
  
- n. 17 unità appartenenti all'Area degli Operatori esperti (ex categoria giuridica B), da assumere secondo le seguenti modalità:
  - n. 15 unità con profilo professionale B3/AF "Collaboratore ai servizi di supporto" tramite scorrimento della graduatoria vigente approvata con decreto del dirigente della Direzione Risorse Umane e strumentali n. 404 del 130/7/2023;

- n. 1 unità con profilo professionale B3/AF “Collaboratore ai servizi di supporto” tramite l’attivazione di procedure rivolte ai lavoratori appartenenti alle categorie protette ex lege n. 113 del 1985;
- n. 1 unità con profilo professionale B1/AF “Esecutore dei servizi di supporto”, all’esito di tirocinio formativo (convenzione unica regionale per il programma di inserimento lavorativo ai sensi dell’art. 11 della legge 68/99, presso Datori di lavoro pubblici).

Infine, in attuazione del diritto di precedenza alla trasformazione del rapporto di lavoro per i dipendenti assunti a tempo parziale che ne abbiano fatto richiesta nell’anno precedente, normato dall’art. 3 comma 101 della legge n. 244/2007, la programmazione prevede la conversione dei rapporti di lavoro di n. 2 unità; tali variazioni del rapporto di lavoro da part time a tempo pieno sono trattate come nuove assunzioni, come previsto dalla normativa vigente. La spesa stimata è pari a € 11.335,72.

La capacità assunzionale relativa all’anno 2024 è pari a € 3.834.410,87 e deriva dalle economie delle cessazioni dell’anno 2023 (€ 3.819.089,96), cui si somma quella residua delle precedenti programmazioni (€ 15.320,91).

La capacità assunzionale complessiva è stata ridotta volontariamente, come risulta da quanto sopra rappresentato, di un importo pari a € 1.672.947,54.

La spesa lorda complessiva della programmazione del personale a tempo indeterminato per l’anno 2024 è pari a € 2.136.662,40 e, genera comunque un risparmio pari a € 24.800,94.

Non si rende pertanto necessario acquisire l’asseverazione di cui all’articolo 33, comma 1, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58 del 2019, dal momento che la spesa di personale non viene incrementata (Cfr. Sentenza Corte dei Conti sezioni riunite in sede giurisdizionale n. 7 del 2022).

Con il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2024-2026, inoltre, l’Amministrazione intende favorire un percorso di valorizzazione professionale riservato ai dipendenti di ruolo della Giunta regionale, nel rispetto dell’art. 52 comma 1 bis coordinato con l’art. 13, commi 6,7 e 8, del CCNL 2019-2021 Funzioni Locali del personale del Comparto, attivando le progressioni tra le Aree.

In particolare, l’Aran, con parere CFL209, ha precisato che le risorse stanziare ai sensi dell’art. 1, comma 612, della Legge n. 234 del 30/12/2021 (Legge di Bilancio 2022) - in una misura non superiore allo 0,55% del m.s. 2018 - possano essere integralmente destinate a progressioni verticali effettuate con procedura speciale. L’art. 13, comma 8 del CCNL prevede, infatti, che le risorse in questione siano integralmente destinate alle progressioni verticali speciali poste in essere nella fase di prima applicazione dei nuovi ordinamenti (dal 1° aprile 2023 al 31 dicembre 2025). Sulla base delle richiamate discipline, gli enti hanno dunque la possibilità di stanziare risorse contrattuali aggiuntive per le procedure speciali di progressione verticale effettuate ai sensi dell’art 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 16 novembre 2022 e dell’art. 52, comma 1-bis penultimo periodo del D. Lgs. n. 165/2001, in una misura massima dello 0,55% del m.s. 2018 ed in coerenza con i fabbisogni di personale.

All’esito delle richieste pervenute dal Segretario Generale e dai Direttori di Dipartimento, si procede a programmare per gli anni 2024 e 2025 le seguenti progressioni fra le Aree articolate per struttura dirigenziale e profilo professionale:

PROGRESSIONI TRA AREE - ANNO 2024								
Dipartimenti	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione					Area degli Istruttori		
	D/AF	D/IT	D/TS		D/LF	C/AF	C/IT	C/TS
			Ing	Agr				Geometr
Segreteria generale	1			1		1		
Avvocatura regionale e attività legislativa	1							
Programmazione integrata, Ue e risorse finanziarie, umane e strumentali	5	1				5	1	
Infrastrutture, territorio e protezione civile	5	1	6			4		1
Politiche sociali, lavoro, istruzione e formazione	9	1			2	7		
Salute	1							
Sviluppo economico	8	1		1		5		

PROGRESSIONI TRA AREE - ANNO 2025								
Dipartimenti	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione					Area degli Istruttori		
	D/AF	D/IT	D/TS		D/LF	C/AF	C/IT	C/TS
			Ing	Agr				Geometr
Segreteria generale	1					1		
Avvocatura regionale e attività legislativa						1		
Programmazione integrata, Ue e risorse finanziarie, umane e strumentali	2	2	1			5		
Infrastrutture, territorio e protezione civile	5	1	7			4		
Politiche sociali, lavoro, istruzione e formazione	11	1			3	4		
Salute						1		
Sviluppo economico	11					5		

La suddetta programmazione ha un costo pari a € 291.378,83 ed è finanziata con le risorse aggiuntive stanziare ai sensi dell'art. 1, comma 612, della Legge n. 234 del 30/12/2021 (Legge di Bilancio 2022) e calcolate secondo le indicazioni del parere ARAN CFL207 pari a € 292.789,31. Il suddetto costo di programmazione è stato decurtato dalla capacità assunzionale degli anni 2024 e 2025, derivante dalle cessazioni 2023 e 2024; non genera dunque spesa aggiuntiva.

### 3.3.3 Programmazione in deroga ai vincoli assunzionali

In relazione alle attività connesse all'attuazione del Piano di potenziamento straordinario dei Centri per l'Impiego, secondo le disposizioni previste dal Decreto del Ministero del Lavoro n. 74 del 28/06/2019, così come modificato con successivo Decreto del Ministero del Lavoro n. 59 del 22/05/2020, si rende necessario programmare per l'anno 2024 l'assunzione di:

- n. 9 unità appartenenti all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex categoria giuridica D), con profilo professionale D/TS "Funzionario tecnico specialista", esperto nell'ambito della formazione delle risorse umane tramite la procedura concorsuale, già avviata con decreto del dirigente della Direzione Risorse Umane e strumentali n. 316 del 29/05/2023;

- n. 10 unità profilo professionale C/AF “Assistente amministrativo contabile” tramite scorrimento della graduatoria vigente approvata con decreto del dirigente della Direzione Risorse Umane e strumentali n. 438 del 24/07/2023 e ss.mm.ii.

Le precitate assunzioni sono in deroga ai vincoli di sostenibilità finanziaria e di spesa di personale ai sensi della legge 30 dicembre 2018, n. 145 – articolo 1, comma 258, come modificato dall’articolo 12, comma 1, del decreto-legge n. 4/2019 convertito con modificazioni dalla legge 28 marzo 2019, n. 26.

Inoltre, al fine di potenziare il settore SUAM – Soggetto Aggregatore, in ragione anche degli interventi nell’ambito del PNRR e dell’incremento degli enti che chiederanno di avvalersi della SUAM, in quanto non qualificati ai sensi del D. Lgs. n. 36/2023 “Codice dei contratti pubblici”, occorre prevedere l’assunzione di n. 1 unità D/AF “Funzionario amministrativo e finanziario”. Anche tale assunzione è in deroga ai vincoli di sostenibilità finanziaria e di spesa di personale ai sensi del comma 9, dell’articolo 9 del decreto-legge n. 66/2014, convertito in legge n. 89/2014 e nei limiti del finanziamento derivante dal Fondo previsto dalla stessa disposizione.

### 3.3.4 Programmazione personale a tempo determinato o assunto con forme contrattuali flessibili

Le assunzioni con forme contrattuali flessibili, di cui al comma 2 dell’art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001, saranno effettuate nel corso dell’annualità 2024 solo nell’ambito di attività prevalentemente finanziate con fondi statali e/o europei, nonché con risorse provenienti da privati, fatta eccezione per sopperire all’esigenza stagionale di dare copertura agli IAT nel periodo di maggiore afflusso turistico dal 15 giugno al 15 settembre.

Il personale a TD verrà assunto tramite l’utilizzo delle graduatorie vigenti sia della Giunta che di altre pubbliche amministrazioni della regione Marche; sarà possibile il ricorso alla somministrazione di lavoro esclusivamente per profili specifici o su espressa richiesta motivata delle strutture che gestiscono i finanziamenti.

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO O ASSUNTO CON FORME CONTRATTUALI FLESSIBILI ANNO 2024										
DIPARTIMENTO	STRUTTURA/PROGETTO	UNITA'	Profilo Prof.le	Finanziamento UE		Finanziamento Stato		Finanziamento RM		Finanziamento da privati
Sviluppo economico	Politiche faunistico venatorie	4	C/AF							100,00% 144.608,19
	Direzione Agricoltura - PSR	5	C/TS	43,12%	83.553,30	39,82%	77.158,92	17,06%	33.057,03	
	Turismo - Progetto Turbo	1	C/AF	80%	31.003,08	20%	7.750,77			
	Turismo - IAT	2	C/CI					100%	24.101,37	
Politiche Sociali	Centri per l'impiego	3	D/LF	50%	78.857,25	35%	55.200,08	15%	23.657,18	
		2	C/AF	50%	38.753,85	35%	27.127,70	15%	11.626,16	
Segreteria Generale	Audit - Progetto POC	1	D/AF			100%	52.571,50			
Protezione civile	Mitigazione del rischio idrogeologico	2	D/TS			100%	105.433,44			
		Costi totali			232.167,48		219.808,96		92.441,73	144.608,19

L’importo di € 92.441,73, pari al costo delle assunzioni di personale a tempo determinato finanziato con risorse regionali, è stato decurtato dalla capacità assunzionale disponibile, come esplicitato nel paragrafo 3.3.2.

### 3.3.5 Programmazione stabilizzazioni personale dell’Ufficio speciale per la Ricostruzione (USR)

In attuazione dell’art. 57, comma 3, del D.L. n. 104/2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 126/2020 e ss.mm.ii., che prevede la possibilità di stabilizzare il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato

in servizio presso gli Uffici speciali per la ricostruzione e presso gli enti dei crateri dei sismi del 2002, 2009, 2012 e 2016, la Giunta regionale intende procedere alla stabilizzazione del personale non dirigenziale in servizio presso l'USR della Regione Marche, che abbia maturato trentasei mesi di servizio nei predetti Uffici, anche in posizioni contrattuali diverse.

In ausilio ai processi di stabilizzazione, il successivo comma 3-bis prevede la possibilità di accedere al fondo appositamente costituito presso il Ministero dell'economia e delle finanze e finalizzato al concorso agli oneri derivanti da tali assunzioni attraverso la presentazione di apposita istanza.

Tali assunzioni, ai sensi del comma 3-septies dell'art. 57 del D.L. n. 104/2020 e ss.mm.ii., finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse, non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento.

La spesa, dunque, delle stabilizzazioni del personale dell'USR è neutra rispetto al vincolo di sostenibilità finanziaria e a quello del costo del personale nei limiti delle risorse assegnate alla Regione Marche, con DPCM, a valere sulle risorse finanziarie del Fondo di cui al comma 3-bis dell'articolo 57, del D.L. 104/2020.

Le precitate stabilizzazioni non derogano però al principio di derivazione costituzionale dell'adeguato accesso dall'esterno di cui all'articolo 35, comma 1, lettera a), del Decreto legislativo n. 165 del 2001.

Al riguardo, trova applicazione la disposizione speciale di cui all'ultimo periodo del comma 5 ter, dell'art. 3, del D.L. n. 44/2023, convertito con modificazioni dalla legge n. 74 del 2023, il quale prevede che per il personale non dirigenziale degli Uffici Speciali per la ricostruzione si applicano i criteri e le procedure di cui al comma 5 dello stesso articolo, comunque assicurando il rispetto del principio dell'accesso dall'esterno, nel corso del triennio di programmazione, in misura non inferiore al 50 per cento dei posti dei fabbisogni.

A seguito dell'apertura del Portale "Lavoro Pubblico" da parte del Dipartimento di Funzione Pubblica, che ha emanato specifici criteri con circolare DFP-0022121-P-31/03/2023, con nota prot. 0511446 del 03/05/2023, la Regione Marche ha presentato istanza per accedere al fondo finalizzato al concorso agli oneri per la stabilizzazione del personale con rapporto di lavoro a tempo determinato per n. 90 unità da programmare nel triennio 2023-2025.

Tutto quanto considerato ed al fine di assicurare il rispetto del principio dell'accesso dall'esterno, nel corso del triennio di programmazione 2023 – 2025, in misura non inferiore al 50% dei posti del fabbisogno, si rende necessario modificare la programmazione dell'annualità 2023, di cui alla DGR n. 345 del 13/03/2023, prevedendo l'inizio del percorso di stabilizzazione del personale dell'Ufficio Speciale per la ricostruzione, nella misura massima del 29% della spesa della programmazione di tale annualità.

La programmazione anno 2023 ha avuto un costo complessivo pari a € 3.964.529,77, la quota destinata alle progressioni di carriera, alla mobilità e alle stabilizzazioni è stata pari a € 819.166,00, ossia circa il 21% del costo programmato, pertanto è possibile destinare alle stabilizzazioni del personale dell'USR la restante quota pari a € 1.163.098,73 che deriva da un totale di 34 unità, di cui n. 24 di categoria D e n. 10 di categoria C, rispettivamente Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione e Area degli Istruttori.

Le restanti unità sono programmate per le annualità 2025 e 2026.

Ne consegue la seguente programmazione per il triennio 2023-2025:

Anno 2023		Anno 2024		Anno 2025	
Stabilizzazioni	24D+10C	Stabilizzazioni	21D+19C	Stabilizzazioni	11D+5C
Costo complessivo	€ 1.140.584,66	Costo complessivo	€ 1.362.788,58	Costo complessivo	€ 552.328,30

Nello specifico:

Anno	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione		Area degli Istruttori		
	D/AF	D/TS	C/IT	C/AF	C/TS
2023	7	17		10	
2024	1	20	1	4	14
2025		11			5

Allo stato il DPCM previsto dal comma 3 bis dell'art. 57 del D.L. n. 104/2020, convertito con modificazioni dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, non è stato emanato.

Tuttavia, la legge di Bilancio dello Stato e segnatamente la n. 213 del 2023, all'articolo 1, comma 426, ha previsto un incremento finalizzato al processo di stabilizzazione del personale degli Uffici Speciali per la ricostruzione, stanziando un importo di € 15 ML destinato al finanziamento dello specifico fondo di cui al comma 3-bis dell'articolo 57 del D.L. n. 104/2020, a decorrere dall'anno 2024.

Ferma restando la necessità di programmare le stabilizzazioni di tale personale per il triennio 2023-2025, costituisce condizione di procedibilità alle assunzioni a tempo indeterminato, l'emanazione del DPCM di riparto del Fondo.

### 3.3.6 Programmazione dirigenza

Per quanto attiene alla programmazione del personale dirigenziale, a seguito della riorganizzazione della Giunta regionale avvenuta con le deliberazioni di Giunta n. 1204/2021 e n. 1523/2021 e ss.mm.ii., tutte le strutture dirigenziali sono state ricoperte tramite dirigenti di ruolo della Regione Marche, tramite il ricorso a dirigenti appartenenti ai ruoli di altre amministrazioni pubbliche ai sensi dell'art 19, c.5-bis, D.Lgs.165/2001, come modificato dal D.L. n. 80/2021, convertito con legge n. 113/2021 e in via residuale tramite ricorso a soggetti di particolare e comprovata qualificazione professionale ai sensi dell'art. 19 comma 6 del medesimo D. Lgs. n. 165/2001, entro il limite del 10% della complessiva dotazione organica della qualifica dirigenziale. Per l'anno 2024, nel rispetto dei vincoli finanziari e assunzionali e nel rispetto della disciplina del turn over ossia del limite della capacità finanziaria generata dalle cessazioni intervenute negli anni precedenti, si rende opportuno programmare l'assunzione di n. 3 unità dirigenziali, tramite procedure di mobilità volontaria, di cui n. 1 riservata al personale in comando, con profilo professionale giuridico. Tali posizioni, già coperte con incarichi conferiti ai sensi dell'art. 19 comma 5 bis del D. Lgs. n. 165/2001, sono inerenti a Settori che svolgono funzioni di supporto e assistenza alla Giunta regionale e alla Segreteria Regionale, funzioni di consulenza giuridica e di supporto alla predisposizione di leggi e regolamenti, nonché funzioni di stazione unica

appaltante nella qualità anche di soggetto aggregatore regionale, quest'ultima struttura viene finanziata con le risorse all'uopo destinate dal Fondo di cui al comma 9 dell'articolo 9 del decreto-legge n. 66/2014, convertito in legge n. 89/2014.

La spesa lorda complessiva per l'anno 2024 è pari a € 192.312,21 e rientra nella capacità assunzionale disponibile, generata dalle cessazioni dell'anno 2023 (pari a € 62.227,16), cui si somma quella residua delle precedenti programmazioni pari a € 423.105,80, per un totale di capacità assunzionale disponibile per l'anno 2024 pari a € 485.332,96; ne consegue un risparmio pari a € 293.020,75, utilizzabile per future programmazioni.

<b>Rispetto disciplina del turnover</b>			
<b>Art. 3 del D.L. n. 90/2014, convertito nella legge n. 114/2014</b>			
		<b>Capacità assunzionale da turn over</b>	
<b>Qualifica</b>	<b>Costo</b>	Cessazioni 2023	Capacità assunzionale
Dirigenti	62.227,16 €	1	62.227,16 €
		Capacità assunzionale residua ex DGR n. 345/2023	423.105,80 €
		<b>Capacità assunzionale disponibile per anno 2024</b>	<b>485.332,96 €</b>
		<b>Programmazione 2024</b>	
<b>Qualifica</b>	<b>Costo</b>	Unità	Costo
Dirigenti	64.104,07 €	3	€ 192.312,21
		<b>Residuo</b>	<b>293.020,75 €</b>

### 3.3.7 Rispetto dei limiti e dei vincoli

La presente programmazione viene adottata nel rispetto della disciplina del turn over, di cui all'articolo 3 del decreto-legge n. 90/2014, convertito con modificazioni nella legge n. 114/2014. e non applicando le regole di cui all'articolo 33, comma 1, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58 del 2019.

Si è proceduto, inoltre, al fine di garantire gli equilibri di finanza pubblica, con nota ID: 31559834 del 6/12/2023, alla ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 6 comma 2 del D. Lgs n. 165/2001, all'esito non sono emerse situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità e di collocamento in disponibilità.

Pur avendo mantenuto il costo della programmazione nei limiti del turn over in applicazione dell'articolo 3 del decreto-legge n. 90/2014, ai fini di trasparenza e di intelligibilità dei dati, si ritiene opportuno dare esposizione anche del rispetto del limite del valore soglia previsto dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019, come determinato dal Decreto Ministeriale 3 settembre 2019 e pari a 11,5%.

Si riporta di seguito il calcolo del rapporto tra spesa di personale (Giunta regionale + Assemblea legislativa) ed entrate correnti non vincolate, ai fini del calcolo del valore soglia da non superare (11,50%) determinato facendo riferimento ai dati dell'ultimo Rendiconto 2022 (Deliberazione Corte dei Conti n. 146/2023/PARI) approvato con Legge Regionale n. 21 del 30 Novembre 2023:

<b>Spesa del personale:</b> impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato	€ 106.439.113,01	
<b>Entrate correnti:</b> media degli accertamenti relativi ai titoli I, II e III, come rilevati negli ultimi tre rendiconti della gestione approvati, considerati al netto di quelli la cui destinazione è vincolata, inerenti i fabbisogni nazionali standard ai sensi dell'art. 27 del D.lgs. n. 68/2011, ossia tutta la Tipologia 102 (Tributi destinati al finanziamento della sanità) del Titolo I delle entrate, e al Fondo Nazionale Trasporti, nonché al netto dell'accantonamento obbligatorio ai medesimi titoli del Fondo crediti di dubbia esigibilità relativo all'ultima annualità del triennio considerato	€ 975.292.660,87	10,91 %

È stato inoltre rispettato il limite triennale di spesa (Giunta regionale + Assemblea legislativa) di cui all'art. 1 comma 557 quater della legge 296/2006 e ss.mm.ii., pari a € 73.277.586,52.

Con riferimento ai vincoli in materia di lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni in L. n. 122/2010, è stato rispettato il relativo limite di spesa (fissato nel 100% della spesa impegnata per le medesime finalità nell'anno 2009) che per la Giunta regionale, l'Assemblea legislativa e i gruppi consiliari ammonta ad € 6.553.531,89. Come da risultanze dell'ultimo Rendiconto approvato (Deliberazione Corte dei Conti n. 146/2023/PARI), la spesa in materia di tipologia contrattuale flessibile, risulta essere pari ad € 5.193.345,59.

### 3.3.8 Personale assegnato alle segreterie politiche della Giunta regionale

Nell'ambito delle disposizioni che regolano l'organizzazione e l'ordinamento del personale della Giunta regionale, insiste l'articolo 28 della L.R. n.18/2021 che disciplina le modalità di costituzione e di funzionamento delle segreterie particolari dei componenti della Giunta regionale.

Tale disposizione si pone quale applicazione del fondamentale principio di separazione tra la funzione di indirizzo politico e la funzione amministrativa e di gestione, rispondendo alla necessità di assicurare, agli organi titolari dell'autorità politica, la possibilità di disporre di personale "per l'esercizio delle funzioni di indirizzo e di controllo loro attribuite dalla legge".

In virtù di tale funzione, il rapporto di lavoro instaurato ai sensi dell'art. 28, della legge regionale 18 del 2021, in coerenza e conformità con la disposizione di cui all'art.90 del TUEL, ha natura "fiduciaria" ed è instaurato in base *all'intuitu personae*, senza, dunque, la necessità di particolari procedure selettive, fermo restando, tuttavia, che non si prescinde da una valutazione sulle specifiche professionalità necessarie per l'espletamento dell'incarico, le quali sono definite sulla base del complesso delle esperienze curriculari possedute dal soggetto che viene individuato e proposto da parte del singolo componente della Giunta regionale.

In particolare, l'articolo 28 della legge regionale n. 18/2021 stabilisce gli organici delle singole segreterie prevedendo che questi ultimi non possono eccedere:

- n. 4 unità per il Presidente della Giunta regionale, a cui si aggiunge n. 1 unità per le specifiche funzioni di segreteria connesse all'incarico di soggetto attuatore, commissario o vicecommissario per gli

interventi di ricostruzione conseguenti a eventi sismici per i quali sia stato dichiarato lo stato di emergenza;

- n. 3 unità per il Vicepresidente
- n. 3 unità per gli Assessori.

Alle segreterie possono essere assegnati: dipendenti regionali, dipendenti di altre amministrazioni pubbliche di cui al comma 2 dell'articolo 1 del d.lgs. 165/2001 o dipendenti di enti e aziende privati in possesso dei requisiti previsti dalla normativa vigente, nel limite massimo di un'unità per ciascuna delle segreterie come sopra indicate o di due unità, ove non venga richiesta l'assegnazione di personale esterno. Una unità di personale addetta a ciascuna segreteria può essere infatti scelta tra persone esterne all'amministrazione e alla stessa unità può essere affidato anche l'incarico di responsabile. La scelta dell'unità esterna è alternativa a quella di dipendente di ente e aziende privati.

In deroga alla suddetta composizione delle segreterie, e ferma restando la spesa massima complessiva prevista per l'unità esterna all'amministrazione, possono essere individuate, in luogo della medesima unità, due unità di personale esterne, con le quali sono instaurati due rapporti di lavoro subordinato di diritto privato a tempo parziale, con prestazioni lavorative pari al 50 per cento di quelle a tempo pieno.

La Giunta regionale può nominare responsabile della segreteria anche una delle suddette due unità esterne.

Il trattamento economico omnicomprensivo spettante al personale assegnato alle Segreterie politiche della Giunta regionale è stato definito con deliberazione della Giunta regionale, n. 1374 del 10/10/2020, ai sensi dell'articolo 22 della legge regionale n. 20/2001. La succitata legge regionale n. 18/2021, che ha abrogato la L.R. n. 20/2001 e s.m.i., nulla ha innovato, confermando dunque i criteri e le modalità di determinazione del trattamento economico omnicomprensivo già normati, i quali hanno come fonte e voci retributive di composizione il CCNL del comparto delle Funzioni locali.

La spesa di tale personale è computata nell'ambito della spesa di personale ai fini del rispetto del relativo vincolo. La stessa spesa è computata ai fini del rispetto del vincolo di spesa specificatamente previsto per le assunzioni flessibili.

Ai fini della determinazione della spesa massima effettuabile, ai sensi di quanto previsto dalla legge regionale n. 18 del 2021 e declinato, ai fini attuativi, dalla Giunta regionale già con deliberazione n. 1374 del 2020, nonché, ai fini di quantificare la spesa per l'anno 2024 delle unità di personale effettivamente assunte presso le segreterie politiche dei componenti della Giunta regionale presenti nel mese di gennaio 2024, sono definite due tabelle il cui contenuto è riassunto come di seguito.

#### **TABELLA 1) – SPESA POTENZIALE ANNUA SEGRETERIE PARTICOLARI DELLA GIUNTA REGIONALE**

La tabella 1) riporta la spesa potenziale annua relativa alle segreterie particolari della Giunta regionale – annualità 2024, tenendo conto di quanto previsto dalla normativa sopra citata, nonché del trattamento economico omnicomprensivo definito dalla deliberazione di Giunta n. 1374 del 10/10/2020.

Al fine del calcolo della spesa potenziale massima i relativi importi sono stati calcolati considerando, sia per i responsabili che per gli addetti, nonché per l'unità aggiuntiva assegnata al Presidente della Giunta regionale per le specifiche funzioni di segreteria connesse agli interventi di ricostruzione conseguenti a eventi sismici, l'inquadramento in figure dell'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D), posizione economica D1 per le unità esterne e posizione economica D3 (posizione intermedia acquisibile all'interno della medesima categoria contrattuale dai dipendenti pubblici), e considerando come responsabile di segreteria la figura esterna.

Nel calcolo dei suddetti importi di spesa si è tenuto conto altresì dell'anticipo per il rinnovo contrattuale di cui all'articolo 1, comma 28, della legge 30 dicembre 2023, n. 213 (Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2024 e bilancio pluriennale per il triennio 2024-2026).

SPESA POTENZIALE ANNUA SEGRETERIE PARTICOLARI GIUNTA REGIONALE								
	COMPOSIZIONE SEGRETERIA	LORDO	CTR OBBL	TFR	INAIL	IRAP	SPESA UNITARIA	SPESA TOTALE
PRESIDENTE	N. 1 RESPONSABILE CAT D - PEO D1	38.465,20	9.970,25	1.884,40	158,52	3.335,19	53.813,56	258.896,07
	N. 3 ADDETTI INTERNI CAT D - PEO. D3	38.663,99	9.202,03	1.095,59	156,20	3.286,44	52.404,25	
	n. 1 ADDETTO ESTERNO SISMA CAT D - PEO D1	34.219,45	8.869,38	1.672,98	141,02	2.966,93	47.869,76	
VICEPRESIDENTE	N. 1 RESPONSABILE CAT. D - PEO D1	36.799,20	9.538,28	1.801,44	151,65	3.190,69	51.481,26	156.289,76
	N. 2 ADDETTI INTERNI CAT D - PEO D3	38.663,99	9.202,03	1.095,59	156,20	3.286,44	52.404,25	
ASSESSORE 1	N. 1 RESPONSABILE CAT. D - PEO D1	35.525,20	9.207,95	1.738,00	146,40	3.080,19	49.697,74	154.506,24
	N. 2 ADDETTI INTERNI CAT D - PEO D3	38.663,99	9.202,03	1.095,59	156,20	3.286,44	52.404,25	
ASSESSORE 2	N. 1 RESPONSABILE CAT. D - PEO D1	35.525,20	9.207,95	1.738,00	146,40	3.080,19	49.697,74	154.506,24
	N. 2 ADDETTI INTERNI CAT D - PEO D3	38.663,99	9.202,03	1.095,59	156,20	3.286,44	52.404,25	
ASSESSORE 3	N. 1 RESPONSABILE CAT. D - PEO D1	35.525,20	9.207,95	1.738,00	146,40	3.080,19	49.697,74	154.506,24
	N. 2 ADDETTI INTERNI CAT D - PEO D3	38.663,99	9.202,03	1.095,59	156,20	3.286,44	52.404,25	
ASSESSORE 4	N. 1 RESPONSABILE CAT. D - PEO D1	35.525,20	9.207,95	1.738,00	146,40	3.080,19	49.697,74	154.506,24
	N. 2 ADDETTI INTERNI CAT D - PEO D3	38.663,99	9.202,03	1.095,59	156,20	3.286,44	52.404,25	
ASSESSORE 5	N. 1 RESPONSABILE CAT. D - PEO D1	35.525,20	9.207,95	1.738,00	146,40	3.080,19	49.697,74	154.506,24
	N. 2 ADDETTI INTERNI CAT D - PEO D3	38.663,99	9.202,03	1.095,59	156,20	3.286,44	52.404,25	
							<b>TOTALE</b>	<b>1.187.717,03</b>

## TABELLA 2 – SPESA ANNUALIZZATA DEL PERSONALE IN SERVIZIO NEL MESE DI GENNAIO 2024 PRESSO LE SEGRETERIE POLITICHE GIUNTA REGIONALE

La tabella 2) riporta la spesa annualizzata del personale assegnato alle segreterie politiche della Giunta regionale nel mese di gennaio 2024.

Al fine del calcolo della suddetta spesa annualizzata i relativi importi di spesa sono stati calcolati considerando l'effettiva posizione giuridica ed economica delle unità di personale assegnate in ciascuna segreteria e del ruolo da esse ricoperto (responsabile/addetto; personale interno/esterno), nonché della percentuale del singolo rapporto di lavoro (full time/part time).

Per il personale esterno all'amministrazione l'inquadramento è definito in base al titolo di studio posseduto dall'unità, corrispondente a quello richiesto per l'accesso dall'esterno.

Anche in questa tabella, nel calcolo dei suddetti importi di spesa si è tenuto conto altresì dell'anticipo per il rinnovo contrattuale di cui all'articolo 1, comma 28, della legge 30 dicembre 2023, n. 213 (Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2024 e bilancio pluriennale per il triennio 2024-2026).

**SPESA ANNUALIZZATA DEL PERSONALE IN SERVIZIO NEL MESE DI GENNAIO 2024 PRESSO LE SEGRETERIE POLITICHE GIUNTA REGIONALE**

	COMPOSIZIONE SEGRETERIA	LORDO	CTR OBBL	TFR	INAIL	IRAP	SPESA UNITARIA	SPESA TOTALE
PRESIDENTE	RESPONSABILE ESTERNO	38.465,20	9.970,25	1.884,40	158,52	3.335,19	53.813,56	241.502,73
	ADETTO INTERNO POS.ECO. D6	43.883,81	10.444,35	1.245,92	177,29	3.730,12	59.481,49	
	ADETTO INTERNO POS.ECO. C2	30.673,03	7.446,49	1.500,02	126,40	2.659,46	42.405,40	
	ADETTO INTERNO POS.ECO. C3	32.322,53	7.692,76	911,49	130,58	2.747,42	43.804,78	
	ADDETTO ESTERNO SISMA CAT D	30.378,19	7.374,89	1.485,34	125,19	2.633,89	41.997,50	
VICEPRESIDENTE	RESPONSABILE ESTERNO CAT D 50%	18.401,19	4.769,55	900,80	75,83	1.595,48	25.742,85	145.967,19
	ADETTO ALTRA AMM.NE POS. ECO. D2	35.427,74	8.600,85	1.733,14	146,00	3.071,73	48.979,46	
	ADETTO INTERNO POS. ECO. D1	34.219,45	8.307,41	1.672,98	141,02	2.966,93	47.307,79	
	ADDETTO ESTERNO CAT. D 50%	17.111,31	4.435,10	836,57	70,51	1.483,60	23.937,09	
ASSESSORE 1	ADETTO INTERNO POS. ECO. C5	33.242,16	8.070,43	1.627,96	136,99	2.882,29	45.959,83	93.829,59
	ADETTO ESTERNO CAT. D	34.219,45	8.869,38	1.672,98	141,02	2.966,93	47.869,76	
ASSESSORE 2	RESPONSABILE INTERNO POS. ECO. C6	36.686,62	8.906,94	1.799,48	151,19	3.181,05	50.725,28	133.220,70
	ADETTO INTERNO POS. ECO. B5	28.931,37	7.023,90	1.417,17	118,05	2.508,54	39.999,03	
	ADETTO ESTERNO CAT. C	30.378,19	7.873,78	1.485,34	125,19	2.633,89	42.496,39	
ASSESSORE 3	RESPONSABILE ESTERNO CAT. C	32.955,79	8.542,12	1.613,70	135,81	2.857,46	46.104,88	145.816,92
	ADETTO INTERNO POS. ECO. D3	38.663,99	9.202,03	1.095,59	156,20	3.286,44	52.404,25	
	ADETTO ALTRA AMM.NE POS ECO. D1	34.219,45	8.307,41	1.672,98	141,02	2.966,93	47.307,79	
ASSESSORE 4	RESPONSABILE ESTERNO CAT. C 50%	16.477,90	4.271,05	806,86	67,91	1.428,72	23.052,44	70.360,23
	ADETTO INTERNO POS. ECO. D2	34.219,45	8.307,41	1.672,98	141,02	2.966,93	47.307,79	
ASSESSORE 5	ADETTO ESTERNO POS. ECO. D2	36.138,03	8.600,85	1.022,84	146,00	3.071,73	48.979,45	94.939,27
	ADETTO INTERNO POS. ECO. C5	33.909,35	8.070,43	960,76	136,99	2.882,29	45.959,82	
							<b>TOTALE</b>	<b>925.636,63</b>

## 3.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE

### 3.4.1 Premessa

Per il triennio 2024-2026, nell'ottica del respiro strategico che connota la programmazione del PIAO e al fine di traguardare impatti importanti anche nelle politiche di formazione del personale, il piano di formazione ri-conferma le direttrici già individuate nei trienni di programmazione 2022-2024 e 2023-2025.

Pertanto, gli Assi di programmazione restano i seguenti:

Asse 1 – Management e soft skills

Asse 2 – Semplificare, digitalizzare e rendere trasparente

Asse 3 – Rafforzare l'azione amministrativa

Asse 4 – Adeguare le competenze tecnico professionali

Asse 5 – La Sicurezza aziendale

Nell'ambito degli Assi individuati e quindi delle finalità formative generali, per il prossimo triennio, saranno introdotti i seguenti elementi di novità:

- Attenzione particolare al miglioramento delle **competenze comunicative** sia nell'ambito delle **relazioni istituzionali, che delle relazioni interpersonali che in quelle della produzione scritta**. Tale obiettivo è ritenuto di rilevanza strategica in quanto la capacità di comunicazione implica una forte propensione all'ascolto, all'approfondimento di contenuti posti dagli interlocutori. Pertanto, lo sviluppo di queste skills è funzionale sia al miglioramento dei processi di lavoro interni che al potenziamento della capacità di **orientamento all'utente esterno**;
- In linea con la precedente programmazione, un secondo ambito in cui saranno convogliate risorse e azioni formative, sarà quello del potenziamento diffuso delle **competenze digitali** quale base su cui innestare una conoscenza più diffusa delle importanti innovazioni che sta introducendo, anche nella PA, **l'Intelligenza Artificiale**, a partire dagli assetti normativi in fase di definizione come l'EU AI Act per continuare poi con lo sviluppo delle competenze trasversali necessarie per una funzionale interazione con l'AI;
- A seguito del progetto pilota attivato nel 2023 nell'ambito delle azioni di benessere organizzativo, viene portato a regime, nell'ambito dell'Asse 1 del programma di formazione, il **coaching individuale** e/o di gruppo per Dirigenti, quale misura flessibile di potenziamento delle competenze manageriali. La misura sarà gradualmente estesa, laddove emergesse la necessità, anche alle Elevate qualificazioni (ex Posizioni Organizzative) e sarà progettata in integrazione con le misure di Benessere Organizzativo;
- Si riconferma l'investimento sulle misure di **on-boarding rivolte ai neoassunti**, finalizzate a facilitare la piena operatività delle nuove risorse umane e la loro integrazione nell'ambiente organizzativo dell'ente;
- In materia di formazione obbligatoria, oltre alle consuete e stabili attività formative sulla Sicurezza sul lavoro, viene ri-confermata la formazione su **Anticorruzione e Privacy**;
- Si conferma infine la centralità della **formazione in materia di appalti** a seguito dell'entrata in vigore del nuovo codice (D.Lgs.n.36/2023) e per dare piena operatività alle strutture regionali deputate alla gestione di tali procedimenti (in particolare Economato, Suam lavori pubblici e Suam soggetto aggregatore), quali unità organizzative preposte anche alla consulenza e al supporto al sistema regionale.

Le attività formative da realizzare nell'anno 2024, progettate coerentemente agli assi formativi e alle novità sopra elencate, saranno approvate con apposita deliberazione di Giunta.

Tali orientamenti generali sono da guida per tutte le attività della Scuola, la quale opera sia nel contesto dell'ente Regione Marche e dei suoi enti dipendenti, sia nel contesto più ampio degli enti locali e delle Polizie Locali del territorio regionale in un'ottica di sistema Marche.

La Scuola mantiene viva l'attenzione al territorio e riconferma la volontà di essere sempre più un riferimento per gli enti locali e territoriali, al fine di sostenere una crescita e uno sviluppo armonioso dei diversi livelli di governance istituzionale.

A questo scopo, a partire dalla programmazione 2025-2027, gli assi di politica formativa, in base ai quali programmare la formazione degli enti territoriali, saranno conformati a quelli previsti dal PIAO per i dipendenti della Giunta, del Consiglio, dell'USR, dell'ARS, dell'AMAP e dell'ATIM.

A livello di strategia formativa, sono riconfermati, i seguenti orientamenti:

- I piani di formazione annuali, approvati coerentemente agli indirizzi del PIAO, supereranno la logica di una formazione parcellizzata e orientata a micro-obiettivi formativi di singole unità operative, per puntare verso impatti trasversali e di respiro strategico.
- L'ampliamento nel triennio, al target delle categorie contrattuali B e parzialmente alle categorie C (già piuttosto coinvolte nelle attività formative), delle misure di formazione programmate, sia per coinvolgere attivamente anche queste categorie nel processo di produzione di valore, sia per motivarle e renderle parte attiva e responsabile delle mansioni assegnate.
- Il graduale incremento delle risorse economiche destinate alla formazione al fine di soddisfare una crescente domanda di formazione scaturita sia dall'incremento dei dipendenti dell'ente e delle Agenzie, sia dalla necessità più fortemente sentita dal personale di aggiornare il proprio know how per affrontare le continue riforme in atto e la dinamicità del contesto socioeconomico. Questo obiettivo resterà condizionato dall'effettivo potenziamento della Scuola di formazione incardinata nella Direzione Risorse Umane e strumentali, con l'introduzione di unità di personale aggiuntive.
- L'integrazione delle attività formative programmate e gestite direttamente dalla scuola con opportunità offerte dal mercato della formazione sia pubblico che privato quali:
  - Progetto "Syllabus" promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
  - Piano nazionale di formazione in materia di appalti promosso da ITACA rivolto ai RUP regionali ai fini della qualificazione e formazione continua delle Stazioni Appaltanti
  - INPS Valore PA. L'ambito tematico sul quale concentrare le iscrizioni viene scelto annualmente, tra quelli proposti da INPS.
  - PA110e lode
  - FORMAZIONE SNA: la Scuola sta coordinando, in integrazione con le richieste di formazione esterna, le adesioni individuali, autorizzate dalla dirigenza, ai corsi proposti dal programma formativo della SNA e vi destina 10.000,00 euro annui.
  - Formazione esterna erogata da agenzie formative private

#### **Schema illustrativo della messa in coerenza tra obiettivi strategici individuati dai Dipartimenti regionali e gli Assi formativi per il triennio 2024-2026.**

Lo schema individua l'Asse formativo nell'ambito del quale, in maniera prevalente, sono collocate attività formative che direttamente o indirettamente concorrono a potenziare le conoscenze, le competenze e i comportamenti utili/necessari al raggiungimento dell'obiettivo individuato.

ASSI FORMATIVI	OBIETTIVI STRATEGICI	ASSE 1	ASSE 2	ASSE 3
		Management e soft skills	Semplificare, digitalizzare e rendere	Rafforzare l'azione amministrativa
P7.01 - Aumentare l'efficienza dell'amministrazione regionale anche promuovendo la digitalizzazione		X	X	
P8.01 - Rafforzare il ruolo della Regione Marche nell'ambito di rapporti interregionali sempre più collaborativi		X		X
P10.01 - Rafforzare le misure di prevenzione dell'illegalità			X	X
P10.02 - Promuovere la cultura della legalità			X	X
P1.01 - Accrescere prossimità ed accessibilità dei servizi e delle strutture amministrative regionali della Sanità e del Sociale prioritariamente attraverso un percorso di riorganizzazione		X	X	
P1.02 - Potenziare i servizi sanitari accrescendo le competenze ed il merito del personale (capitale umano) ed incentivando gli investimenti in tecnologia		X		
P1.03 - Accrescere l'efficacia del sistema ospedaliero e di cura del SSR attraverso l'ottimizzazione delle strutture		X		
P1.04 - Accrescere l'efficienza della struttura organizzativa regionale anche tramite la digitalizzazione delle procedure e delle attività		X	X	
P1.05 - Tutelare la famiglia garantendo un livello adeguato di servizi dedicati		X		
P1.06 - Garantire un sostegno costante alle situazioni di fragilità		X		
P2.01 - Sviluppare e potenziare una formazione di qualità		X		
P2.02 - Sostenere il sistema scolastico regionale ed il diritto allo studio universitario		X		
P2.03 - Definire ed attuare una strategia integrata di politiche attive per il lavoro		X		
P2.04 - Attuare le strategie organizzative più adatte a favorire l'occupazione		X		
P5.03 - Incentivare e valorizzare la pratica sportiva attraverso una adeguata regolamentazione		X		
P4.01 - Assicurare la creazione di tutti i fattori abilitanti alla nascita e sviluppo delle imprese		X	X	
P4.02 - Sostenere lo sviluppo tecnologico e digitale delle imprese		X	X	
P4.03 - Promuovere tutte le azioni ed i progetti di "sistema"		X		X
P4.04 - Attuare una efficace e mirata politica attiva di incentivi finanziari e fiscali per le imprese e garantire un adeguato sostegno alla liquidità		X	X	X

P5.01 - Promuovere la cultura del biologico, i prodotti di eccellenza e l'agricoltura di qualità	X		
P5.02 - Supportare la commercializzazione dei prodotti agricoli	X		
P5.04 - Promuovere i progetti di sfruttamento del settore primario come volano turistico	X		X
P5.05 - Razionalizzare ed efficientare la filiera amministrativa di gestione delle risorse comunitarie nel settore primario	X		X
P6.01 - Sostenere il rilancio economico attraverso la valorizzazione dei beni culturali ed ambientali	X		X
P6.02 - Garantire una offerta culturale adeguata alle nuove esigenze tecnologiche	X		X
P6.03 - Sostenere le forme innovative di turismo	X		X
P6.04 - Promuovere il turismo attraverso una programmazione partecipata ed adeguati strumenti di monitoraggio	X		X
P6.05 - Supportare e tutelare gli operatori turistici			X
P6.06 - Adeguare la Regione alle scelte più avanzate della programmazione ambientale e sviluppare gli strumenti di monitoraggio e tutela dell'ambiente	X		
P9.01 - Adeguare la rete infrastrutturale di comunicazione alle esigenze della mobilità infra-regionale, con particolare riferimento alle aree interne	X		
P9.02 - Potenziare i collegamenti extra-regionali	X		X
P9.03 - Garantire, nell'ambito dello sviluppo dei trasporti urbani, un adeguato sviluppo della mobilità "verde"	X		
P10.03 - Attuare efficaci misure di prevenzione dai danni ambientali	X		
P10.04 - Rafforzare il ruolo delle strutture deputate alla gestione delle emergenze	X		
P7.02 - Ottimizzare la gestione finanziaria e fiscale della Regione e degli enti territoriali	X		X
P8.02 - Perfezionare i meccanismi di programmazione e gestione dei fondi comunitari	X		X

### 3.4.2 Le risorse interne ed esterne disponibili e/o attivabili ai fini delle strategie formative

Gli stanziamenti regionali per il triennio 2024-2026, ricomprendenti i costi per la formazione in house, i costi per la formazione esterna, i costi per le iniziative a supporto della valorizzazione del personale, il noleggio di software e licenze per le piattaforme webinar e l'affitto di aule esterne, ammontano complessivamente a 511.500,00 per ciascuna annualità.

Le spese per la formazione sono state pari a 149,03 euro nel 2022 e 186,22 euro nel 2023. Le risorse stanziare per il periodo 2024-2026 registrano un **+8,8%** rispetto al triennio precedente. All'interno della programmazione economica riportate nello schema, la formazione esterna pesa per euro 40.000,00 annui.

### **3.4.3 Misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato**

Per favorire l'accesso alle attività formative la Scuola:

- Orienta le modalità didattiche, in particolar modo per la formazione obbligatoria, in modo da renderle compatibili con il lavoro agile e il lavoro da remoto. Laddove opportuno, infatti, la formazione viene progettata a moduli brevi e specialistici ed erogata in modalità di webinar sincroni, riproposti poi in modalità a-sincrona;
- Propone, in particolar modo per i neoassunti, la frequenza ai corsi di formazione già previsti dal piano formativo o specificamente programmati, finalizzati a potenziare le capacità di lavorare in lavoro agile quali: la flessibilità, l'autonomia, la responsabilizzazione, l'orientamento ai risultati, la gestione del tempo e la digitalizzazione incluso l'uso dei principali applicativi in utilizzo presso l'ente nonché sui temi specifici del rafforzamento della capacità amministrativa;
- Promuove, coordina e monitora l'adesione ai piani di formazione proposti da: SNA, INPS e in particolar modo Ministero della PA per il progetto Syllabus. L'informazione relativa a questi progetti è veicolata a tutti i dipendenti tramite point e e-mail dedicate;
- Si è dotata di una rete di referenti operante presso le strutture dirigenziali dei Dipartimenti della Giunta, del Consiglio, dell'ARS, dell'ASSAM e dell'USR per recepire input su fabbisogni formativi e veicolare informazioni e comunicazione in uscita;
- Per categorie particolari di destinatari, come ad esempio il personale Dirigente, promuove percorsi formativi individuali sul modello del coaching. Tale modello di intervento permette di personalizzare sia gli ambiti di miglioramento personali, in relazione a fabbisogni individuali, sia di rendere flessibile e personalizzabile l'orario della formazione;
- Per la diffusione delle competenze di lingua inglese, la Scuola metterà a regime per il triennio 2024-2026, una piattaforma specificamente progettata per l'erogazione di formazione linguistica, i cui percorsi sono personalizzabili in base ad assesement in ingresso e disponibili h24.

### **3.4.4 Riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti: obiettivi e risultati attesi**

Gli obiettivi ed i risultati attesi sono stati definiti in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo; sono stati individuati nel PIAO 2022, con valenza triennale. In particolare:

#### **1. Potenziamento delle competenze digitali**

Target: formazione nel triennio del 50% dei dipendenti.

Al termine del 2023 hanno ottenuto almeno un attestato di formazione sui percorsi relativi alle competenze digitali n.1112 dipendenti (di cui 333 nel 2022) attraverso l'utilizzo degli strumenti messi a disposizione dal progetto Syllabus. Considerando che al 01/01/2024, sono presenti 1.982 dipendenti con assegnazione lavorativa a tempo determinato e indeterminato, presso Giunta e USR, l'obiettivo risulta

raggiunto. Nel 2024 si prevede di conseguire un ulteriore ampliamento dei dipendenti in formazione sulla medesima piattaforma.

## **2. Rafforzamento/aggiornamento delle competenze amministrativo-contabili-tecniche dei neoassunti al fine di un efficace inserimento nell'attività lavorativa**

Target: formazione 100% dei neoassunti nel quadriennio 2020-2023

Nelle annualità 2020-2021-2022 i neoassunti presso la Giunta e l'USR sono stati complessivamente 302. Di questi:

- 207 hanno conseguito l'attestato nel corso di formazione specificamente dedicato;
- 90 hanno concluso il corso il 31/12/2023 e gli attestati sono in fase di elaborazione.

La percentuale dei formati sul totale dei neoassunti è del 98%

La formazione è continuata nel 2023, rivolta ai nuovi assunti della relativa annualità. Il corso specifico, avviato nel 2023, sarà terminato entro marzo 2024. Vi sta partecipando il 100% dei 177 neoassunti dell'annualità 2023.

## **3. Potenziamento delle competenze linguistiche (lingua inglese).**

Target: almeno 100 dipendenti formati nel triennio 2022-2024.

Per il biennio 2022- 2023 le attività di formazione sono in linea con il target previsto (n. 55 dipendenti formati nel primo anno e n. 49 l'anno successivo). Si prevede di proseguire l'attività, con i medesimi risultati nel 2024.

## **4. Rafforzamento delle competenze in materia di appalti.**

Target: realizzazione di almeno 10 corsi di formazione in materia di appalti nel triennio 2022-2024.

L'introduzione del nuovo codice degli appalti, D.lgs. n. 36/2023 ha necessitato un investimento maggiore in formazione rispetto all'ordinario, pertanto, nel 2022 sono stati organizzati 7 corsi di formazione in materia di appalti e nel 2023 sono stati organizzati ulteriori 14 corsi per un totale di 18 edizioni, conseguendo l'obiettivo minimo entro il primo biennio.

## **5. Potenziamento soft skills e competenze manageriali:**

Target: formazione di almeno il 30% del personale della Giunta nel triennio 2022-2024 nell'ambito dell'Asse 1.

L'obiettivo dovrà essere raggiunto nel triennio 2022-2024, assumendo come riferimento il numero dei dipendenti al 31/12/2022, pari a 1.892 (dipendenti a tempo determinato e indeterminato della Giunta Regionale).

Nelle annualità 2022-2023, i dipendenti della Giunta regionale che hanno conseguito almeno un attestato nell'ambito dei corsi ricompresi nell'Asse 1 del programma formativo, ammonta a 477 unità, per una percentuale pari al 25%

Baseline	Target al 2024	Valore raggiunto al 2023
1.892 dipendenti	30% della baseline	25% della baseline

Si rileva inoltre che gli attestati rilasciati, considerando la formazione conseguita anche dai dipendenti di Consiglio, USR, ARS e ASSAM, nel 2022 sono stati 121 ed ulteriori 600 nel 2023.

## **6. Raccordo tra sistema di valutazione individuale dei dipendenti e sistema formativo.**

Le finalità generali del progetto sono due:

- utilizzare il sistema di valutazione individuale dei dipendenti come strumento di miglioramento organizzativo e sviluppo del personale;
- aumentare i livelli di digitalizzazione delle procedure interne della Direzione Risorse Umane e Strumentali.

Per perseguire questo obiettivo, nel 2023, come già previsto dalla DGR n.345 del 13/03/2023 di approvazione del PIAO – Sezione 3.4 Formazione del personale, è stato implementato il primo step progettuale ossia la digitalizzazione della scheda di valutazione individuale dei dipendenti, nelle strutture dirigenziali pilota (in dettaglio sono Direzione Risorse Umane e Strumentali, Settore Provveditorato ed economato, Settore SUAM – Lavori Pubblici, Settore SUAM e Soggetto Aggregatore, Direzione Protezione civile e sicurezza del territorio, Settore Genio Civile Marche Nord, Settore Genio Civile Marche Sud e Settore Rischio Sismico e SA Sisma 2016).

Per il 2024, il progetto prevede le seguenti azioni:

- Estensione della digitalizzazione delle schede di valutazione individuale alle restanti strutture dirigenziali della Giunta regionale;
- Prima elaborazione dei dati raccolti con la digitalizzazione sperimentale sulle strutture dirigenziali pilota.

Successivamente, nell'arco del triennio 2024-2026, le ulteriori azioni da implementare saranno:

- Definizione della reportistica standard dei dati di valutazione relativi alla sezione specifica dedicata alle soft skills della scheda di valutazione così come approvata dalla DGR n.861 dell'11/07/2022
- Eventuale revisione, omogeneizzazione e messa in coerenza del sistema di valutazione individuale e dell'offerta formativa della Scuola, con il framework nazionale delle competenze trasversali del personale non dirigenziale di cui al Decreto del Ministero per la PA del 28 giugno 2023;
- Definizione dei criteri di rielaborazione dei dati al fine del loro utilizzo come fonte informativa per la rilevazione del fabbisogno formativo;
- Definizione del sistema di allineamento dell'offerta formativa in termini di soft skills rispetto ai fabbisogni formativi raccolti tramite il sistema di valutazione individuale;
- Definizione di un sistema di monitoraggio del progetto e del suo impatto sullo sviluppo e miglioramento delle soft skills del personale.

---

## 4 SEZIONE 4 – MONITORAGGIO

---

### 4.1 IL SISTEMA INTEGRATO DI MONITORAGGIO DEL PIAO

Le linee guida per la redazione del PIAO approvate dalla Giunta regionale con DGR n. 185/2022 prevedono un monitoraggio periodico mediante la elaborazione di *“report che diano conto dello stato di realizzazione delle varie sezioni che lo compongono attraverso specifici moduli di monitoraggio. Analoga reportistica è prevista sia con riguardo agli obiettivi strategici (controllo strategico) sia con riguardo agli obiettivi gestionali (controllo di gestione), nonché con riferimento alle azioni poste in essere per la prevenzione della corruzione”*.

Allo scopo di garantire un adeguato monitoraggio di tutte le sezioni del PIAO, si prevede di realizzare:

- a. **Un monitoraggio infra-annuale, alla data del 30 settembre** sul livello di avanzamento degli obiettivi operativi e sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione; in questa fase possono essere presentate richieste motivate di modifica agli obiettivi o alle misure di prevenzione della corruzione previsti nel PIAO, da sottoporre alla successiva approvazione della Giunta regionale;
- b. **Un monitoraggio annuale, alla data del 31 dicembre**, in cui dare conto, per ogni sezione, dello stato di avanzamento della pianificazione per ognuno degli ambiti trattati nel PIAO: Performance individuale e organizzativa, Anticorruzione e trasparenza, Fabbisogno di risorse umane, Formazione del personale, Azioni positive per favorire le pari opportunità ed Organizzazione del lavoro agile.

Il monitoraggio c.d. operativo fa riferimento alla dimensione di pianificazione “più operativa” relativa agli obiettivi che garantiscono le “migliori” performance possibili con le risorse umane, finanziarie e materiali a disposizione. L’orizzonte temporale di osservazione è di breve-medio periodo; il monitoraggio operativo si sviluppa con reports che danno conto dei valori assunti dagli indicatori di output che descrivono gli obiettivi. Nel monitoraggio operativo i valori assunti da ciascun indicatore, con i relativi riferimenti documentali e formali, sono completati con sintetiche note in grado di fornire un migliore dimensionamento del fenomeno.

Le informazioni sono registrate in schede con contenuto minimo costituito da:

- ✓ Descrizione obiettivo operativo
- ✓ Indicazione dell’obiettivo strategico di pertinenza
- ✓ Indicazione della struttura di afferenza
- ✓ Pesatura dell’obiettivo
- ✓ Descrizione degli indicatori e per ciascuno di essi:
  - Valore di baseline
  - Valore assunto al 30/09
  - Valore assunto al 31/12 (solo a consuntivo)
  - Target
  - Percentuale di realizzazione (solo a consuntivo)

Nell’ambito del monitoraggio operativo particolare attenzione viene dedicata allo stato di applicazione delle misure di prevenzione della corruzione, affinché sia garantito che gli obiettivi assegnati ai dirigenti siano raggiunti in un contesto di assoluto rispetto della legalità e dell’integrità dell’azione amministrativa. Per tale motivo è stata prevista una apposita sezione della scheda riferita al processo eventualmente collegato all’obiettivo ed al monitoraggio della misura.

Il modello generale di cruscotto operativo viene di seguito rappresentato:

OBIETTIVO STRATEGICO (di riferimento)						
Struttura	Denominazione ( <i>obiettivo operativo</i> )					Peso
	Valore baseline	Valore al 30/09	Valore al 31/12	Valore target	% di Realizzazione	
Indicatore						
Note						
Processo collegato						
Misura di prevenzione della corruzione						
	Tempistica	Indicatori	Attuata / Non attuata	Attività avviata / Non avviata		
Motivazione per cui non si prevede di adottare la misura						
Note						

Le informazioni provenienti dal monitoraggio operativo concorrono ad alimentare il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa.

Le misure di prevenzione della corruzione non collegate ad obiettivi operativi sono comunque monitorate, secondo le regole fino ad ora definite: ciascuna struttura è chiamata a documentare lo stato di avanzamento dell'attuazione delle misure di propria competenza, in relazione agli indicatori alle stesse correlati, collaborando attivamente, con il supporto dei referenti PIAO-POP integrità, nell'attività di monitoraggio di secondo livello svolta dal RPCT, che nel 2024 si concentrerà sui processi dell'area a rischio contratti. All'esito dell'attività di monitoraggio di secondo livello il RPCT redige un report complessivo finale da trasmettere all'OIV e al Segretario generale e di esso si terrà conto sia ai fini della produzione della relazione annuale ai sensi dell'art. 1, comma 14, della Legge 190/2012, sia in sede di aggiornamento annuale della programmazione.

Misure di prevenzione della corruzione			
Tempistica	Indicatori	- Attuata / Non attuata Attività - Avviata / Non avviata	<i>Motivazione per cui non si prevede di adottare la misura</i>

Il monitoraggio c.d. strategico fa riferimento alla dimensione di pianificazione relativa alle linee strategiche che il governo regionale ha deciso di adottare, con l'intento di svilupparle nel corso dell'intera legislatura. L'orizzonte temporale di osservazione è di medio-lungo periodo; il monitoraggio strategico si sviluppa con reports annuali che danno conto del valore assunto dagli indicatori di *outcome*. Dal 2024 gli obiettivi strategici si sono arricchiti di indicatori già monitorati dalle strutture regionali nell'ambito della Strategia Nazionale di Sviluppo Sostenibile.

Le informazioni relative ai valori rilevati per gli indicatori di *outcome* sono raccolte in schede dal contenuto minimo costituito da:

- ✓ Descrizione obiettivo strategico
- ✓ Indicazione della Priorità di governo di pertinenza
- ✓ Descrizione degli indicatori e per ciascuno di essi:
  - Indicazione del Dipartimento di riferimento per la valorizzazione in sede di monitoraggio
  - Valore di baseline all'anno n
  - Valore assunto all'anno n+1
  - Valore assunto all'anno n+2
  - Valore assunto all'anno n+3
  - Target

Il modello generale di cruscotto strategico viene di seguito rappresentato:

PRIORITA' STRATEGICA: <i>Denominazione</i>					
OBIETTIVO STRATEGICO	<i>Denominazione</i>				
	Valore baseline	Valore anno n+1	Valore anno n+2	Valore anno n+3	Valore target
Indicatore					

Il processo di monitoraggio strategico è stato digitalizzato a partire dal 2023 allo scopo di alimentare un database specifico e restituire reports di monitoraggio per la governance.

Le informazioni provenienti dal monitoraggio strategico non concorrono ad alimentare il sistema di misurazione e valutazione della performance, ma sono utilizzate unicamente per valutare il livello di realizzazione delle politiche pubbliche con riguardo al periodo di mandato.

Il Piano dei fabbisogni del personale, pur sviluppandosi in una prospettiva triennale, viene aggiornato annualmente in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. Affinché possa rappresentare uno strumento programmatico, modulare e flessibile per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane, in coerenza con l'organizzazione degli uffici, il piano occupazionale programmato a inizio periodo, con riferimento al personale non dirigenziale, viene confrontato annualmente con le assunzioni effettivamente realizzate, dettagliate per categoria giuridica e modalità di assunzione.

Con riferimento alla programmazione della formazione, il monitoraggio sarà realizzato annualmente, assumendo i seguenti indicatori:

- ✓ Totale attestati rilasciati;
- ✓ Totale attestati rilasciati per struttura dirigenziale/dipartimento;
- ✓ Totale attestati rilasciati per categoria contrattuale, inclusi i dirigenti;
- ✓ Totale attestati rilasciati per genere;
- ✓ Totale attestati rilasciati per Asse formativo;
- ✓ Livello di attuazione dei piani operativi annuali;
- ✓ La spesa pro-capite per la formazione nel triennio 2022-2024

Oltre a questo tipo di monitoraggio, utile a comprendere se l'accesso alla formazione è armonico da parte di tutte le categorie individuate e i livelli di capacità di spesa, la Scuola, attraverso la somministrazione di un questionario personalizzato, attiva sul 100% dei corsi una *customer satisfaction* necessaria a valutare la performance dei docenti anche al fine di nuovi incarichi (così come previsto dalla DGR 274/2022), oltre che migliorare i servizi organizzativi, didattici e logistici.

Con la programmazione delle azioni positive si intende favorire sia la realizzazione degli obiettivi di equilibrio di genere e pari opportunità all'interno dell'amministrazione, sia promuovere il benessere organizzativo garantendo il rispetto dei tempi di lavoro e vita privata. Il monitoraggio sarà pertanto realizzato attraverso l'analisi di due macro-fattori in grado di cogliere i due aspetti. In particolare:

- a) Misurazione del fenomeno della parità di genere, al fine di dare conto dello stato dell'arte sul fenomeno e promuovere una cultura gender balanced, attraverso:
  - Monitoraggio del numero di candidature femminili rispetto al totale delle candidature alle procedure di selezione esterne per dirigenti e funzionari e alle procedure interne
  - Verifica della introduzione all'interno degli avvisi di concorso pubblico di specifici articoli rendano i bandi "più attrattivi"
- b) Verifica della garanzia della conciliazione dei tempi di vita-lavoro per tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere e dai ruoli rivestiti attraverso:
  - Conferma e continuità degli Accordi di lavoro agile in essere per tutti i dipendenti e incremento delle postazioni di lavoro da remoto rispetto a quelle esistenti
  - Definizione del nuovo Regolamento in materia di orario di lavoro

Per quanto riguarda invece le azioni promosse del CUG, si darà conto della organizzazione, nel corso del 2024, di un evento programmato per diffondere la cultura di genere, della nomina della Consigliera di fiducia e della effettiva diffusione del codice di comportamento in collaborazione con il RPCT.

#### **4.2 I RUOLI NELL'AMBITO DELLE ATTIVITÀ DI GESTIONE E MONITORAGGIO DEL PIAO**

Le sessioni di monitoraggio sono organizzate dai dirigenti apicali, anche su indicazione del responsabile della struttura di STAFF del PIAO, con una tempistica congrua a garantire l'acquisizione della documentazione, la valorizzazione degli indicatori ed il completamento delle relazioni di reporting, nel rispetto delle date stabilite. I referenti PIAO – POP Integrità supportano il Segretario generale o il direttore nella raccolta ed elaborazione delle informazioni e restituzione dei risultati ai rispettivi responsabili nell'ambito dello STAFF.

Lo STAFF del PIAO, oltre a fornire un supporto costante ai referenti ed alle strutture dipartimentali, provvede a coordinare e sistematizzare la raccolta della documentazione ed a predisporre una reportistica unica.

Con riferimento alla performance ed alle misure di prevenzione della corruzione, le sessioni di reporting di monitoraggio intermedio o di consuntivo, finalizzate alla valutazione della performance o alla verifica dello stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione sono realizzate con l'ausilio di piattaforme digitali dedicate.

Le schede, vistate da ciascun dirigente di settore e di direzione, vengono siglate e sono oggetto di trasmissione formale unica da parte del direttore di dipartimento, al responsabile della struttura di STAFF del PIAO.

#### **4.3 LE RISORSE STRUMENTALI AL MONITORAGGIO**

Il monitoraggio si avvale, per quanto possibile, di piattaforme informatiche ad hoc:

- a. per il controllo strategico ed il controllo di gestione verrà utilizzato *il Sistema di Monitoraggio e Valutazione dell'Efficacia – SiMOVE<sup>2</sup>* che è la piattaforma informatica con la quale viene attualmente

gestito il controllo di gestione; è prevista per il 2024, l'implementazione di nuove funzionalità sul software, utili ai fini della valutazione della performance;

- b. per il monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza viene utilizzata la piattaforma, già sviluppata in passato *“Gestione e monitoraggio dei processi a rischio corruzione”*;
- c. per il raccordo delle funzioni di vigilanza sugli enti, esiste un'apposita piattaforma cui accedono i referenti dei singoli enti, formati per aggiornare tutte le informazioni contenute nella banca dati (*“Enti Vigilati - Gestione e rilevazione dei dati”*), nonché le strutture deputate all'attività di vigilanza (*“Supporto alla vigilanza degli Enti e delle Società partecipate”*).

**Allegato 1 – Schede degli obiettivi strategici**

**Allegato 2 – Schede degli obiettivi operativi**

**Allegato 3 – Metodologia per l'analisi dei processi e la gestione del rischio**

**Allegato 4 – Processi e misure specifiche di prevenzione della corruzione**

**Allegato 5 – Amministrazione trasparente**

**Allegato 6 – Enti pubblici vigilati Società partecipate Enti di diritto privato controllati**

*Coordinamento del PIAO: Daniela Del Bello Dirigente della Direzione Risorse umane e strumentali*

*Vice coordinamento del PIAO: Pietro Tapanelli Dirigente del Settore SUAM - Lavori Pubblici*

*Contributo alla redazione: Alessia Balducci, Antonella Campana, Loredana Gemma Carfagna, Tiziana Giacchetta, Loredana Giannini, Laura Magi, David Monina, Monica Paolucci, Paola Piersanti, Roberta Testa*

*Contributo per gli aspetti grafico-editoriali: Cristina Lucchetti*