



**Piano  
Integrato di  
Attività e  
Organizzazione  
2025-2027**



***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.....	17
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	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 .....	35
2.2.6	Gli obiettivi di semplificazione.....	39
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 2025-2026-2027 .....	43
2.2.8	Gli obiettivi trasversali .....	51
2.3	RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.....	59
2.3.1.	I soggetti coinvolti e i relativi compiti.....	59
2.3.2.	I soggetti coinvolti nell’area dei contratti pubblici e strumenti di collaborazione con il RPCT	63
2.3.3.	Monitoraggio sull’attuazione delle misure di prevenzione del PIAO 2024-2026.....	68
2.3.4.	Gli obiettivi strategici per la prevenzione della corruzione.....	72
2.3.5.	Analisi del contesto esterno nell’ambito del PTPCT .....	74

---

2.3.6.	Analisi del contesto interno nell'ambito del PTPCT .....	74
2.3.7.	Il trattamento del rischio .....	78
2.3.8	Sezione Trasparenza .....	89
2.3.9.	Prevenzione della corruzione e trasparenza negli Enti pubblici vigilati, delle società partecipate e degli enti di diritto privato in controllo pubblico .....	92
2.3.10.	Segnalazioni delle operazioni sospette in tema di antiriciclaggio e antifrode – Organizzazione interna .....	94
3	SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO .....	96
3.1	STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	96
3.1.1	Capitale umano .....	96
3.1.2	Organizzazione della Giunta regionale .....	98
3.1.3	Il sistema di misurazione delle funzioni interne.....	101
3.2	ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE .....	104
3.3	PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE.....	113
3.3.1	Premessa .....	113
3.3.2	Programmazione personale del comparto .....	113
3.3.3	Programmazione progressioni tra Aree .....	116
3.3.4	Programmazione stabilizzazioni personale dell'Ufficio speciale per la Ricostruzione (USR) .	117
3.3.5	Programmazione in deroga ai vincoli assunzionali.....	118
3.3.6	Programmazione personale tempo determinato o assunto con forme contrattuali flessibili	119
3.3.7	Rispetto dei limiti e dei vincoli di spesa in materia di personale .....	119
3.3.8	Personale assegnato alle segreterie politiche della Giunta regionale .....	120
3.4	FORMAZIONE DEL PERSONALE .....	124
3.4.1	Premessa .....	124
3.4.2	Le risorse interne ed esterne disponibili e/o attivabili ai fini delle strategie formative .....	128
3.4.3	Misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato .....	128
3.4.4	Riqualficazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti: obiettivi e risultati attesi .....	129
3.4.5	Formazione del personale della Polizia Locale – L.R. n. 1/2014.....	130
4	SEZIONE 4 – MONITORAGGIO .....	131
4.1	IL SISTEMA INTEGRATO DI MONITORAGGIO DEL PIAO .....	131
4.2	I RUOLI NELL'AMBITO DELLE ATTIVITÀ DI GESTIONE E MONITORAGGIO DEL PIAO.....	134
4.3	LE RISORSE STRUMENTALI AL MONITORAGGIO .....	134

---

## 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 si esprime nell'esercizio delle potestà legislativa, regolamentare e amministrativa; la Regione può 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 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 rappresenta la Regione, dirige la politica dell'Esecutivo, convoca, presiede e dirige la Giunta regionale, della cui azione è responsabile;
- la Giunta regionale 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>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. 1794 del 26/11/2024 la Giunta regionale ha individuato le società, enti e organismi che compongono il Gruppo Amministrazione Pubblica della Regione Marche:

### Enti strumentali e agenzie:

- ✓ 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
- ✓ Ente Parco naturale Regionale della Gola della Rossa e di Frasassi
- ✓ 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

### Organismi strumentali:

- ✓ Assemblea legislativa – Consiglio regionale

## Società:

- ✓ SVEM - Sviluppo Europa Marche SRL (in house)
  - Interporto Marche SPA
  - Meccano SPA
  - Cosmob SPA
- ✓ 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 1794/24, 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 2024 risulta pari a 1.482.746 individui, registrando una riduzione del -1,0 per mille rispetto all'anno precedente. Il calo di popolazione rispetto all'anno precedente è stato più rilevante nella provincia di Fermo (-2,9 per mille) e nella provincia di Ascoli Piceno (-2,8 per mille), seguita dalla provincia di Macerata (-2,8 per mille). La provincia più popolata risulta quella di Ancona con 461.629 abitanti (31,1%); seguono Pesaro e Urbino con 349.882 (23,6%), Macerata 302.993 (20,4%), Ascoli Piceno 200.897 (13,5%) e Fermo 167.345 (11,3%).

Al 1° gennaio 2024 i residenti stranieri nelle Marche risultano 132.011 individui, pari all'8,9% della popolazione residente totale.

La metà degli stranieri residenti nelle Marche proviene da un Paese europeo. Il 23,7% degli stranieri residenti proviene da un Paese asiatico, mentre i cittadini di Africa e America rappresentano, rispettivamente, il 20,4% e il 6,7% del totale. I cittadini romeni sono il 17,5% del totale degli stranieri residenti e costituiscono la comunità più numerosa, seguiti da quelli albanesi (10,8%) e marocchini (6,9%).

Al 1° gennaio 2024, l'età media della popolazione marchigiana è 47,7 anni, contro i 46,6 della media italiana. Nelle Marche la popolazione di 65 anni e più rappresenta il 26,2% della popolazione totale residente, e la popolazione di 85 anni e più rappresenta il 4,8% della popolazione totale residente.

### Tessuto imprenditoriale, Ricerca e innovazione, internazionalizzazione

Le imprese marchigiane attive nel territorio regionale al 31 dicembre 2023, sulla base dei dati Infocamere, sono 135.205 e rappresentano il 2,7% dell'imprenditoria nazionale. Dopo una variazione 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%). Resta ancora negativa (-3,5%) la variazione 2023/2022. La «densità imprenditoriale», ovvero il numero di imprese per abitante al 31 dicembre 2023 è pari a 91 imprese attive ogni 1.000 abitanti (86 per l'Italia). Le imprese individuali costituiscono il 56% del totale ed hanno subito una riduzione del 5,2% rispetto all'anno precedente. A livello provinciale si registrano variazioni comprese tra -0,7% e -6,9%. Le imprese a partecipazione femminile rappresentano il 23,6% (Italia 22,7%) del

totale delle imprese marchigiane, quelle a partecipazione giovanile (under 35) il 7,3% (Italia 8,8%) e l'imprenditoria straniera rappresenta il 9,1% (11,5% Italia).

Secondo i dati Istat - Noi Italia, 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%). Le imprese marchigiane che utilizzano un sito web o almeno una pagina su internet per presentare la propria attività sono 71,6% nel 2023 (Italia 74,2%). La Spesa delle imprese per ricerca e sviluppo in percentuale del Pil per le Marche è dello 0,54% (Italia 0,86%).

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. Tale risultato si è consolidato nel 2022 con un'ulteriore crescita dell'81,5%. Nel 2023 si registra invece una contrazione del 13,9% del valore delle esportazioni delle Marche verso il Mondo.

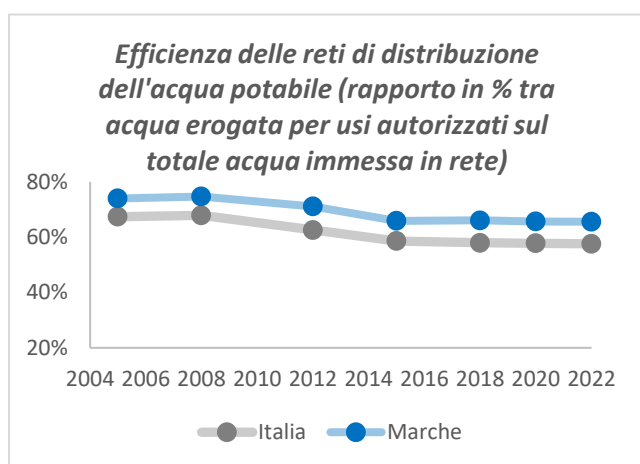
Ciononostante, il saldo della bilancia commerciale si conferma attivo per le Marche; infatti, le esportazioni sono superiori alle importazioni regionali di oltre 8 miliardi di euro.

### Ambiente e sostenibilità

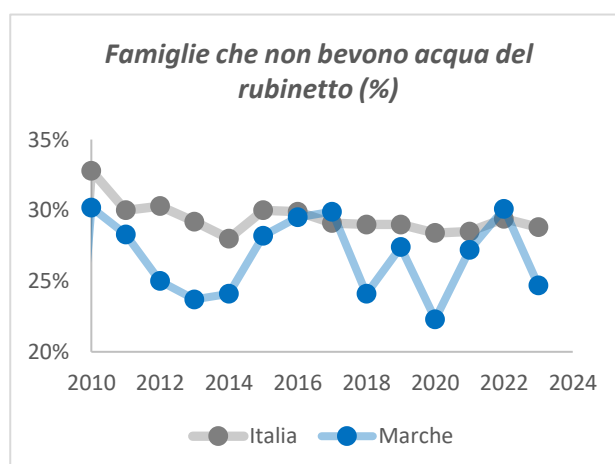
Nelle Marche nel 2021, l'apporto complessivo da fonti rinnovabili al consumo finale lordo di energia (18,6%) è in flessione rispetto all'anno precedente in linea con l'andamento nazionale.

Per quanto concerne la gestione sostenibile dei rifiuti, nel 2022 la produzione di rifiuti urbani nelle Marche si attesta a 514 Kg per abitante (rispetto ai 492 dell'Italia), in contrazione rispetto alla ripresa dell'anno precedente. I rifiuti urbani oggetto di raccolta differenziata hanno avuto negli ultimi dieci anni una crescita costante, fino a raggiungere nel 2022 una percentuale del 72% che posiziona le Marche al sesto 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 9,1 punti percentuali dal 2008 al 2022, dopo un periodo stabile tra il 2005 e il 2008, continua a segnare 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, nel 2023 è ritornata al di sotto dei livelli medi dell'Italia (24,7% rispetto al 28,8% dell'Italia) superati solo nel 2017 e nel 2022.



Fonte: elaborazioni su dati Istat



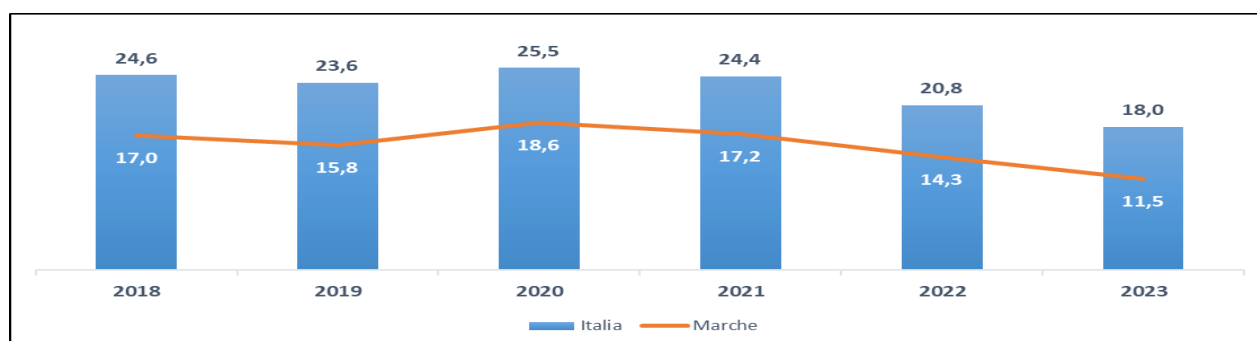
Fonte: elaborazioni su dati Istat

## Mercato del lavoro

Dopo il consistente calo dell'occupazione a seguito della pandemia da Covid 19, dal terzo trimestre 2023 al terzo trimestre 2024 si osserva un leggero incremento degli occupati (+0,2%), pur in presenza di un incremento dei contratti atipici e una riduzione delle ore lavorate per dipendente; per lo stesso periodo considerato si evidenzia un incremento della disoccupazione (+2,9%) e un piccolo incremento degli inattivi (+0,7%) relativamente agli individui di 15 anni e oltre. Si osserva in generale un incremento della partecipazione al mercato del lavoro (Forze di lavoro) evidenziando una crescita pari a +0,3% (circa 2mila unità).

Il tasso di attività della popolazione tra 15 e 64 anni è passato dal 72,7% del terzo trimestre 2023 al 72,5% del terzo trimestre 2024; il tasso di occupazione è sceso dal 69% (terzo trimestre 2023) al 68,7% (terzo trimestre 2024); il tasso di disoccupazione tra 15 e 64 anni ammonta al 5,3%; dal terzo trimestre 2023 allo stesso trimestre del 2024 il tasso di inattività tra i 15 e i 74 anni scende dal 37,3% al 37,2%. Le attività del terziario, in particolare il commercio e il turismo, sono in crescita (+9,8%) dal terzo trimestre 2023 al terzo trimestre 2024. L'occupazione si riduce nel settore delle costruzioni (-4,9%) e sale leggermente nell'industria (+0,6%). 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 2023 (11,5%).

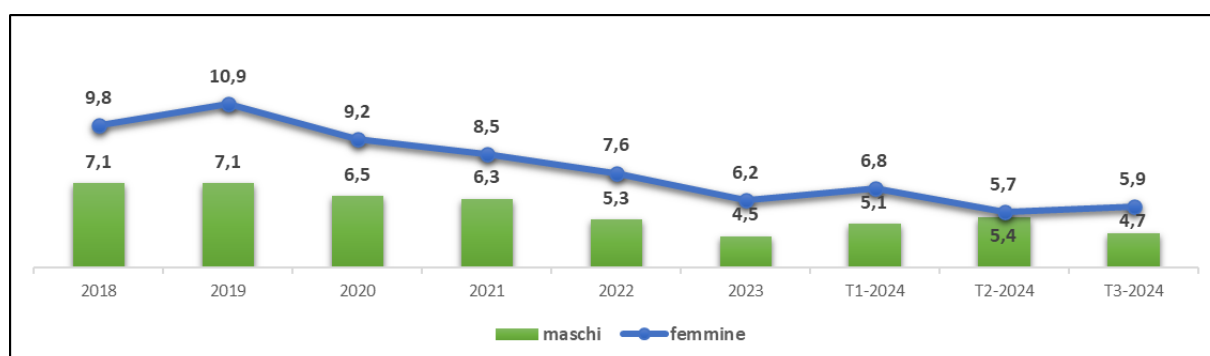
### **Incidenza dei giovani Neet di 15-34 anni (non occupati e non in istruzione e formazione) (Valori %)**



Fonte: elaborazioni su dati Istat Rilevazione sulle Forze di Lavoro

Nel 2023 gli occupati delle Marche con meno di 35 anni salgono a 141.000 rispetto ai 140.000 del 2022 (+0,7%). 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 di 48,6 punti percentuali del 2022 al 48,7% del 2023.

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



Fonte: elaborazioni su dati Istat Rilevazione sulle Forze di Lavoro

Dal 2023 al terzo trimestre 2024 il tasso di disoccupazione femminile evidenzia una leggera flessione (-0,3%), assimilabile a quella maschile (-0,1%) 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 2022, il 37% dei 1.389.501 marchigiani di 9 anni e più ha conseguito un diploma di scuola secondaria di secondo grado o di qualifica professionale, il 15% la licenza elementare e il 27,2% la licenza di scuola media; le persone con un titolo terziario o superiore risultano il 16,8%.

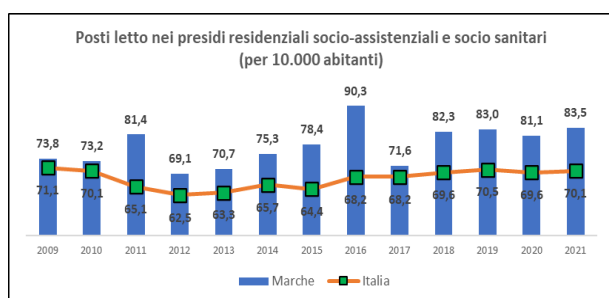
Solo 6.324 marchigiani, pari allo 0,5% del totale, possiedono un dottorato di ricerca o altro titolo di alta formazione post-universitaria; le persone analfabete rappresentano lo 0,3%, mentre gli alfabeti privi di titolo di studio il 3,8%.

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 sociosanitari

L'incidenza dei posti letto nei presidi residenziali risulta superiore nelle Marche rispetto all'Italia per tutta la serie temporale dal 2009 al 2021, in crescita nel 2021 (83,5 per 10.000 abitanti) rispetto al 2020 (81,1 per 10.000 abitanti). Resta critica la situazione per quanto concerne i posti letto per specialità ad elevata assistenza, che risultano sostanzialmente stazionari dal 2009 al 2022, ultimo dato rilevato disponibile, in numero inferiore rispetto al dato complessivo dell'Italia, comunque anche quest'ultimo stazionario. Il valore del 2022 ammonta nelle Marche a 2,5 posti letto per 10.000 abitanti, contro i 3,2 posti letto disponibili per l'Italia.



Fonte: elaborazioni su dati Istat



Fonte: elaborazioni su dati Istat – Ministero della Salute

Cresce nel 2022 rispetto al 2021 l'incidenza percentuale dei bambini di 0-2 anni iscritti al nido, pur in un quadro da migliorare sia per le Marche (40,9% nel 202) che per l'Italia (31,7% nel 2022) 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 a supporto delle donne, al fine di favorire un incremento dell'occupazione femminile. Con riferimento alle strutture sanitarie, il numero di posti letto negli ospedali

(calcolato come numero di posti letto ordinari e in day hospital in istituti di cura pubblici e privati accreditati per 10.000 abitanti) è in costante calo nelle Marche: è passato da 38,7 nel 2010 a 29,8 nel 2022; stesso andamento in Italia: dai 38,7 posti del 2010 si è passati ai 32,7 del 2022.

### Turismo

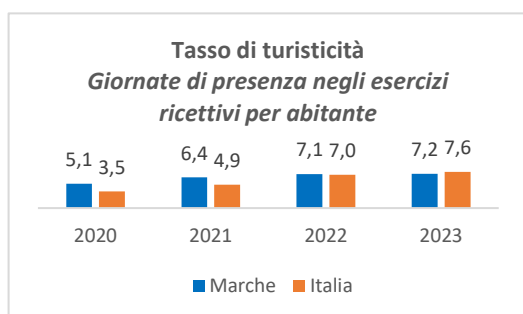
L'affluenza turistica nelle Marche negli ultimi tre anni mostra un andamento crescente sia in termini di arrivi sia di presenze. La variazione percentuale tra 2021 e 2023 si assesta intorno al 22% per gli arrivi e all' 11% per le presenze. Nel 2023 si contano oltre 2,5 milioni di arrivi e oltre 10 milioni e mezzo di presenze.

#### **Movimento turistico - Arrivi e presenze negli esercizi ricettivi delle Marche. Anni 2021-2023**

	2021		2022		2023	
	arrivi	presenze	arrivi	presenze	arrivi	presenze
<b>totale esercizi ricettivi</b>	<b>2.059.423</b>	<b>9.623.489</b>	<b>2.447.741</b>	<b>10.600.496</b>	<b>2.514.486</b>	<b>10.660.677</b>
esercizi alberghieri	1.268.896	4.047.098	1.559.893	4.698.563	1.610.672	4.924.694
esercizi extra-alberghieri	790.527	5.576.391	887.848	5.901.933	903.814	5.735.983

Fonte: Elaborazioni su dati Istat (non è conteggiata la categoria C2-altri alloggi privati)

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 2020-2023, l'indice Marche evidenzia una costante crescita del tasso che passa da 5,1 presenze per abitante fino a 7,2 presenze per abitante nel 2023.

### Scenario macroeconomico

Il Pil italiano è atteso crescere dello 0,5% nel 2024 e dello 0,8% nel 2025. Nel 2024 l'aumento del Pil verrebbe sostenuto dal contributo della domanda estera netta (+0,7 punti percentuali), mentre la domanda interna fornirebbe un apporto negativo (-0,2 p.p.). Nel 2025 la crescita dell'economia italiana sarebbe invece trainata dalla domanda interna (+0,8 p.p.). (Istat - "Le prospettive per l'economia italiana nel 2024-2025").

Secondo le stime Prometeia – scenario di novembre 2024, per l'anno 2024 si stima una crescita del PIL delle Marche pari allo 0,0% mentre la stima prevista per il 2025 sale allo 0,5%. La spesa per consumi delle famiglie, stabile nel 2024, prevede una variazione di +0,8% nel 2025; il reddito disponibile delle famiglie che mostra una crescita del 2,9% nel 2024, rallenterà nel 2025 (+0,8%); gli investimenti fissi lordi crescono dello 0,5% nel 2024, ma dovrebbero ridursi nel 2025 (-0,1%).

## FOCUS SU RISCHI CORRUTTIVI, TRASPARENZA E LEGALITÀ

L'analisi del contesto esterno viene qui approfondita negli 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 2019-2023.

#### **Delitti denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria nelle Marche per tipologia. Anni 2019-2023**

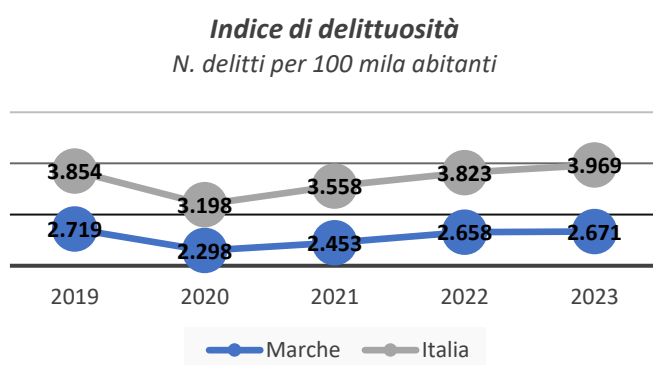
	2019	2020	2021	2022	2023	Var% 2023/2019	Var % 2023/2022
Percosse	328	231	267	289	285	-13,1	-1,4
Lesioni dolose	1.459	1.178	1.242	1.376	1480	1,4	7,6
Minacce	1.405	1.410	1.369	1.266	1326	-5,6	4,7
Furti	16.133	10.599	10.075	12.519	12.204	-24,4	-2,5
Rapine	245	204	216	267	264	7,8	-1,1
Estorsioni	167	174	174	229	220	31,7	-3,9
Truffe e frodi informatiche	4.241	4.972	6.114	6.194	6.665	57,2	7,6
Delitti informatici	405	365	399	653	585	44,4	-10,4
Contraffazione di marchi e prodotti industriali	57	59	55	56	47	-17,5	-16,1
Ricettazione	334	287	226	251	272	-18,6	8,4
Usura	1	6	2	7	3	200,0	-57,1
Danneggiamenti	4.820	4.056	4.601	4.808	4.914	2,0	2,2
Incendi	110	69	136	101	68	-38,2	-32,7
Normativa sugli stupefacenti	964	814	718	659	623	-35,4	-5,5
Associazione per delinquere	18	13	4	11	13	-27,8	18,2
Associazione di tipo mafioso	0	0	0	0	0	-	-
Riciclaggio e impiego di denaro	46	55	25	30	28	-39,1	-6,7
Altri delitti	10.507	10.096	10.994	10.775	10.646	1,3	-1,2
<b>Totale</b>	<b>41.240</b>	<b>34.588</b>	<b>36.617</b>	<b>39.491</b>	<b>39.643</b>	<b>-3,9</b>	<b>0,4</b>

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

Nel quinquennio che va dal 2019 al 2023 nelle Marche si registra complessivamente un decremento dei reati denunciati (-3,9%), decremento che tuttavia risulta meno corposo del quinquennio precedente 2018-2022 quando la riduzione era -9,2%. 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 già a partire dal 2021 il trend abbia ripreso a salire con consistenze tuttavia inferiori al periodo pre-pandemico. Nel 2023 si registra un incremento dei reati che appare tuttavia lieve, pari a +0,4% rispetto all'anno precedente. Negli ultimi 5 anni risultano in aumento le truffe e le frodi informatiche (+57,2%), i delitti informatici (+44,4%) e le estorsioni (+31,7%); in lieve aumento ancora le rapine (+7,8%) e le lesioni dolose (+1,4%).

La Direzione Investigativa Antimafia (DIA) del Ministero dell'Interno evidenzia che il territorio marchigiano, per la sua capacità imprenditoriale e la presenza significativa di piccole e medie imprese nei settori agroalimentare, manifatturiero e turistico potrebbe essere potenzialmente attrattivo per la criminalità organizzata a fronte dei finanziamenti pubblici attribuiti alla Regione Marche con il PNRR, i fondi *Next Generation UE* e i Fondi Strutturali della Programmazione 2021-2027. Tuttavia, dalle attività di contrasto della polizia, eseguite nel corso degli anni, non si rilevano elementi che facciano presupporre un radicamento di organizzazioni criminali di tipo mafioso, ma piuttosto la presenza di propaggini riconducibili ad alcune organizzazioni mafiose con interessi nel settore del riciclaggio e del reimpiego dei proventi illeciti nell'economia legale. Negli ultimi anni non sono infatti stati registrati delitti relativi alle associazioni di stampo mafioso, mentre quelle riconducibili alle associazioni a delinquere contano 13 casi denunciati nel 2023. Altre tipologie di reati collegabili a fenomeni criminali di stampo mafioso, quali usura e riciclaggio di denaro sono presenti in numero esiguo.

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*

### Il binomio Anticorruzione-Antiriciclaggio

In un periodo storico quale quello attuale, la disponibilità dei fondi del PNRR come anche dei fondi per la ricostruzione post sisma o dei sostegni finanziari statali collegati agli eventi alluvionali nella nostra regione, rende ancora più cogente porre l'attenzione ai processi e alle modalità di gestione dei finanziamenti al fine di prevenire non solo episodi corruttivi, ma anche l'utilizzo improprio e distorto dei fondi pubblici. La lente di ingrandimento viene quindi posta anche su eventuali fenomeni di riciclaggio, reato collegato all'ottenimento di profitti da forme di transazioni o economie illegali. Sebbene il riciclaggio non sia sempre collegato a fenomeni di corruzione, tuttavia la corruzione e il riciclaggio si pongono in una linea di continuità e l'adozione di misure di prevenzione della corruzione può pertanto contribuire a ridurre il rischio di riciclaggio.

Uno degli strumenti fondamentali di prevenzione dei fenomeni di riciclaggio consiste nelle Segnalazioni di operazioni sospette (SOS) rivolte da un sistema di Soggetti pubblici e privati all'Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia (UIF)<sup>1</sup> che rappresenta l'unità centrale nazionale con funzioni di contrasto del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, istituita presso la Banca d'Italia. Secondo l'ultimo Rapporto della UIF nel 2023 sono pervenute poco più di 150 mila segnalazioni di operazioni sospette (SOS) a livello nazionale, con

<sup>1</sup> La UIF acquisisce informazioni riguardanti ipotesi di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo principalmente attraverso le segnalazioni di operazioni sospette trasmesse da intermediari finanziari, professionisti e altri operatori

una diminuzione del 3% rispetto all'anno precedente. La distribuzione territoriale delle segnalazioni conferma una forte correlazione con la dimensione economica e/o sociale delle diverse regioni. Il primato in valore assoluto è della Lombardia, con un'incidenza del 18,3% sul totale, seguita dal Lazio e dalla Campania. Le segnalazioni riferite al territorio marchigiano costituiscono il 2% del totale e presentano una diminuzione dello 0,9% rispetto all'anno precedente. Risultano ancora in netto aumento le segnalazioni relative a operazioni effettuate online (+88,1%).

Nel 2023 le segnalazioni rilevate a livello nazionale hanno confermato la centralità e la rilevanza delle aree di rischio rappresentate dagli illeciti fiscali, dall'abuso di fondi pubblici e dalla criminalità organizzata. In particolare, le segnalazioni classificate dalla UIF come potenzialmente riferibili agli interessi della criminalità organizzata assommano a circa il 19% del flusso segnaletico; a queste, si aggiunge un ulteriore 16% di segnalazioni con collegamenti indiretti a contesti di criminalità organizzata.

Le segnalazioni analizzate nel 2023 dalla UIF hanno confermato l'interesse delle consorterie mafiose ad approfittare delle situazioni di crisi e delle conseguenti misure di supporto pubblico all'economia. Numerosi sono i casi di indebita percezione e distorto utilizzo di finanziamenti con garanzia pubblica, di bonus edilizi e, da ultimo, di finanziamenti e agevolazioni a valere su risorse del PNRR.

Nel Rapporto si evidenzia come la collaborazione interistituzionale rappresenta il vero fattore di successo delle strategie di prevenzione e contrasto e si auspica che le autorità del sistema antiriciclaggio sviluppino meccanismi sempre più fluidi di cooperazione reciproca, secondo un approccio multidisciplinare, coordinato e complementare.

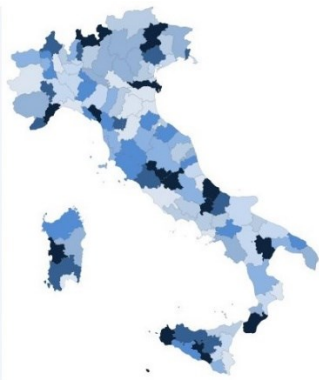
A questo riguardo la Regione Marche promuove un approccio integrato alla prevenzione e contrasto di gravi irregolarità nell'uso di fondi pubblici. In particolare, nell'ambito degli adempimenti di cui al d.lgs. 231/2007 (come modificata dal d.lgs. 90/2017), per il quale le Pubbliche amministrazioni sono tenute a comunicare alla UIF dati e informazioni concernenti le operazioni sospette, nel corso del 2025 l'Ente intende perfezionare il modello organizzativo interno dove il Soggetto Gestore delle segnalazioni delle operazioni sospette di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo fa capo all'RPCT che lavorerà in sinergia con la rete dei dirigenti delle strutture regionali.

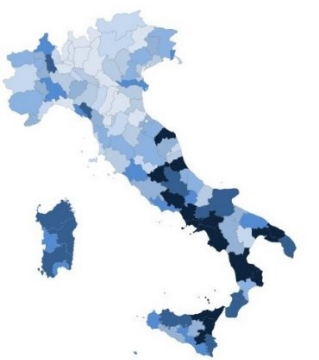
#### *Il rischio corruttivo negli appalti pubblici*

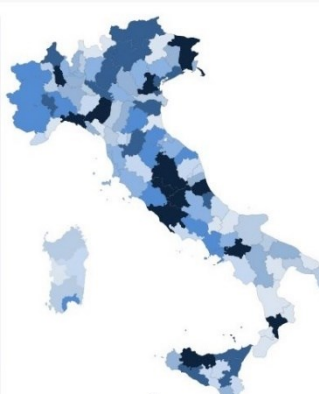
Un progetto molto interessante di misurazione del rischio corruttivo negli appalti viene fornita da ANAC attraverso un cruscotto di indicatori costruiti a partire dalla Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici (BDNCP). Ciascun indicatore mette in luce un aspetto che, secondo un'autorevole e documentata 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 2023. 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 2023 (estrazione del 13/1/2025)**

<b>Ind.3-Procedure non aperte (valore economico)</b>		
L'indicatore rileva la frazione del valore economico delle procedure non aperte sul valore totale delle procedure da una medesima stazione appaltante in un determinato arco temporale. L'indicatore di per sé non segnala alcuna illegittimità poiché tali procedure sono previste dalla normativa vigente. Tuttavia, una elevata percentuale di aggiudicazioni affidate secondo meccanismi meno concorrenziali potrebbe segnalare la sussistenza di un rischio da monitorare in modo specifico.		
Ancona	0,42	
Ascoli Piceno	0,47	
Fermo	0,44	
Macerata	0,37	
Pesaro e Urbino	0,47	
<i>min</i>	0,10	
<i>max</i>	0,79	

<b>Ind.7-Inadempimento delle comunicazioni di aggiudicazione</b>		
L'indicatore rileva la frazione di procedure per cui non è avvenuta la comunicazione all'Autorità della scheda di aggiudicazione, rispetto al totale. L'inadempimento all'obbligo di comunicazione dei dati alla Banca Dati Nazionali dei Contratti Pubblici (nel caso di specie dell'aggiudicazione della procedura) e la conseguente mancata trasparenza, potrebbe essere collegata a un maggior rischio di corruzione.		
Ancona	0,736	
Ascoli Piceno	0,377	
Fermo	0,346	
Macerata	0,476	
Pesaro e Urbino	0,422	
<i>min</i>	0,170	
<i>max</i>	0,760	

<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	37	
Ascoli Piceno	34	
Fermo	28	
Macerata	26	
Pesaro e Urbino	31	
<i>min</i>	19	
<i>max</i>	79	

Elaborazione su fonte ANAC-Banca Dati Contratti Pubblici

Il tema del rischio corruttivo negli appalti pubblici è stato oggetto di un recente studio, risultato della collaborazione tra ANAC e l'UIF (Unità di Informazione Finanziaria della Banca d'Italia), pubblicato nella Collana *Quaderni dell'antiriciclaggio*, filone *Analisi e Studi*, n. 23 della UIF.

Lo studio propone un insieme di dodici indicatori volti a quantificare il rischio di potenziali condotte corruttive nelle gare pubbliche di appalto. Tali indicatori, calcolati per le gare pubblicate in Italia tra gennaio 2018 e giugno 2023, identificano caratteristiche specifiche della gara d'appalto o del processo di aggiudicazione del contratto, che possono segnalare una potenziale vicinanza a contesti corruttivi. Gli indicatori vengono

aggregati in un indicatore sintetico, che mira a individuare la ricorrenza simultanea di queste caratteristiche come segnale di rischio corruttivo.

Attraverso l'utilizzo di dati confidenziali in possesso della UIF, riguardanti oltre 100 mila imprese potenzialmente connesse a contesti di criminalità organizzata, gli indicatori proposti sono stati sottoposti a un esercizio di validazione.

I risultati hanno dimostrato, in particolare, che le gare aggiudicate da imprese potenzialmente prossime a contesti di Criminalità Organizzata sono caratterizzate da una minore trasparenza nella fase di post-aggiudicazione, un minor grado di concorrenza nella fase di gara e un uso più frequente di poteri discrezionali da parte delle stazioni appaltanti.

### 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.

Di seguito viene analizzato un gruppo selezionato di reati contro la P.A. in ragione della disponibilità dei dati con livello di aggregazione nazionale 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.

### **Delitti contro la Pubblica Amministrazione - ITALIA. Anni 2013-2023**

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Var % 2023/2013
Concussione	161	144	109	119	104	84	88	97	67	74	61	-62,1
Reati corruttivi	402	350	468	412	444	388	388	327	282	296	205	-49,0
Peculato e peculato mediante profitto di errore altrui	466	429	378	388	377	468	468	278	297	254	274	-41,2
Abuso di ufficio	1144	1254	1179	1177	1106	1009	1009	1365	1157	966	658	-42,5

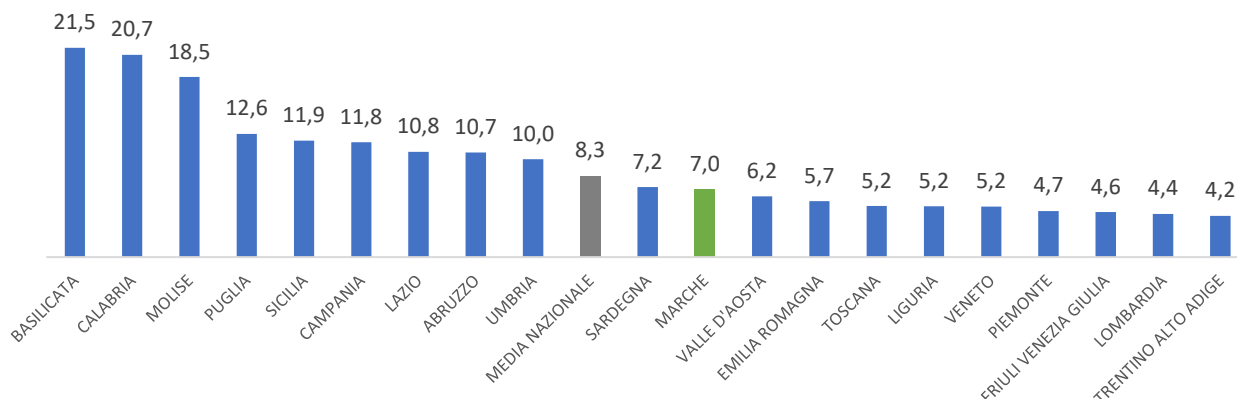
Fonte dei dati: Ministero dell'Interno (aggiornamento a maggio 2024)

La disponibilità della serie storica decennale, dal 2013 al 2023, consente di apprezzare i cambiamenti avvenuti in Italia durante questo lungo arco temporale. I dati dicono che dal 2013 al 2023 i reati di tipo corruttivo sono diminuiti per tutte le fattispecie considerate: la concussione mostra un decremento del 62% negli ultimi 11 anni; i reati riconducibili alla corruzione in senso stretto sono diminuiti di circa il 49%, come anche il peculato (-41%); l'abuso di ufficio, oltre ad essere il reato maggiormente commesso, mostra un andamento sostanzialmente stabile; tuttavia, registra anch'esso una contrazione del 42% 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 2021 – 31 dicembre 2023, si ottiene un valore medio nazionale di 8,3 eventi per 100 mila abitanti.

Le Marche, con un valore di 7 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.

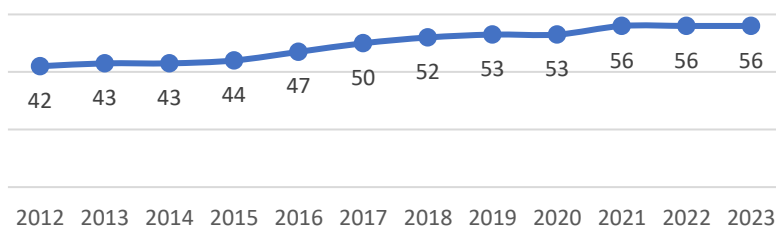
**Numero delitti contro PA su 100mila abitanti  
media del triennio 2021-2023**



### 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 nel 2024 l'Indice di Percezione della Corruzione (CPI) riferito al 2023 (ultimo dato disponibile ad oggi). L'Italia risulta al 42° posto in una classifica di 180 Paesi. 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).

**Indice di percezione della corruzione**

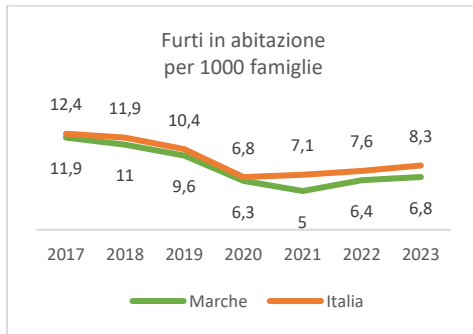


Il punteggio dell'Italia nel 2023 è 56, ben tre punti in più rispetto al 2020 (stabile rispetto al 2021 e 2022) e 14 punti in più rispetto al 2012. La media dei paesi dell'Europa occidentale è di 66 punti. I paesi meno corrotti del mondo secondo l'indice di Transparency sono la Danimarca, la Finlandia e la Nuova Zelanda.

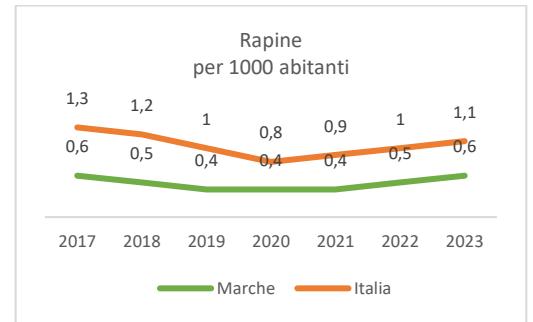
### 1.3.2 Legalità e Sicurezza - Quadro statistico

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

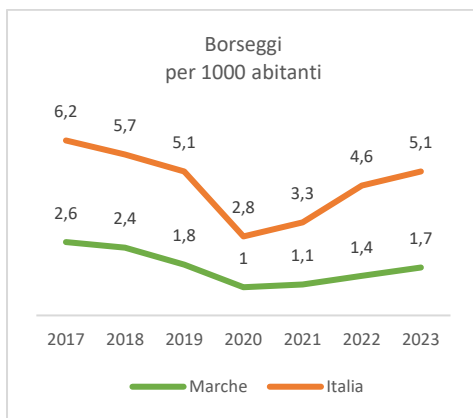
**Furti in abitazione**  
Vittime (\*) di furti in abitazione per 1.000 famiglie



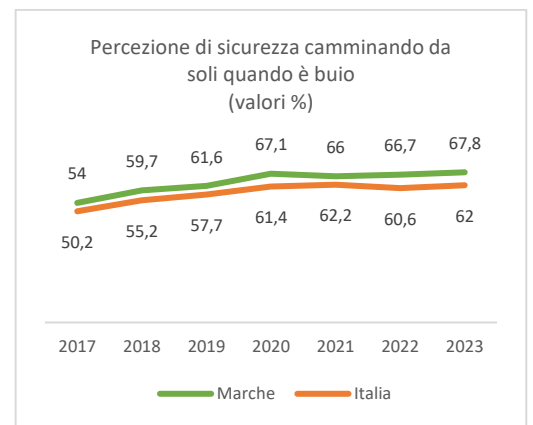
**Rapine**  
Vittime (\*) di rapine per 1.000 abitanti



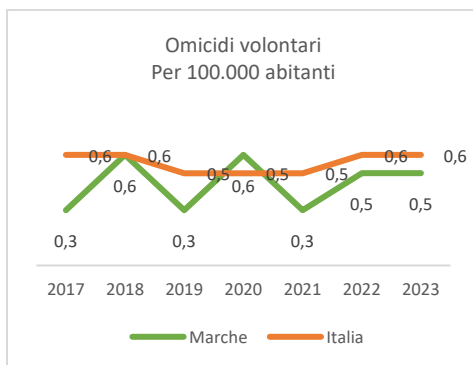
**Borseggi**  
Vittime (\*) di borseggi per 1.000 abitanti



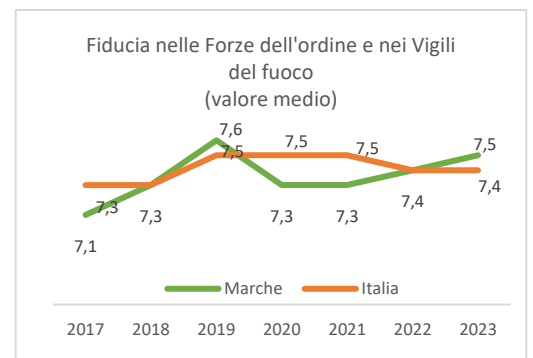
**Percezione di sicurezza camminando da soli quando è buio**  
% di persone di 14 anni e più che si sentono molto o abbastanza sicure camminando al buio da sole nella zona in cui vivono sul totale delle persone di 14 anni e più



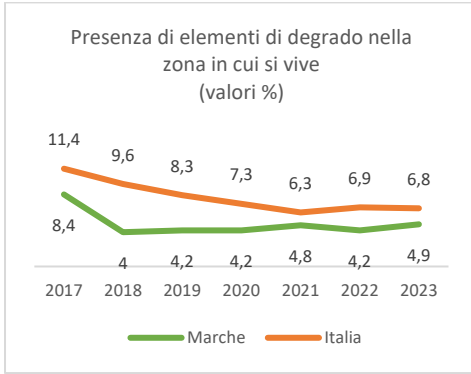
**Tasso di omicidi volontari**  
Omicidi volontari denunciati per 100.000 abitanti



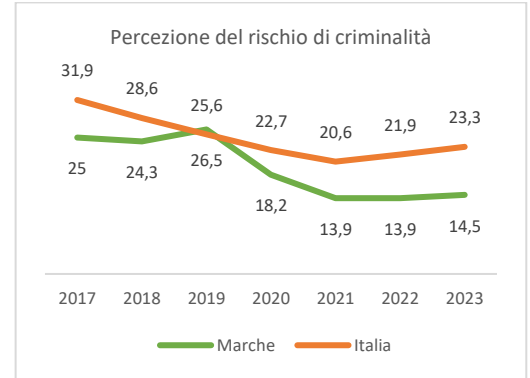
**Fiducia nelle Forze dell'ordine e nei Vigili del fuoco**  
Punteggio medio su scala da 1 a 10



**Presenza di elementi di degrado nella zona in cui si vive**  
 % di persone di 14 anni e più che vedono spesso elementi di degrado sociale e ambientale (\*\*)  
 nella zona in cui vivono sul totale delle persone di 14 anni e più



**Percezione del rischio di criminalità**  
 Percentuale di famiglie che dichiarano molto o abbastanza rischio di criminalità nella zona in cui vivono sul totale delle famiglie



(\*) 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.

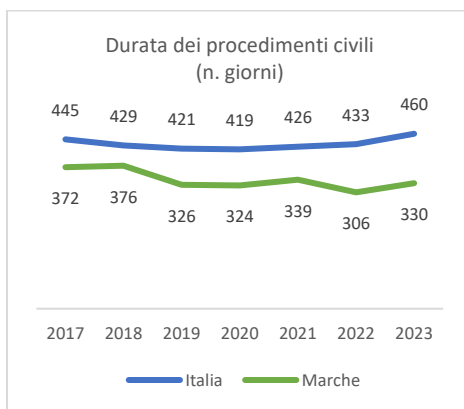
(\*\*) persone che si drogano, persone che spacciano droga, atti di vandalismo contro il bene pubblico, prostitute in cerca di clienti

La rassegna dei principali indicatori soggettivi e oggettivi sul tema “Legalità e sicurezza” mostra un quadro di insieme variabile dove, tuttavia, i valori della regione sono in generale più confortanti di quelli nazionali. 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 nei due anni successivi il trend di ascesa, mantenendosi generalmente al di sotto dei valori pre-pandemia. I furti in abitazione presentano nelle Marche valori in ascesa rispetto all'anno precedente (6,8 furti ogni 1000 famiglie) quando a livello nazionale il valore sale a 8,3 furti. Borseggi e rapine dopo il 2020 invertono il trend e tornano a salire anche nella nostra regione. Per quanto riguarda gli indicatori soggettivi, nelle Marche la percezione del rischio di criminalità è tornata lievemente a salire nel 2023 quando il 14,5% delle famiglie avverte preoccupazione del rischio criminalità nella zona in cui vive (valore inferiore al dato nazionale pari al 23,3%), tuttavia la percezione di sicurezza camminando da soli quando è buio non sembra peggiorare nel 2023. La percentuale di persone che vede elementi di degrado nella zona in cui vive sale al 4,9% nel 2023 (6,8% il valore nazionale). Sempre buono e in ascesa il livello di fiducia verso le forze dell'ordine e nei vigili del fuoco, con un voto medio di 7,5 decimi nel 2023.

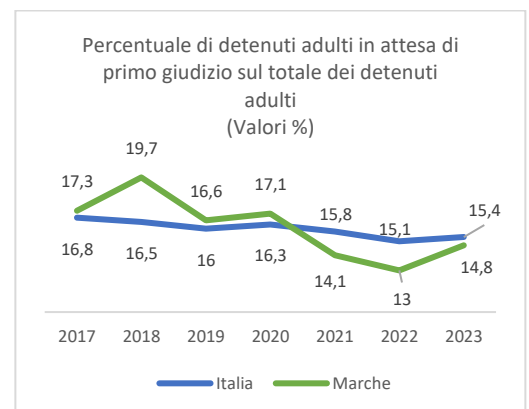
### 1.3.3 Qualità della Pubblica Amministrazione - Quadro statistico

(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

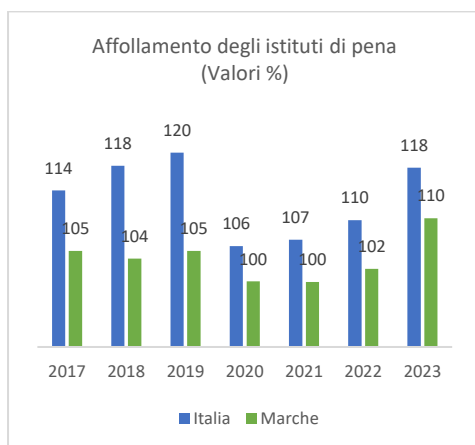


**Detenuti in attesa di giudizio**  
 Percentuale di detenuti adulti in attesa di primo giudizio sul totale dei detenuti adulti



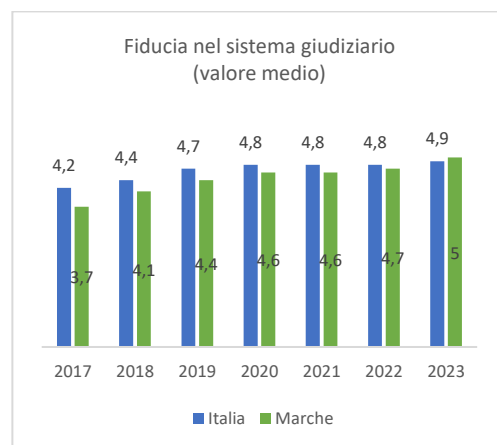
### Affollamento degli Istituti di pena

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 7 anni si è ridotta da 372 a 330 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). La qualità dei servizi di detenzione rappresentato dal grado di affollamento degli istituti di pena mostra nel 2023 per le Marche valori superiori alla massima capienza, pari a 110%, valori comunque inferiori al dato nazionale in tutto il periodo esaminato. La percentuale di detenuti in attesa di primo giudizio, pari a 14,8%, sale lievemente nel 2023 mantenendo comunque una performance migliore rispetto al valore nazionale (di 15,4%).

---

## 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 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

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, 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 2025-2027 è stato adottato dalla Giunta regionale con DGR n. 1886 del 09/12/2024 e approvato dall’Assemblea Legislativa con Delibera amministrativa n. 80 del 23/12/2024.

Il quadro strategico di riferimento si arricchisce grazie alla programmazione unitaria dei fondi strutturali: Piani e Programmi di settore e della programmazione comunitaria 2021-2027, la programmazione a valere sul Fondo per lo Sviluppo e la Coesione (FSC) e sul Fondo di rotazione, la programmazione relativa al Piano Nazionale di Ripresa e resilienza (PNRR) e al Piano Nazionale per gli investimenti complementari (PNC), con le opportunità finanziarie ad essi connesse.

Un ulteriore elemento è rappresentato dalla Strategia regionale per lo sviluppo sostenibile (SRSvS), approvata con la Delibera dell'Assemblea Legislativa n. 25/2021; essa 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.

La SRSvS arricchisce il PIAO con un patrimonio di indicatori, perlopiù di fonte ISTAT, che si affiancano a quelli di outcome già impiegati, che ogni Regione deve già monitorare 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 costruire 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, Sardegna, Marche e Puglia, con il supporto del MASE, a 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. Il progetto 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. Per l'attuazione del progetto la cabina di regia regionale della Strategia, composta dai Dirigenti apicali dei Dipartimenti regionali, ha individuato un apposito gruppo di lavoro interdipartimentale, formalizzato con Decreto del Segretario regionale n. 94/24 i cui componenti coprono le necessarie aree di competenza.

Significativo resta il ruolo della 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 il risparmio e l'efficientamento energetico (nota circolare n. 2/2022), la riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni (nota circolare n. 1/2024), fornendo indicazioni per l'inserimento di specifici obiettivi nella Sezione "Valore pubblico, performance, anticorruzione" del PIAO.

Completano il quadro d'insieme, nell'ambito del quale prende forma il PIAO 2025-2027, le ricadute sulla manifattura e sull'occupazione a vari livelli, che, in virtù della globalizzazione delle produzioni e dei mercati, sono implicate dai conflitti in Ucraina ed in Medio Oriente.

### **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.

Gli obiettivi si sviluppano nell'ambito di un sistema a cascata in cui, coerentemente con il Programma di Governo, la priorità strategica è specificata 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 specifici o trasversali (cioè comuni a più strutture), affidati alla responsabilità attuativa di dirigenti di Direzione e di Settore, con il coordinamento dei direttori di Dipartimento, e misurati con indicatori di output.

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; 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).	<p><u>Priorità 2</u>: Lavoro, formazione e rioccupazione per tutti: valorizzare il capitale umano puntando sui nostri talenti</p>
<b>Missione 5</b>	<b>Inclusione e Coesione</b> (evita che dalla crisi in corso emergano nuove disegualianze 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).	<p><u>Priorità 1</u>: Sanità e sociale di qualità per tutti</p>

### 2.1.7 La piramide delle strategie

Gli schemi seguenti mettono in correlazione gli obiettivi strategici, opportunamente classificati sulla base delle priorità di governo, con le fonti di riferimento degli indicatori di impatto. Alcuni indicatori sono consuntivati dalle strutture regionali, altri, utilizzati anche 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	

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

P03.01	Potenziare ed organizzare in modo efficiente le attività dell'Ufficio di ricostruzione	
	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

P03.02	Ottimizzare i rapporti con soggetti esterni coinvolti nell'attività di ricostruzione	
	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

P03.03	Sostenere ogni forma di progettualità per il rilancio economico delle aree del Sisma	
	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

P04.01	Assicurare la creazione di tutti i fattori abilitanti alla nascita e sviluppo delle imprese, comprese tutte le azioni ed i progetti di "sistema"	
	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	

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

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

<b>P05.01</b>	<b>Promuovere il rinnovamento e la competitività delle imprese agricole e rurali, la coltivazione e l'allevamento biologico ed i prodotti di qualità</b>	
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	

<b>P05.02</b>	<b>Supportare la promozione e la commercializzazione dei prodotti agricoli</b>	
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	

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

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

<b>P05.05</b>	<b>Razionalizzare ed efficientare la filiera amministrativa di gestione delle risorse comunitarie nel settore primario</b>	
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

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

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

<b>P06.03</b>	<b>Sostenere le forme innovative di turismo</b>
N. di arrivi e delle presenze dei turisti nell'anno (esclusi i mesi di luglio e agosto)	Dipartimento - Sviluppo economico

<b>P06.04</b>	<b>Promuovere il turismo attraverso una programmazione integrata</b>
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

<b>P06.05</b>	<b>Supportare e tutelare gli operatori turistici</b>
Percentuale di strutture ricettive che hanno aumentato le stelle	Dipartimento - Sviluppo economico
Nati-mortalità delle strutture ricettive	Dipartimento - Sviluppo economico

<b>P06.06</b>	<b>Adeguare la Regione alle scelte più avanzate della programmazione ambientale e sviluppare gli strumenti di monitoraggio e tutela dell'ambiente</b>
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**

<b>P07.01</b>	<b>Aumentare l'efficienza dell'amministrazione regionale anche promuovendo la digitalizzazione</b>	
	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

<b>P07.02</b>	<b>Ottimizzare la gestione finanziaria e fiscale della Regione e degli enti territoriali</b>	
	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**

<b>P10.01</b>	<b>Rafforzare le misure di prevenzione dell'illegalità</b>	
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	

<b>P10.02</b>	<b>Promuovere la cultura della legalità</b>	
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 penitenziaria	
*Affollamento degli istituti di pena	Istat-SNSvS	

<b>P10.03</b>	<b>Attuare efficaci misure di prevenzione dai danni ambientali</b>	
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 e 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 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).



Allegato 1 – Schede degli obiettivi strategici

<b>CODICE OBIETTIVO STRATEGICO:</b>	
<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)	
<b>BASELINE</b>	<b>TARGET</b>

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

L'art. 1, comma 1 del DPR n.81/2022 ha poi soppresso gli adempimenti inerenti una serie di piani, ora 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 inerisce la capacità di produrre beni e servizi minimizzando il tempo e/o le risorse impiegati (efficienza) e l'adeguatezza dell'output erogato rispetto alle aspettative e alle necessità degli utenti interni ed esterni (efficacia).

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, già in fase di 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 è chiaramente riferito alla responsabilità di un solo dirigente.

A ciascun obiettivo sono 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.

Scheda obiettivo operativo PIAO 2024-2026

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		
Indicatori di risultato/efficacia/efficienza		
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. 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/c9859880-7766-11ef-a185-71031bebbe2e>

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.

Infine, si fa presente che, nell'ambito della progettualità derivante dal PNRR M1 C1 intervento 1.4.2 "Miglioramento dell'accessibilità dei servizi pubblici", nel corso del 2025 si concluderanno le attività già avviate nel 2024, come previsto dal Piano Operativo approvato con DGR n. 1801 del 27/11/2023 e controfirmato da AGID il 20/12/2023. Tali attività sono finalizzate a:

- l'acquisizione di tecnologie assistive per i dipendenti regionali con disabilità od invalidità;
- l'erogazione di corsi di formazione in tema di accessibilità per dirigenti, amministrativi e redattori web della PA locale;
- la 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 BUR telematico, la piattaforma per i pagamenti elettronici Mpay, il sistema per le conferenze di servizi telematiche MeetPAD, l'app per la generazione di istanze CohesionWorkPA).

#### **2.2.5 Gli obiettivi di digitalizzazione**

Nell'ambito del percorso di crescita dell'Amministrazione verso la digitalizzazione, la DGR n. 972 del 02/08/2021 ha approvato, in linea con le indicazioni contenute nel PNRR, nel Piano Triennale AGID 2020-2022 e nella Programmazione comunitaria 2021-2027, le principali azioni volte a promuovere la crescita digitale dell'intero territorio regionale.

Il Responsabile per la Transizione Digitale, grazie ad un censimento continuo sul fabbisogno di servizi digitali avviato a fine 2022 e promosso tra le strutture regionali, ha definito il Piano di Digitalizzazione dei servizi, che elenca i processi ed i procedimenti che nel successivo triennio saranno oggetto di semplificazione, digitalizzazione o reingegnerizzazione.

Il Piano triennale della digitalizzazione si compone di tre sezioni:

### 1 Programma annuale della digitalizzazione e della semplificazione

Il Programma 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.

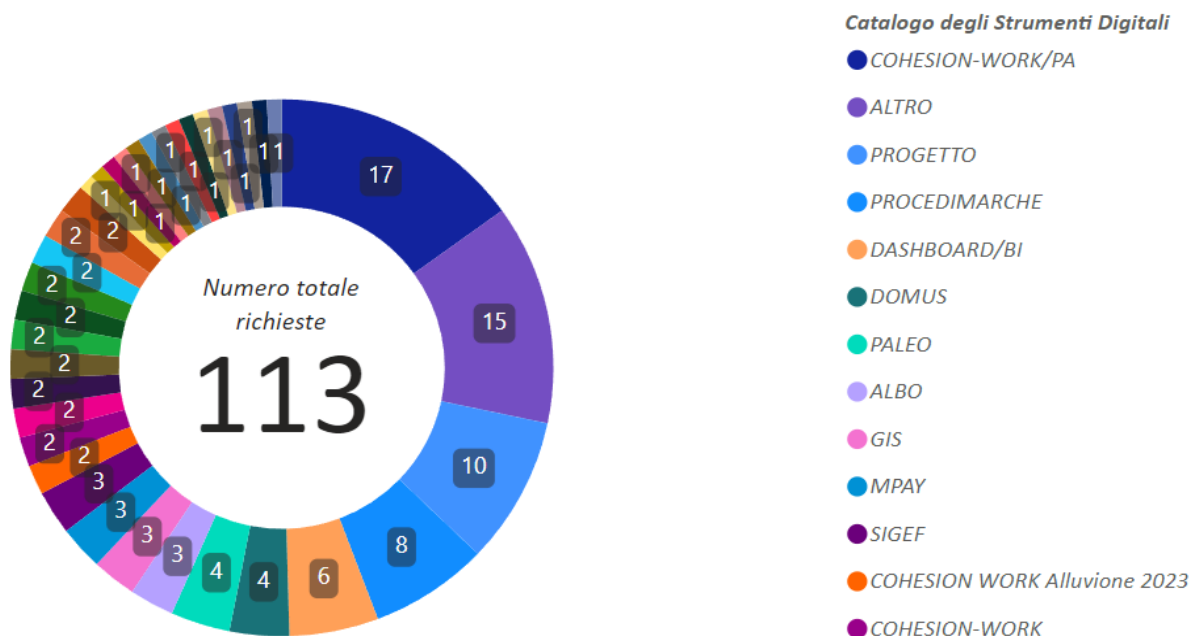
Il Registro della Digitalizzazione è dinamico, viene continuamente aggiornato con nuove richieste di servizi da digitalizzare, non incluse nel piano attualmente pubblicato (c.d. richieste extra-piano) e inoltrate dagli organi della Regione Marche e gli Enti convenzionati al Settore Transizione Digitale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

Le richieste di digitalizzazione censite nel registro vengono classificate per complessità di realizzazione, chiarezza ed urgenza e categoria di strumenti/piattaforme da utilizzare come base per lo sviluppo.

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

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

Nella figura sottoindicata è riportato il numero di richieste di realizzazione dei servizi digitali inclusi nel Piano Annuale di digitalizzazione interna al 31 dicembre 2024. Le richieste sono aggregate secondo il Catalogo degli Strumenti Digitali, come sottoindicato.



Attualmente sono state registrate n. 113 richieste di digitalizzazione. Sulla base della capacità realizzativa della struttura e del carico previsto, si stima di evadere nell'anno 2025 una percentuale di richieste pari al 51%. Alle richieste già prese in carico si andranno ad aggiungere le richieste extra piano che verranno sottomesse nel corso dell'anno 2025.

## 2 I servizi erogati dal Polo Strategico regionale e la digitalizzazione sul territorio PoSR

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.

Il Polo Strategico regionale (PoSR) si pone l'obiettivo di consolidare e potenziare l'infrastruttura tecnologica regionale, offrendo una vasta gamma di servizi ICT avanzati e innovativi non più soltanto ai Comuni della regione, ma anche a tutti gli altri soggetti pubblici del territorio.

Tra i principali servizi offerti dal PoSR troviamo:

- Servizi di hosting e housing: il PoSR fornirà alle amministrazioni pubbliche marchigiane spazi sicuri e affidabili per l'hosting dei loro sistemi informatici, garantendo elevati standard di sicurezza e continuità operativa, come previsto dalla Delibera n. 1489.
- Servizi di disaster recovery e-business continuity: in caso di eventi straordinari o calamità naturali, il PoSR assicurerà la continuità dei servizi pubblici grazie a un sistema di disaster recovery e-business continuity all'avanguardia, come previsto dalla Delibera n. 1489.
- Servizi di backup e archiviazione: il Polo Strategico Regionale offrirà soluzioni avanzate per il backup e l'archiviazione dei dati, garantendo la sicurezza e l'integrità delle informazioni gestite dalle amministrazioni pubbliche, come previsto dalla Delibera n. 1489.
- Servizi di sicurezza informatica: la sicurezza informatica sarà una priorità assoluta per il PoSR, che metterà a disposizione degli enti pubblici servizi di monitoraggio, prevenzione e gestione delle minacce cyber, come previsto dalla Delibera n. 1489.
- Servizi di cooperazione applicativa: il PoSR faciliterà l'interoperabilità tra i sistemi informatici degli enti pubblici marchigiani, favorendo la condivisione di dati e informazioni e l'erogazione di servizi integrati, come previsto dalla Delibera n. 1489.

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. Ad oggi sono state sottoscritte n. 761 convenzioni per l'erogazione dei servizi sopraindicati con Enti e Aziende sanitarie del territorio.

## 3 I 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 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 21-27 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 POR FESR 2021-2027 a regia regionale, pari a circa 8,5 milioni, sono stati finanziati i progetti di 188 Comuni per la realizzazione a partire dal 2025 dei servizi del Borgo Digitale Diffuso, finalizzati alla valorizzazione delle 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.). Il Bando favorisce un nuovo modello di microeconomia del territorio, condiviso e partecipato, attraverso specifici accordi di collaborazione dei Comuni con gli Operatori economici del proprio territorio.

Entro il 2025 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).

A breve partiranno le ulteriori iniziative del PR FESR 2021/2027 a titolarità regionale, che prevedono soluzioni avanzate e tecnologie innovative, dalle blockchain all'intelligenza artificiale.

La Regione, in seguito al finanziamento del progetto presentato all'avviso 2.2.3 "SUAP-SUE ed Interoperabilità" renderà disponibile una piattaforma unica a livello regionale, integrata con i servizi di conferenza telematica della piattaforma MeetPad che favorirà la riduzione dei tempi dei procedimenti autorizzativi più complessi.

Numerosi sono inoltre i progetti in corso di programmazione e realizzazione in ambito PNRR. L'elenco dei progetti della Struttura è disponibile al sito Easy Pnrr nel Report sullo stato di attuazione del PNRR nelle Marche (M1C1 - Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA).

Nell'ambito del Fondo complementare Sisma la sub misura A1.2 "Realizzazione di sistemi informativi (piattaforme telematiche)" verrà realizzato il Sistema Integrato dell'edificio digitale che dematerializzerà le pratiche cartacee dei Comuni del cratere sisma 2009 e del cratere sisma 2016.

Grazie ai finanziamenti del Fondo Complementare Sisma, verrà realizzato un nuovo data center locato in zona Acquasanta Terme e una federazione interregionale dei datacenter di Umbria, Abruzzo e Marche con reti ad alta velocità. Il nuovo datacenter, tenuto conto della sismicità del territorio e la frequenza di tali eventi, consentirà di migliorare la resilienza dei servizi e aumentare l'efficienza degli investimenti.

Verranno effettuati grossi investimenti per la cybersicurezza per aumentare i livelli di postura e consapevolezza della regione Marche e verrà attuata una strategia cyber per le materie di competenza e a favore di Sanità Comuni, Trasporto locale, PMI, etc. Agli stessi soggetti verranno erogati servizi avanzati dal CSIRT regione Marche, a partire dal 2025 e sarà erogata attività formativa specialistica, grazie anche alla collaborazione con le Università marchigiane, tramite il Tavolo Tecnico appositamente istituito.

In sinergia verranno intraprese azioni organizzative a livello regionale per far fronte alla legge 90/2024 e alla normativa NIS2.

Nel 2025 verrà chiuso il progetto BUL che ha già consentito l'erogazione dei servizi di connettività a banda ultra-larga a gran parte dei cittadini della regione Marche e grazie ai fondi PNRR si realizzeranno i quattro Piani – "Italia a 1 Giga", "Italia 5G", "Scuola connessa" e "Sanità connessa".

Regione Marche renderà disponibile agli enti del territorio le Linee Guida per la progettazione, realizzazione e gestione delle Opere Pubbliche con metodi e tecnologie B.I.M ed erogherà servizi in “modalità SaaS” attraverso la nuova piattaforma regionale BIM.

## 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.

L'amministrazione regionale è costantemente impegnata ad ottimizzare le modalità di svolgimento delle funzioni istituzionali, mediante interventi di semplificazione, digitalizzazione e trasparenza dei procedimenti amministrativi a livello generale e settoriale.

Nell'ottica di implementare il coordinamento degli interventi di semplificazione, è stato costituito con Decreto del Segretario Generale n. 30 del 29 febbraio 2024 un apposito Gruppo di lavoro al quale è attribuito il compito di predisporre una proposta di legge di semplificazione di cui all'art. 8 della LR 3/2015 nonché di svolgere alcune attività tra cui:

- formazione di una rete di referenti delle strutture regionali;
- definizione del modello digitale di raccolta delle proposte di semplificazione da parte delle strutture regionali;
- raccolta ed elaborazione delle proposte pervenute;
- attività relative all'organizzazione e gestione del Comitato permanente per la semplificazione;
- redazione dell'articolato della proposta di legge.

Il gruppo di lavoro è coordinato dal dirigente della Direzione *Vicesegreteria e Segreteria di Giunta* e vede la partecipazione del dirigente del Settore *Informatica e Transizione digitale*, in considerazione della necessità di una forte integrazione tra semplificazione e digitalizzazione e in coerenza con quanto disposto dall'art. 3, legge regionale 30 luglio 2021 n.18, in merito all'adozione del Programma annuale della digitalizzazione e della semplificazione.

La programmazione delle attività di semplificazione è effettuata con il presente PIAO, la cui struttura rispetta le previsioni del DPCM 132 del 30 giugno 2023, che 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.

Conseguentemente gli obiettivi di digitalizzazione sono riportati nella sezione 2.2.5, mentre nella presente sezione si dà conto degli interventi di semplificazione finora realizzati e programmati per il prossimo triennio. Nel corso del 2024 il gruppo di lavoro si è riunito tre volte. È stato avviato l'iter per la predisposizione della legge annuale di semplificazione, valutando eventuali esigenze di semplificazione di carattere settoriale e/o per aggiornare le disposizioni della stessa L.R. 3/2015. Riconoscendo inoltre il ruolo cruciale del confronto con gli *stakeholder*, quali i rappresentanti del mondo delle imprese, del terzo settore e delle associazioni dei consumatori, la Regione ha inteso dare nuovo impulso al Comitato permanente per la semplificazione. Il Comitato costituisce infatti il luogo di ascolto dei soggetti direttamente interessati ad una pubblica amministrazione efficiente e a procedimenti amministrativi più veloci e con minori oneri burocratici. Nel corso delle riunioni del gruppo di lavoro è stata condivisa l'opportunità di semplificare il funzionamento del Comitato, il cui nuovo regolamento è stato inviato agli *stakeholder* prima dell'adozione con apposita DGR.

Il gruppo di lavoro ha poi definito il nuovo modello *Cohesion* per l'inoltro delle richieste di informatizzazione dei processi interni ed esterni (c.d. richieste extra-piano) con alcune informazioni di natura normativa e amministrativa. Prima di effettuare la richiesta al settore *Informatica e crescita digitale*, le strutture sono chiamate ad effettuare una valutazione circa la necessità/opportunità di introdurre semplificazioni sul piano normativo e/o amministrativo. La digitalizzazione delle procedure impone infatti 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. Le informazioni che verranno acquisite tramite il modulo *Cohesion* consentiranno al gruppo di lavoro di avere un quadro conoscitivo dei vari interventi, in corso e/o programmati.

In merito ai progetti di rilievo nazionale a cui aderito la Regione Marche, continuano le attività di semplificazione delle procedure complesse individuate nel c.d. Progetto 1.000 esperti (*PNRR Investimento 2.2: Task force digitalizzazione, monitoraggio e performance*).

Attualmente sono contrattualizzati n. 29 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'abbattimento 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.

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

Per ciascuna di esse sono state individuate nel Piano territoriale 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).
	Procedimenti relativi all'approvazione dei progetti, mediante Conferenza Speciale dei Servizi Speciale o Regionale, di competenza dell'Ufficio Speciale di Ricostruzione

URBANISTICA - RICOSTRUZIONE POST SISMA 2016	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

Il contributo degli esperti deve adattarsi nel tempo a mutevoli esigenze, ma vi sono alcune linee di attività ricorrenti. È il caso dei pareri e degli strumenti operativi, rilasciati in favore delle strutture della Regione così come degli Enti locali del territorio. Una selezione di tali documenti viene regolarmente aggiornata sul sito Easy PNRR della Regione <https://www.regione.marche.it/Entra-in-Regione/Easy-Pnrr/Progetto-1000-esperti/Pareri-e-Strumenti-a-supporto-delle-amministrazioni/Collana-Check-and-Tips>.

Sul piano della semplificazione, vanno segnalate l'elaborazione di Linee guida e Check list. Esemplificativo in tal senso il lavoro del gruppo ambiente, che ha collaborato alla stesura delle Linee guida per i procedimenti di VIA, adottate con D.G.R n. 36 del 22 gennaio 2024, e che proseguirà nel 2025 nel censimento di tutti gli atti di regolazione regionali in materia di Autorizzazione Integrata Ambientale (AIA), al fine di valutarne la perdurante attualità o l'esigenza di un loro aggiornamento e di una loro sistematizzazione. Sempre in tema di procedimenti ambientali è prevista la revisione della disciplina in materia di tariffe per attività istruttorie e controlli per la procedura di AIA.

La materia dei controlli sulle attività economiche è altresì oggetto di attenzione a livello nazionale, a seguito dell'entrata in vigore del d. lgs. 12 luglio 2024, n. 103, concernente *Semplificazione dei controlli sulle attività economiche, in attuazione della delega al Governo di cui all'articolo 27, comma 1, della legge 5 agosto 2022, n. 118*. A tal proposito la Regione procederà al censimento dei controlli sulle attività economiche ai sensi dell'art. 2, comma 1 del citato decreto e, successivamente, alla ricognizione dei controlli operati nell'ultimo triennio e dei relativi esiti, ai sensi del successivo comma 2. Tale attività sarà realizzata in linea con le indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio.

Semplificazione e digitalizzazione delle procedure rappresentano altresì importanti misure di prevenzione della corruzione pertanto sono programmate alcune azioni di semplificazione anche all'interno dell'allegato 4 al presente PIAO.

Continua l'attività avviata dal 2022 nell'ambito del 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. Nel 2025 saranno implementate le informazioni utili ad esercitare l'accesso documentale, anche mediante l'elaborazione, a partire dalle prassi delle strutture regionali, di una modulistica per l'accesso documentale da rendere fruibile agli utenti dell'URP.

Nel corso del 2024 la pagina web dell'URP ha registrato 205.265 visualizzazioni ed è stata visitata complessivamente da 154.195 utenti. Rispetto all'anno precedente, le visualizzazioni sono aumentate di circa l'83%, mentre gli utenti che si sono avvalsi del servizio sono cresciuti del 101%.

A fronte di un così elevato numero di accessi, alla casella di posta elettronica [urp@regione.marche.it](mailto:urp@regione.marche.it) sono arrivate complessivamente 568 e-mail con richieste di informazioni (in media, 47 al mese). Un trend, questo, che conferma la fruibilità e l'utilità della pagina e dei suoi contenuti.

VISUALIZZAZIONI E ACCESSI PAGINA WEB URP 2024					
MESE	VISUALIZZAZIONI PAGINA	VISUALIZZAZIONI UNICHE	UTENTI	MAIL ARRIVATE	RAPPORTO UTENTI/MAIL
Gennaio	18.571	14.929	13.690	57	240
Febbraio	15.558	12.262	11.962	48	249
Marzo	15.005	12.165	11.585	51	227
Aprile	16.457	13.423	12.685	41	309
Maggio	19.848	15.643	14.795	57	260
Giugno	16.267	12.884	12.190	56	218
Luglio	18.719	15.344	14.098	66	214
Agosto	15.254	12.458	11.298	33	342
Settembre	23.975	18.630	17.658	52	340
Ottobre	21.519	17.052	16.171	48	337
Novembre	13.208	10.699	10.124	35	289
Dicembre	10.884	8.343	7.939	24	331
<b>TOTALE</b>	<b>205.265</b>	<b>163.832</b>	<b>154.195</b>	<b>568</b>	<b>271</b>
			<b>MEDIA: 12.850</b>	<b>MEDIA: 47</b>	

Nel corso del 2024, inoltre, sono state aggiornate 22 FAQ nella sezione “La Regione risponde”.

L’attività di aggiornamento delle domande più frequenti e di individuazione di nuove materie, proseguirà nel corso del 2025 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.

### **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 2025-2026-2027**

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, favorire la condivisione dei valori di equità 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.

La programmazione delle azioni positive tiene in particolare conto delle proposte formulate e dalle iniziative promosse direttamente dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) volte alla rimozione di tutti quegli ostacoli che si frappongono al conseguimento di una effettiva uguaglianza tra donne e uomini, nonché delle iniziative promosse e messe in atto dall’amministrazione non solo nei confronti delle donne ma, bensì della totalità dei dipendenti, per migliorare il benessere organizzativo dell’Ente nel suo complesso.

In particolare, per il triennio di riferimento sono prese in considerazione alcune aree di intervento che si concretizzano nelle seguenti azioni specifiche.

## **AZIONI POSITIVE 2025**

### **Area Formazione e Change management**

#### **PERCORSI DI LEADERSHIP COACHING**

Nel 2025 vengono confermati i percorsi di “Leadership coaching”, quale strumento di affiancamento per lo sviluppo e il potenziamento di skills manageriali, al fine di efficientare l’organizzazione del lavoro, il coinvolgimento e la motivazione del personale ed il benessere complessivo.

L’attività si sostanzia concretamente in percorsi organizzativi e formativi, mirati e personalizzati, atti a ad aumentare la consapevolezza del proprio ruolo e a rafforzare la capacità dei dirigenti di riconoscere e gestire situazioni “critiche” nella conduzione dei team di lavoro, nonché di sviluppare specifiche competenze gestionali, individuando punti di forza ed eventuali punti di miglioramento rispetto al proprio stile di leadership. Tutti aspetti essenziali per innescare un cambiamento culturale quanto mai necessario: i dirigenti ricoprono infatti un ruolo chiave nella creazione di un ambiente di lavoro che porti a motivazione, benessere e performance organizzativa.

Come già avvenuto nel 2024, all’interno del percorso continua ad essere incentivata la possibilità di effettuare, all’interno della propria struttura dirigenziale, questionari di rilevazione del clima organizzativo. Il *coaching* si configura infatti, in via primaria, come strumento di crescita personale e professionale, ma anche come un

metodo di miglioramento aziendale attraverso il coinvolgimento e la partecipazione attiva dei dipendenti della struttura o dei team di lavoro; le survey sul benessere organizzativo, in tal senso, costituiscono strumenti essenziali per monitorare il clima lavorativo, individuare criticità e promuovere interventi migliorativi.

Contestualmente ai percorsi di “Leadership coaching” verranno attivati percorsi di “team coaching” finalizzati a rafforzare il clima di fiducia reciproca tra i dipendenti, migliorare la qualità delle relazioni, stabilizzare la capacità di collaborazione. I percorsi saranno rivolti ai dipendenti che devono lavorare in gruppo, nell’ambito di uno o più processi di lavoro, o di progetti specifici, o per il raggiungimento di obiettivi che necessitano integrazione. Durante gli incontri saranno stimolati e attivati comportamenti virtuosi in relazione alle variabili “critiche” su cui «appoggiare» il sistema di miglioramento per la creazione del gruppo.

### **Area informazione e conoscenza**

#### *MONITORAGGIO DEL FENOMENO DI PARITA’ DI GENERE E DELLE DIFFERENZE NELL’ENTE*

L’azione consiste nel realizzare indagini sul personale monitorando i dati disponibili sul personale a sostegno della promozione dell’equilibrio di genere e delle differenze. A seguito delle analisi effettuate nella precedente annualità non sono state riscontrate situazioni di squilibrio di genere, né in termini di accesso alle carriere né di partecipazione a procedure concorsuali, ma l’obiettivo resta quello di presidiare il permanere della sostanziale uguaglianza di opportunità per i generi in ambito lavorativo nonché promuovere politiche dirette a combattere le discriminazioni e a promuovere il benessere di tutto il personale.

La conoscenza dei fenomeni, la misurabilità e la confrontabilità rappresentano un mezzo che può assicurare coerenza nell’approccio e nella coordinazione delle azioni, amplificandone l’efficacia.

In particolare, si intende misurare:

- il rapporto tra donne e uomini per profilo professionale e, dove rilevante, per tipologia di incarico;
- la differenza media retribuzioni complessive (con evidenza anche 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 il numero medio di giorni (o ore) di formazione fruiti da donne e da uomini su base annuale.

È prevista la diffusione, sulla sezione dedicata della intranet regionale, della documentazione e della reportistica inerente i dati e le informazioni in materie di equilibrio di genere e differenze.

#### *VALUTAZIONE DELLO STRESS DA LAVORO CORRELATO*

L’Amministrazione ai sensi dell’art. 28 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i procederà alla valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato (SLC), nonché quelli connessi alle differenze di genere, all’età, alla provenienza da altri Paesi. Per molto tempo si è parlato di nuove fattispecie di rischio alle quali il d.lgs. 81/2008 avrebbe esteso l’obbligo di valutazione, in realtà, non si tratta di considerare nuovi rischi ma di integrare in un’ottica di genere la valutazione di tutti i rischi insiti nel processo lavorativo, declinandoli con un’attenzione alle differenze dovute sia alle peculiari caratteristiche (biologiche, sociali e culturali) maschili e femminili, sia all’interazione che lavoratori e lavoratrici hanno all’interno dell’organizzazione stessa (rischi di carattere organizzativo e psicosociale).

Nelle indicazioni elaborate dalla Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro viene precisato che la valutazione del rischio stress lavoro-correlato va fatta prendendo in esame non i singoli, ma gruppi omogenei di lavoratori e che le necessarie attività devono essere compiute con riferimento a “tutte

le lavoratrici e a tutti i lavoratori". Il gruppo di lavoro appositamente costituito dall'Amministrazione provvederà in primo luogo a stabilire i criteri di identificazione e le modalità di coinvolgimento dei gruppi omogenei di lavoratori per le varie fasi della valutazione. Successivamente sarà avviata la somministrazione a tutti i dipendenti del questionario standard di rilevazione previsto dalla normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

L'analisi dei dati raccolti costituirà la base per progettare ed intraprendere piani di miglioramento organizzativo nelle annualità successive per la prevenzione, l'eliminazione o la riduzione dei problemi di stress lavoro-correlato.

La valutazione dei rischi integrata effettuata anche in un'ottica di genere può inoltre permettere di individuare eventuali disuguaglianze nell'accesso alla formazione, agli scatti di carriera, ecc. Ciò non risponde unicamente al dettato normativo in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ma può costituire le basi per intraprendere un percorso di gender equality, con l'obiettivo non solo di aumentare la presenza femminile in azienda garantendo pari opportunità di carriera, ma anche di assicurare un ambiente di lavoro che rifiuti stereotipi, discriminazioni, abusi fisici, verbali o digitali. Questo è alla base dell'adozione e perseguimento di un sistema di gestione per la parità di genere che può condurre anche alla certificazione in base alla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022.

## **Area Organizzazione del lavoro**

### *DEFINIZIONE DEL SISTEMA DEI PROFILI PROFESSIONALI*

Al fine di dotare l'amministrazione regionale di modelli organizzativi adeguati a rispondere con prontezza alle sfide poste dalle trasformazioni economiche, sociali e tecnologiche, 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".

Nel corso del biennio 2023-2024 è stata realizzata **mappatura dei processi di lavoro** di tutte le strutture della Giunta regionale, completa di 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. Nello specifico, con il supporto di professionisti esperti, si procederà:

- a 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 presidiate, principali attività svolte;
- ad individuare le conoscenze, le capacità tecniche e le capacità comportamentali necessarie per presidiare con successo il ruolo.

Il nuovo sistema dei profili professionale strutturato con un approccio basato sulle competenze avrà quindi valenza organizzativa, professionale e giuridica e fornirà una descrizione piena e integrale della professione e dell'interazione con l'ambiente esterno e interno rendendo i profili dinamici e facilitando la possibilità di accogliere i cambiamenti futuri e le complessità degli scopi delle organizzazioni pubbliche.

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.

#### *PROGRAMMI DI ALTA FORMAZIONE PER BANDO TIROCINI InPA e DOTTORANDI InPA*

La Regione Marche è stata una delle dieci amministrazioni pilota a cogliere le opportunità offerte dal Dipartimento della funzione pubblica, che ha avviato due programmi, "Tirocini InPA" e "Dottorati InPA", per consentire a chi sta completando gli studi universitari o si è appena laureato di scoprire un lavoro sfidante, in continua evoluzione e orientato al servizio della collettività con l'obiettivo di acquisire le competenze necessarie ad affrontare le sfide del presente e del futuro, favorendo, allo stesso tempo, la crescita della PA e contribuendo al ricambio generazionale dei dipendenti pubblici. Il finanziamento di tali programmi è a carico dei fondi PNRR. Per affrontare la grande sfida della modernizzazione della PA c'è bisogno di inserire, nell'ambito delle organizzazioni pubbliche, giovani preparati e qualificati attraverso l'utilizzo di strumenti e modalità che migliorino l'attrattività verso il pubblico. La sperimentazione nell'ambito delle Regione Marche di Tirocini e Dottorati INPA rappresenta, in tal senso, una grande opportunità.

Il fondamento normativo è rinvenibile nell'art. 2 del decreto-legge 9 giugno 2021, convertito con modificazioni nella legge 6 agosto 2021, n. 113 concernente: *"Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia"* il quale ha previsto che le Amministrazioni pubbliche possono attivare specifici progetti di formazione e lavoro per l'acquisizione di competenze di base e trasversali, nonché per l'orientamento professionale di diplomati e studenti universitari, attraverso contratti di apprendistato.

Al 31 dicembre 2024 sono stati approvati 3 progetti "Dottorati inPA" connessi all'introduzione di sistemi di AI (Artificial Intelligence) a supporto dei processi di digitalizzazione dell'ente e a supporto del miglioramento della performance dell'amministrazione, alla progettazione delle politiche pubbliche introducendo strumenti innovativi tra i diversi livelli di governo europeo, statale, sub statale con riferimento alla Strategia Regionale di Sviluppo Sostenibile ed infine al miglioramento dei processi di lavoro della Regione Marche.

A ciascun dottorando è corrisposto una retribuzione. La durata del dottorato è di 36 mesi.

Per la Regione Marche sono stati ammessi n 6 tirocini curriculari "Tirocini InPa" con la finalità della promozione e dell'orientamento professionale degli studenti universitari verso le amministrazioni pubbliche. In particolare, essi attengono ad argomenti diversificati quali il piano attuativo del Programma statistico regionale, la pianificazione regionale delle emergenze ed il rischio sismico in Regione Marche, l'applicazione della norma tecnica UNI/TS 11820 relativa all'economia circolare, i sistemi di welfare ed il terzo settore e l'impatto dell'Intelligenza Artificiale nella PA. A ciascun tirocinante è corrisposta una indennità di partecipazione. La durata dei tirocini ammessi al finanziamento è pari a 6 mesi.

#### **Area Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**

##### *LAVORO AGILE, LAVORO DA REMOTO, NUOVE POLITICHE IN MATERIA DI ORARIO DI LAVORO*

Nel 2025 sono confermate le modalità organizzative di lavoro che facilitano l'equilibrio tra i tempi di vita e tempi di lavoro, grazie agli istituti del lavoro agile regolamentato dalla DGR n. 344/2023 e del lavoro da remoto disciplinato dalla DGR. n. 1461/2023.

In particolare, gli accordi di lavoro agile sono prorogati fino al 31 dicembre 2025; per il lavoro da remoto si conferma la possibilità di usufruire del *lavoro da remoto domiciliare per esigenze straordinarie* e del *lavoro da remoto domiciliare annuale*; rispetto a quest'ultimo, anche per il 2025, è prevista la possibilità di partecipare

alla selezione per individuare i dipendenti da avviare al lavoro da remoto, previa pubblicazione di specifico avviso.

Sempre nell'ottica della migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, a fine novembre 2024 l'amministrazione ha predisposto e trasmesso all'RSU e alle OOSS una prima versione delle nuove politiche in materia di orario di lavoro ai fini di consentire nel 2025 l'avvio del confronto e la successiva predisposizione di una proposta finale da presentare alla Giunta. La revisione della disciplina dell'orario di lavoro è finalizzata ad aggiornare le politiche dell'orario di lavoro e armonizzarle con le esigenze complessive degli utenti avendo particolare cura di fornire indicazioni chiare ai dipendenti circa il corretto utilizzo di tutti gli istituti relativi all'orario di lavoro, nonché di individuare articolazioni e tipologie di orari più flessibili, sempre garantendo il perseguimento dell'interesse pubblico.

#### **AZIONI POSITIVE PROMOSSE DIRETTAMENTE DAL CUG**

In esecuzione dei compiti propri del CUG come previsti dalle direttive n. 2/2019 e direttiva per il superamento della violenza di genere, oltre le altre disposizioni normative, il Comitato unico di garanzia della regione Marche ha individuato, nelle assemblee del 14/11/2024 e del 06/12/2024, la proposta di azioni positive da inserire nel PIAO e realizzare nell'anno 2025.

Considerato che:

- le amministrazioni pubbliche, in qualità di datori di lavoro, sono tenute a garantire la salute e sicurezza dei lavoratori intervenendo per attuare tutte le iniziative adeguate alla prevenzione dei fenomeni di violenza o molestia in ambito lavorativo;
- i Comitati Unici di Garanzia sono organismi previsti dalla legge n. 183 del 2010 che all'art. 21 sotto il titolo "Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche", dispone che le Amministrazioni pubbliche italiane garantiscano "parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro", nonché un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e l'impegno a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza (anche morale o psicologica) al proprio interno.

Il comitato unico di garanzia della regione Marche, in assolvimento ai propri compiti, per le azioni positive, da introdurre nel PIAO per l'anno 2025 propone:

#### **Realizzazione dei seguenti seminari:**

- Seminario informativo/formativo dal Titolo Molestie e Violenze nei luoghi di lavoro – La cultura del rispetto -seconda edizione da realizzarsi a gennaio 2025
- Seminario informativo/formativo di diffusione ai dipendenti del codice di condotta da realizzarsi a marzo/aprile 2025, in collaborazione con RPCT
- Seminario informativo/formativo sul linguaggio di genere da realizzarsi a maggio /giugno 2025
- Seminario informativo /formativo sulla conciliazione dei tempi di vita e lavoro da realizzarsi a ottobre/novembre 2025.

L'obiettivo prioritario della realizzazione dei seminari informativi e formativi rivolto a tutto il personale dipendente è quello di sensibilizzare i dipendenti a nuovi linguaggi, nuovi comportamenti, nuovi modi di

relazionarsi nel proprio contesto lavorativo, oltre che informare sulle normative esistenti finalizzate alle politiche che favoriscono la conciliazione dei tempi di vita e lavoro. Le attività proposte rientrano tra i compiti fondamentali del CUG, che promuove azioni finalizzate al miglioramento del benessere lavorativo e alla promozione di una cultura del rispetto della parità.

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

A fine 2024 è giunta la richiesta da parte della provincia di Fermo di entrare a far parte della rete regionale dei CUG, meglio nota come MarCug.

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 Bo' di Urbino, Provincia di Ancona, Provincia di Pesaro Urbino ed Erdis (ente dipendente della Regione Marche).

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-deicug/elenco-amministrazioni-che-aderiscono-alla-rete>. 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 opportunità, linguaggio di genere, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni di genere.

L'obiettivo dell'azione proposta è l'allargamento della rete regionale dei comitati di garanzia, la richiesta della provincia di Fermo di cui alla nota protocollo: 481883|22/11/2024|R\_MARCHE|GRM|SGM|A|150.10.50/2024/SGM/233 permette alla rete MarCug di ampliare il proprio giro di contatti e di azione e raggiungere con più facilità dipendenti di vari enti che operano nei territori interni della nostra regione. Lo scopo della rete MarCug, come indicato nel protocollo di intesa già siglato dalle università e da alcuni enti e province marchigiane, consiste *"nella condivisione di obiettivi volti a garantire le pari opportunità, valorizzare il benessere di chi lavora, prevenire e combattere le discriminazioni, le disparità di trattamento, il mobbing, le molestie, promuovere l'inclusione e la sicurezza attraverso la realizzazione di azioni integrate"*.

È prevista dunque la realizzazione di azioni comuni da porre in essere al fine di contrastare le discriminazioni, le disparità di trattamento, le violenze di ogni genere.

### **UTERIORI AZIONI POSITIVE PREVISTE PER IL TRIENNIO 2025 - 2027**

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

#### **Area Organizzazione del lavoro**

A seguito dell'individuazione dei nuovi profili professionali, sarà effettuata una ricognizione delle competenze possedute dai dipendenti attraverso specifico assessment, basato sul metodo della autovalutazione ed etero

valutazione, volto ad individuare punti di forza o gap di competenze, su cui basare ad esempio la futura programmazione formativa. Saranno realizzati report di sintesi e analitici con la mappatura delle competenze dei dipendenti e verrà effettuata la restituzione dei risultati a tutto il personale coinvolto.

## **Area del benessere organizzativo**

### *PROMOZIONE PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO*

Promuovere forme di welfare aziendale significa andare incontro alle esigenze del personale dipendente con lo scopo di aumentare il loro benessere psicofisico e quello dei familiari. Il welfare integrativo fa riferimento ad un insieme di benefit e prestazioni non monetarie erogate a favore dei dipendenti, con l'obiettivo di migliorare la qualità della vita e il benessere dei lavoratori e dei loro familiari.

Secondo quanto disposto dall'art. 82 CCNL triennio 2019-2021, le amministrazioni, in sede di contrattazione integrativa, disciplinano la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti quali, a titolo esemplificativo, iniziative di sostegno al reddito della famiglia, supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli, contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale, ecc.

In coerenza con quanto disposto dal CCNL e in linea con le disposizioni previste dall'articolo 1, lettera l), della legge regionale n. 18 del 30 luglio 2021 e con quanto stabilito dall'articolo 4, comma 3, lettera t), la Regione Marche, intende promuovere azioni di welfare aziendale al fine di migliorare il benessere e le condizioni di lavoro del personale; l'art. 37 della legge regionale 18/2021 in particolare prevede che "la Giunta regionale può, previa convenzione, sostenere le iniziative di natura assistenziale e sociale a favore dei propri dipendenti ivi comprese quelle poste in essere dalle associazioni dei dipendenti medesimi, nel rispetto degli specifici stanziamenti di bilancio".

In tal senso l'associazione CRAL, costituita da tempo per lo svolgimento attività culturali, ricreative, sportive, turistiche ed assistenziali e convenzionata con la Regione Marche, si impegna ogni anno nella programmazione e nella gestione di diverse iniziative di welfare. In particolare, ha già attivato per i dipendenti iscritti misure a sostegno del reddito, tramite l'erogazione di contributi per spese per lenti oftalmiche, spese ortodontiche, libri di testi scolastici fino alla maturità e contributi per diplomi e lauree sulla base del voto conseguito.

Il CRAL potrà portare avanti, a fronte di una adeguata disponibilità in termini di budget, importanti iniziative come l'erogazione di ulteriori contributi di natura assistenziale, nonché stipulare accordi con compagnie assicurative per la fornitura di polizze sanitarie. In materia di assicurazione sanitaria in particolare il CRAL sta valutando proposte competitive al fine di attivare polizze che siano vantaggiose per i soci, ma anche per tutti i dipendenti dell'ente, con soluzioni migliori rispetto a quelli che sono i prezzi di mercato.

In ambito culturale, il CRAL già provvede a un rimborso per le attività teatrali e i concerti che potrebbe essere rafforzato con attività legate a cinema e musei, ed essere esteso anche ad una fascia più ampia di dipendenti, in aggiunta agli iscritti.

La Regione Marche, inoltre, grazie alla convenzione stipulata con Trenitalia per l'annualità 2025, garantisce la possibilità a tutti i dipendenti in possesso della carta FRECCIA di associare tale carta al Programma *Trenitalia for Business* dell'amministrazione regionale e avere uno sconto del 10% sui treni Freccie per i viaggi privati del singolo beneficiario, ma anche per un numero massimo di 6 accompagnatori.

**Tabella riassuntiva azioni positive previste per il triennio 2025-2027**

<b>Area d'intervento</b>	<b>Iniziative specifiche</b>	<b>Indicatori e target</b>	<b>Soggetti coinvolti nell'attuazione</b>	<b>Soggetti coinvolti nella fruizione</b>	<b>Annualità di riferimento</b>
Area Formazione e Change management	Prosecuzione Percorsi di Leadership coaching	Attivazione e svolgimento dei percorsi di coaching destinati ai dirigenti TARGET: Report consuntivi/Relazione di analisi	Direzione RUS e dirigenti interessati	Dirigenti stessi e dipendenti	2025 e 2026
Area Informazione e conoscenza	Monitoraggio del fenomeno di parità di genere e delle differenze nell'ente	Raccolta, elaborazione e analisi dati TARGET: Report monitoraggio caricato nella Intranet	Direzione RUS	Dipendenti e CUG	2025
Area Sviluppo organizzativo	Definizione nuovi Profili professionali	Nuovo sistema dei profili professionali basato sulle competenze TARGET: Proposta trasmessa all'RSU e alle OOSS	Direzione RUS e RSU/OOSS e dirigenti	Dipendenti	2025
Area Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro	Prosecuzione lavoro agile	Prosecuzioni accordi di lavoro agile TARGET: Accordi attivi su CohesionWork	Direzione RUS e dirigenti di ciascuna struttura	Dipendenti	2025
	Prosecuzione lavoro da remoto	Attività propedeutiche all'attivazione di nuove postazioni di lavoro da remoto domiciliare. TARGET: Nuove postazioni attivate per l'annualità 2025	Direzione RUS e dirigenti di ciascuna struttura	Dipendenti	2025
	Aggiornamento politiche sul' orario di lavoro	Avvio e conclusione del confronto sindacale TARGET: proposta da presentare alla Giunta	Direzione RUS e RSU/OOSS	Dipendenti	2025/2026
Area Formazione	Seminari informativi/formativi	Realizzazione seminari per la diffusione della cultura del rispetto della parità TARGET: 4 seminari organizzati	CUG	Dipendenti	2025
Area Reti e Collaborazioni Strategiche	Rafforzare la rete dei CUG regionali	Ampliamento della rete regionale dei comitati di garanzia e realizzazione di azioni comuni	CUG	Dipendenti e MarCug	2025
Area del Benessere organizzativo	Promozione di Piani di welfare interno	Attivazione ed estensione delle misure di welfare integrativo TARGET: Presenza iniziative di welfare interno	CRAL e Amministrazione	Dipendenti	2026/2027
Area Organizzazione del lavoro	Assessment rivolto al personale della Giunta regionale	Somministrazione strumento di rilevazione a tutti i dipendenti TARGET: Restituzione risultati della rilevazione a dirigenti e dipendenti	Direzione RUS e RSU/OOSS e dirigenti	Dipendenti	2026/2027

## 2.2.8 Gli obiettivi trasversali

Gli obiettivi trasversali rappresentano un insieme omogeneo di attività che, all'interno dell'amministrazione regionale, vengono, assegnati in modo omogeneo a tutte o a più strutture dirigenziali.

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. Tali relazioni rappresentano altresì uno strumento di "automonitoraggio" anche per la Giunta. A tal proposito, la LR n. 18/2021 indica espressamente (art. 3, comma 6) che *"... la Giunta regionale può utilizzare a fini di monitoraggio le relazioni, formulate in base alle previsioni delle clausole valutative, che la medesima Giunta trasmette al Consiglio-Assemblea legislativa regionale, sullo stato di attuazione e sugli effetti delle leggi regionali"*.

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.

Al fine di conferire alle relazioni una maggiore valenza informativa, si propone di seguito un tracciato guida esemplificativo, senza carattere di esaustività, di ausilio alla stesura delle relazioni:

- un breve inquadramento giuridico riguardo le norme statali ed europee vigenti in materia;
- le finalità della legge e i risultati attesi;
- la platea dei destinatari finali;
- l'organizzazione e gli attori coinvolti;
- gli strumenti per l'attuazione;
- eventuali strumenti di consultazione degli stakeholder;
- le risorse finanziarie stanziata e/o erogate (se richieste dalla clausola valutativa);
- i risultati e gli effetti prodotti (nei termini espressamente richiesti nella clausola valutativa);
- le eventuali criticità di tipo amministrativo/gestionale riscontrate.

È fondamentale fornire esplicita risposta ai quesiti, anche quantitativi, posti dalla clausola valutativa

Le relazioni alle clausole valutativa costituiscono uno strumento importante per la verifica dell'attuazione di quanto previsto da una legge regionale, 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. Non solo, ma in una ottica, di miglioramento della qualità della regolazione, consente di intercettare, una volta che la legge sia approvata e attuata, eventuali problemi di attuazione e così concludere il ciclo con un miglioramento della normativa, oppure con l'abrogazione totale della legge regionale non più attuabile oppure con la soppressione di parti che ne rendono la esecuzione difficoltosa.

***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 30/11/2025.

La tabella consente di individuare le strutture responsabili delle normative per le quali è prevista la predisposizione, nel 2025, delle relazioni alle clausole valutative:

<b>LEGGE REGIONALE</b>	<b>DESCRIZIONE</b>	<b>STRUTTURA COMPETENTE</b>
L.R. 7 dicembre 2023, n. 23	<i>Iniziative finalizzate alla valorizzazione delle Marche come terra del benessere e della qualità della vita</i>	Dipartimento Sviluppo economico
L.R. 20 luglio 2023, n. 11	<i>Interventi regionali a tutela delle donne affette da endometriosi</i>	Agenzia Sanitaria Regionale
L.R. 27 aprile 2022, n. 9	<i>Promozione e disciplina degli Ecomusei</i>	Dipartimento Sviluppo economico
L.R. 21 ottobre 2021, n. 26	<i>Tutela e valorizzazione del saltarello tradizionale marchigiano</i>	Dipartimento Sviluppo economico
L.R. 2 agosto 2021, n. 19	<i>Norme per la tutela, lo sviluppo e la promozione dell'artigianato marchigiano</i>	Dipartimento Sviluppo economico
L.R. 29 aprile 2021, n. 7	<i>Rimborso delle spese a supporto delle cure oncologiche</i>	Dipartimento salute
L.R. 29 aprile 2021, n. 6	<i>Sviluppo della comunità delle start-up innovative nella Regione Marche</i>	Dipartimento Sviluppo economico
L.R. 3 agosto 2020, n. 39	<i>Diffusione delle tecniche salvavita di disostruzione in età pediatrica e di rianimazione cardiopolmonare nonché delle tecniche di primo soccorso</i>	Agenzia Sanitaria Regionale
L.R. 30 luglio 2020, n. 36	<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
L.R. 18 febbraio 2020, n. 5	<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
L.R. 20 febbraio 2019, n. 5	<i>Interventi di lotta al tabagismo per la tutela della salute.</i>	Agenzia sanitaria regionale
L.R. 28 gennaio 2019, n. 1	<i>Promozione dell'invecchiamento attivo</i>	Dipartimento Politiche sociali, lavoro, istruzione e formazione

L.R. 20 febbraio 2019, n. 4	<i>Valorizzazione dei mulini storici ad acqua nelle Marche</i>	Dipartimento Sviluppo economico
L.R. 1° aprile 2019, n. 7	<i>Disposizioni per garantire una buona vita fino all'ultimo e l'accesso alle cure palliative nella regione Marche</i>	Agenzia Sanitaria Regionale
L.R. 1° agosto 2019, n. 26	<i>Sostegno alla creazione della filiera della canapa industriale</i>	Dipartimento Sviluppo economico
L.R. 1° agosto 2019, n. 27	<i>Norme per la riduzione dei rifiuti derivanti dai prodotti realizzati in plastica.</i>	Dipartimento Infrastrutture, territorio e Protezione Civile
L.R. 17 maggio 2018, n. 14	<i>Tutela e valorizzazione della dieta mediterranea.</i>	Dipartimento Sviluppo economico
L.R. 17 luglio 2018, n. 24	<i>Promozione di negozi di prodotti sfusi e alla spina</i>	Dipartimento Sviluppo economico
L.R. 23 luglio 2018, n. 28	<i>Istituzione dell'Unità regionale per l'acquisto di energia elettrica e gas (URAE)</i>	Dipartimento Infrastrutture, territorio e Protezione Civile
L.R. 06 agosto 2018, n. 32	<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
L.R. 06 agosto 2018, n. 33	<i>Disposizioni regionali per favorire la riduzione in mare e sulle spiagge dei rifiuti plastici.</i>	Dipartimento Infrastrutture, territorio e Protezione Civile
L.R. 7 febbraio 2017, n. 3	<i>Norme per la prevenzione e il trattamento del gioco d'azzardo patologico e della dipendenza da nuove tecnologie e social network</i>	Agenzia Sanitaria Regionale
L.R. 13 novembre 2017, n. 32	<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
L.R. 18 dicembre 2017, n. 38	<i>Disposizioni in favore dei soggetti affetti da fibromialgia e da sensibilità chimica multipla.</i>	Agenzia Sanitaria Regionale
L.R. 9 agosto 2017, n. 28	<i>Disposizioni relative all'esercizio delle funzioni regionali concernenti la prevenzione vaccinale</i>	Agenzia Sanitaria Regionale
L.R. 7 agosto 2017, n. 27	<i>Norme per la promozione della cultura della legalità e della cittadinanza responsabile</i>	Segreteria Generale
L. R. 22 aprile 2014, n. 7	<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

Presso le sedi regionali, comprese quelle acquisite a seguito del trasferimento delle funzioni non fondamentali delle provincie, vari locali sono utilizzati per archiviare la documentazione prodotta nel tempo dagli uffici,

parte della quale non è più rilevante ed utile ai fini amministrativi. Tale accumulo di fascicoli, a volte anche approssimativo e disordinato, oltre a costituire fonte di rischio, rende difficoltoso il recupero della documentazione di interesse, impedisce il deposito di documentazione più recente per mancanza di spazio. Il PIAO per l'anno 2024 ha dato impulso alle attività di razionalizzazione degli spazi ad uso archivio ottenendo risultati di rilievo con una riduzione del carico di documentazione degli archivi del 20% per una buona parte delle strutture regionali.

L'obiettivo per l'anno 2025 e per gli anni successivi intende incentivare nuovamente le strutture a verificare la documentazione afferente alla funzione esercitata per procedere prioritariamente allo scarto della documentazione non rilevante ai fini amministrativi e al versamento all'archivio di deposito centrale della sola documentazione soggetta a conservazione, al fine di migliorare la fruibilità della documentazione d'archivio e ridurre i rischi collegati al deposito di carta.

Nell'obiettivo sono coinvolte:

1. le strutture della Giunta regionale in quanto proprietarie e produttrici nel tempo di documentazione che utilizzano locali in uso esclusivo o condiviso che nel corso del 2024 non hanno provveduto a ridurre il quantitativo di documentazione depositata nei locali archivio di almeno il 20%
2. le strutture della Giunta regionale in quanto proprietarie e produttrici nel tempo di documentazione che utilizzano locali in uso esclusivo o condiviso ove risulta depositata a gennaio 2025 un quantitativo di documentazione maggiore di 100 metri lineari;

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 dell'attività ed alla produzione di reportistica per la verifica del raggiungimento dell'obiettivo.

Ai fini del conseguimento dell'obiettivo, ciascuna struttura coinvolta dovrà completare la procedura per lo scarto e/o per il versamento all'archivio centrale di deposito per una percentuale minima del 20% della consistenza del locale archivio riscontrata al 01/01/2025.

Ai fini della verifica degli indicatori sono esclusi dai conteggi la documentazione a conservazione permanente soggetti a frequente consultazione quali delibere originali della G.R., decreti originali del Presidente della G.R. depositi della sismica, archivio cartografico, fascicoli del personale della Direzione risorse umane, libretti del lavoro e cartellini C/2 dei centri per l'impiego, oltre a quella depositata in locali archivi non agibili per cause temporanee di forza maggiore per una buona parte dell'anno.

Nel corso dell'anno verranno fornite alle strutture indicazioni di dettaglio sulle modalità operative

Le strutture interessate sono indicate nella tabella seguente:

Struttura	Dipartimento
Direzione Risorse umane e strumentali	Programmazione integrata, UE e risorse finanziarie, umane strumentali
Settore Urbanistica, paesaggio ed edilizia residenziale pubblica	Infrastrutture, territorio e Protezione Civile
Settore mobilità TPL	
Direzione Ambiente e risorse idriche	
Settori fonti energetiche rifiuti cave e miniere	
Settore Valutazioni ed autorizzazione ambientali	
Settore Territori interni parchi e rete ecologica	

Direzione Protezione Civile e Sicurezza del Territorio	
Settore Genio Civile Marche Nord	
Settore Genio Civile Marche Sud	
Settore Servizi per l'impiego e politiche del lavoro	Politiche sociali, lavoro, istruzione e formazione
Settore Formazione professionale, orientamento e aree di crisi complesse	
Settore Industria artigianato e credito	Sviluppo economico
Direzione Agricoltura e Sviluppo rurale e Settori della direzione	
Settore Struttura Decentrata Agricoltura di Pesaro Urbino	
Settore forestazione e politiche faunistico venatorie SDA AP/FM	
Dipartimento Salute	Salute
Settore Risorse umane e formazione	
Direzione Sanità e integrazione sociosanitaria	
Settore Spesa Sanitaria e Sociosanitaria	
Settore Autorizzazioni e Accreditamenti	
Settore Affari generali ARS	ARS
Settore Assistenza farmaceutica, protesica, dispositivi medici	
Settore Assistenza ospedaliera, emergenza-urgenza e ricerca	
Settore Territorio Integrazione sociosanitaria	
Settore Flussi informativi sanitari e monitoraggio SSR	

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

*Soggetti responsabili: Tutte le strutture indicate in tabella*

Indicatore: riduzione del 20% della documentazione, detenuta nei locali archivio di ciascuna struttura, per scarto poiché non rilevante ai fini amministrativi e/o per conferimento all'archivio di deposito perché soggetta a conservazione.

### **3. OBIETTIVI CONNESSI ALL'EFFICACE IMPIEGO DEI FONDI DESTINATI ALLA COESIONE**

Con DGR n. 2004 del 18 dicembre 2023 è stato approvato l'Accordo per la coesione 2021-2027 tra la Presidenza del Consiglio e la Regione Marche, strumento previsto all'art. 1, comma 2 lettera c) del D.L. 19 settembre 2023, n. 124 (D.L. Sud), che era stato sottoscritto il 28/10/2023.

L'Accordo prevede un programma unitario di interventi finalizzato allo sviluppo infrastrutturale, economico e sociale del territorio regionale, con una dotazione di risorse complessiva di 532,5 milioni di euro, rinveniente da assegnazioni di risorse del Fondo sviluppo e coesione (FSC) 2021-2027, dal Fondo di rotazione 2021-2027 e da altre risorse ordinarie nazionali.

In riferimento alle risorse del FSC e del Fondo di rotazione l'Accordo prevede, tra l'altro, obblighi di monitoraggio (l'art. 7 dell'Accordo pone in capo alla Regione la responsabilità del corretto e tempestivo inserimento dei dati nel sistema informatico di cui all'art. 4 del D.L. Sud, rispettando i termini per la validazione dei dati previsti dal Sistema Nazionale di Monitoraggio (SNM), prevedendo inoltre il definanziamento degli interventi per i quali non siano stati inseriti o aggiornati i dati nel sistema e che il monitoraggio sia incluso tra gli obiettivi annuali dei dirigenti di struttura responsabile dell'attuazione degli interventi; l'art. 4 del D.L. Sud

stabilisce inoltre che l'omessa, l'inesatta o l'incompleta alimentazione del SNM da parte delle strutture preposte all'inserimento dei dati è sempre valutata anche ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato dei dirigenti di dette strutture), di reportistica (l'art. 5 dell'Accordo prevede che la Regione debba inviare al Dipartimento per le politiche di coesione e per il Sud due relazioni semestrali dando evidenza dello stato di attuazione degli interventi, sulla base della modulistica resa disponibile dal medesimo Dipartimento. In caso di mancata trasmissione della relazione semestrale, l'art. 7 prevede la possibilità del definanziamento anche di tutti gli interventi) e obiettivi di spesa (l'art. 3 dell'Accordo prevede che il mancato rispetto del piano finanziario di spesa annuale determina il definanziamento dell'Accordo medesimo per un importo corrispondente alla differenza tra la spesa annuale prevista, come indicata nel piano finanziario, e i pagamenti effettuati, quali risultanti dal SNM. Con delibera CIPESS n. 24/2024 del 23.4.2024, pubblicata in data 6.8.2024, è stata disposta in favore della Regione Marche l'assegnazione formale delle suddette risorse.

Con riferimento alle risorse assegnate, pertanto, le strutture regionali assegnatarie dei capitoli relativi all'attuazione degli interventi previsti nell'Accordo dovranno, nel rispetto della normativa contabile, impegnare e, nel caso in cui il beneficiario sia la Regione Marche, pagare interamente le risorse annuali previste nel piano finanziario di spesa nell'annualità indicata nel medesimo piano finanziario. Nel caso in cui il beneficiario sia un soggetto terzo, le strutture regionali dovranno porre in essere opportune misure per garantire il rispetto del piano finanziario di spesa in termini di pagamenti, da parte dello stesso beneficiario, comprese quelle di seguito indicate).

Per tutti gli obblighi sopra evidenziati (monitoraggio, reportistica e obiettivi di spesa) le strutture regionali dovranno prevedere, negli atti finalizzati alla concessione del contributo a soggetti terzi, meccanismi di definanziamento in caso di mancato rispetto delle tempistiche.

Le modalità di adempimento degli obblighi sopra descritti sono state inoltre previste e declinate attraverso la DGR n. 795/2024 di istituzione dell'unità di progetto denominata "*Potenziamento del coordinamento per l'attuazione dell'Accordo per la Coesione 2021/2027*", nonché all'interno del Sistema di Gestione e Controllo dell'Accordo (Si.Ge.Co.), approvato con DGR n. 1481 del 30.9.2024.

Le strutture interessate sono dettagliatamente riportate nella tabella che segue:

<b>Struttura</b>	<b>Dipartimento</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dipartimento Infrastrutture, territorio e protezione civile</li> <li>• Settore Infrastrutture e viabilità</li> </ul>	Infrastrutture, territorio e protezione civile
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Settore Servizi per l'impiego e politiche di lavoro</li> <li>• Settore Formazione professionale, orientamento e aree di crisi complesse</li> <li>• Settore Istruzione, innovazione sociale e sport</li> <li>• Settore Contrasto al disagio</li> </ul>	Politiche sociali, lavoro, istruzione e formazione
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Settore Turismo</li> <li>• Settore Beni e attività culturali</li> <li>• Settore Industria, artigianato e credito</li> </ul>	Sviluppo economico
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Settore Programmazione delle risorse nazionali e aiuti di Stato</li> </ul>	Programmazione integrata, UE e risorse finanziarie, umane e strumentali

## **Assicurare un efficace impiego delle risorse nazionali per la coesione in raccordo con le risorse europee attraverso la tempestiva attuazione dell'Accordo per la Coesione 2021/2027**

*Soggetti responsabili: Tutte le strutture responsabili di interventi dell'Accordo di Coesione*

Indicatore: Monitoraggio: dichiarazione da parte del dirigente responsabile circa la corretta, completa e aggiornata alimentazione dei sistemi informativi di gestione dell'Accordo e del Sistema Nazionale di Monitoraggio (SNM), su base trimestrale entro il 15 del mese successivo al termine del trimestre (31 gennaio nel caso del periodo 1° ottobre-31 dicembre)

Indicatore: Reportistica: predisposizione e trasmissione al Dipartimento Programmazione integrata, UE e risorse finanziarie, umane e strumentali, delle previste relazioni semestrali, da fare entro il 15 luglio 2025 ed il 31 gennaio 2026

Indicatore: Obiettivi di spesa: totale impegno e, nel caso in cui il beneficiario sia la Regione Marche, totale pagamento delle risorse annuali previste nel piano finanziario di spesa nell'annualità indicata nel medesimo piano finanziario da fare entro il 31/12/2025

Indicatore: Monitoraggio, Reportistica, Obiettivi di spesa: se il beneficiario è un soggetto terzo, dichiarazione annuale da parte dei dirigenti responsabili circa l'inserimento negli atti finalizzati alla concessione del contributo di clausole di definanziamento da parte della Regione nei casi di mancato rispetto delle tempistiche di monitoraggio, di reportistica e di rispetto degli obiettivi di spesa, in termini di pagamento delle risorse annuali previste nel piano finanziario di spesa nell'annualità indicata nel medesimo piano finanziario, previste nell'Accordo.

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

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 precedente, 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 gli obiettivi relativi al tempo medio di pagamento (media ponderata e media semplice) è necessario che ciascun dipartimento regionale, 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 l'Area RGS del MEF Ragioneria Generale dello Stato (ex PCC).

La Direzione Bilancio, ragioneria e partite finanziarie, al fine di favorire il raggiungimento degli obiettivi sopra indicati, ha fornito alle strutture specifiche indicazioni di tipo organizzativo con la nota ID 32384003 dell'8.3.2024 ed ha inoltre trasmesso specifica documentazione con le note ID 33210704 del 31.5.2024 e ID 35168880 del 12.11.2024.

### **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 nell'ambito 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 nell'ambito di ciascun dipartimento regionale dovrà essere inferiore a 30 gg.

## 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 13 gennaio 2025, integrata con comunicazione del 20 gennaio 2025, 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 *rischi corruttivi 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), Decreto n. 444 del 28/07/2023, Decreto n. 431 del 25 giugno 2024 e Decreto 838 del 19 dicembre 2024.

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. Il ruolo dei referenti è fondamentale anche ai fini della necessaria integrazione tra le varie sezioni del PIAO come prevista dall'art. 6 del DL 80/2021. Per tale motivo è utile che i referenti PIAO siano adeguatamente supportati e possano interagire in modo coordinato con le reti di referenti già costituite (es: referenti appalti, referenti per la trasparenza e la vigilanza sugli enti, referenti informatici, ecc) o con altre che si renda utile costituire.

Lo staff PIAO fornisce indicazioni omogenee ai referenti, a partire dall'attività formativa ad essi rivolta, avviata nel 2024.

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 Prof. 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 **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.

Per il monitoraggio degli interventi è stato predisposto il portale 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 e i contenuti sono stati 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. Il portale Easy è stato implementato con la possibilità di scaricare report che la Regione pubblica con cadenza trimestrale nei quali vengono sintetizzati i principali indicatori sullo stato di attuazione del PNRR nelle Marche, compiendo un ulteriore passo in direzione della trasparenza e accessibilità per l'utenza alle informazioni relative a progetti finanziati con risorse pubbliche.

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.

Nel paragrafo 2.3.10 *Segnalazioni delle operazioni sospette in tema di antiriciclaggio e antifrode – Organizzazione interna* sono descritte le attività programmate per il 2025.

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

Alla luce delle nuove sfide e opportunità poste dal riformato Codice, e dalle crescenti esigenze di standardizzazione e semplificazione, la collaborazione tra il RPCT e le **strutture che operano nell'ambito dei**

**contratti pubblici** si è consolidata recependo le indicazioni del PNA 2022 e del successivo Aggiornamento 2023 al medesimo PNA.

Le attività poste in essere in attuazione del Protocollo d'intesa tra ANAC, Ministero dell'Interno e Regione Marche sottoscritto il 6 aprile 2023 (di seguito "Protocollo"), che ha visto l'ampliamento della composizione del Tavolo tecnico con tutte le Prefetture delle Marche, hanno rappresentato l'occasione per rafforzare ulteriormente la suddetta collaborazione.

Nel corso del 2024 sono state elaborate quattro check list di supporto ai RUP, agli eventuali responsabili di fase e in generale a tutte le figure che intervengono con compiti funzionali nella procedura, per le fasi di progettazione ed esecuzione, distinte a seconda che si tratti di lavori o servizi/forniture.

Le *check list*, predisposte dallo staff del RPCT con la collaborazione della SUAM e del Dipartimento Infrastrutture e lavori pubblici, sono state condivise con la rete dei referenti PIAO-POP e referenti Appalti e successivamente poste all'attenzione di ANAC nell'ambito dei lavori del Tavolo tecnico di cui al citato Protocollo recependo conseguentemente alcune osservazioni formulate dallo stesso per le vie brevi.

Nel 2024 si è provveduto inoltre all'aggiornamento del Patto di integrità, al fine di adeguarlo al nuovo quadro normativo, per evidenziare l'assunzione degli impegni da parte dell'operatore economico sin dalla fase della partecipazione alla gara e per tutta la procedura di esecuzione del contratto, oltre che valorizzare il rafforzamento degli oneri informativi e l'impegno ad un comportamento leale, corretto e trasparente in tutte le fasi del ciclo di vita del contratto.

Infine, è stata aggiornata e integrata la modulistica in materia di conflitto di interessi, anche per lo specifico ambito dei contratti pubblici. Del sistema delle dichiarazioni si parlerà in modo più approfondito nel paragrafo 2.3.7. – *Misure di gestione del conflitto di interessi*.

Detti strumenti, frutto del costruttivo confronto svolto anche con le strutture coinvolte nell'area dei contratti pubblici, vengono formalmente recepiti con il presente PIAO nei seguenti allegati;

Allegato 3.1: n. 4 *check list* da utilizzare per la progettazione e l'esecuzione di procedure di affidamento di beni e servizi e di lavori;

Allegato 3.2: Modello di patto di integrità;

Allegato 3.3: Modulistica sul conflitto di interesse.

Gli stessi potranno essere utilizzati dalle strutture della Giunta per la corretta attuazione delle misure specifiche programmate per i processi a rischio mappati (Allegato 4).

Nel corso del 2025 i contenuti delle *check list* e le modalità di utilizzo delle stesse potranno essere ulteriormente dettagliati in relazione alle specificità delle singole procedure nonché aggiornati al fine di recepire le modifiche normative e i suggerimenti che perverranno dalle strutture che le utilizzano.

In particolare, con riferimento ai contenuti delle *check list*, si precisa che essi non tengono conto delle modifiche introdotte dal d. lgs. 209/2024 pertanto, in sede di utilizzo, dovranno essere adattati e/o integrati al fine di allineare la verifica degli adempimenti al recente mutato quadro normativo, facendo riferimento sia alle modifiche introdotte dal citato decreto e da eventuali successivi interventi legislativi, sia ai nuovi orientamenti ANAC, pareri del MIT, giurisprudenza ecc. Sarà comunque cura del RPCT trasmettere quanto prima alle strutture i dei modelli aggiornati, la cui predisposizione verrà curata con la collaborazione della Direzione Risorse Umane e strumentali (Settori SUAM e Provveditorato economato e contratti) e del Dipartimento Infrastrutture, Territorio e Protezione civile.

### **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.

I Settori SUAM svolgono procedure di affidamento per le gare richieste dalla Giunta, dalle Strutture regionali, Enti strumentali e Enti locali, differenziate in relazione alla soglia di importo legittimante l'accesso alla predetta struttura, ai sensi delle misure organizzative adottate con DGR 1511/2017, con DGR 237/2018, con 1204/2021 e con DGR 1523/2021 nonché ai sensi della L.R. n. 12/2012. 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 triennale di tutti gli acquisiti di beni e servizi della Regione Marche ai sensi dell'art.37 D.Lgs. n.36/2023 e Allegato I.5 al decreto legislativo n. 36/2023.

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 n. 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.

In continuità con le attività svolte nel 2023, sono proseguiti nel 2024 gli incontri sul territorio rivolti ai RUP e al personale degli Enti locali, gli incontri con i Dipartimenti della Giunta, consulenze *on demand* agli Enti su specifici quesiti giuridici sul tema dei contratti pubblici e la redazione di apposita modulistica a supporto dei RUP delle singole Stazioni Appaltanti, in continuo aggiornamento.

I lavori continueranno anche nel corso del 2025, considerata la particolare esigenza di supportare le stazioni appaltanti nella gestione della digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti pubblici, 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, tra le quali sarà dedicata particolare attenzione alla tematica degli "acquisti verdi (Green Public Procurement – GPP)", verranno inoltre organizzati degli incontri di aggiornamento mirati ad analizzare i più recenti orientamenti giurisprudenziali.

Il lavoro del Tavolo tecnico di cui al Protocollo si è altresì concentrato sulle modalità di convenzionamento tra la SUAM e i soggetti terzi che si avvalgono della stessa per le procedure di gara. Ciò al fine di valutare se, attraverso questo strumento, la SUAM possa contribuire all'adozione di misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza da parte delle stazioni appaltanti che si convenzionano, anche relativamente alle fasi di progettazione e di esecuzione che esulano dall'oggetto della convenzione.

Al fine di rendere più efficace ed efficiente l'attività amministrativa della Regione Marche nei confronti degli Enti del territorio regionale, potenzialmente beneficiari dell'attività di centralizzazione delle committenze, è stato approvato con DGR n. 365 del 11 marzo 2024 uno schema di convenzione unico, dove risultano altresì disciplinate in modo puntuale le varie fasi del processo di delega della funzione, il cronoprogramma delle attività da porre in essere ai fini della delega, i reciproci obblighi/facoltà.

Nello schema di convenzione è stato inserito il richiamo al corretto adempimento delle misure previste nel vigente PNA, con particolare riferimento alle fasi della programmazione, progettazione ed esecuzione del contratto, nonché un'apposita disposizione concernente l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza previsti dal d.lgs. n. 36/2023 e dal d.lgs. n. 33/2013 anche relativamente alle fasi di programmazione, progettazione, stipula, esecuzione e rendicontazione del contratto.

L'art. 11 dello schema di Convenzione - *Flussi informativi. Strumenti di comunicazione* - prevede lo scambio di informazioni tra le parti mediante strumenti telematici e la possibilità di svolgere *riunioni periodiche con i Soggetti beneficiari, singolarmente o collettivamente, per un'analisi delle procedure in corso ovvero per l'implementazione di novità normative o tecniche con riguardo agli strumenti in uso.*

Lo schema approvato concerne la convenzione da sottoscrivere con SUAM Soggetto Aggregatore e SUAM Lavori Pubblici, per tutte le tipologie di procedure di gara (appalto di servizi, forniture, lavori pubblici, concessioni di lavori pubblici e servizi, servizi di ingegneria e architettura, partenariati pubblici e privati), indifferentemente che la parte contraente sia un Ente tenuto ad avvalersi della SUAM (art. 4 L.R. n. 12/2012), sia un Ente che abbia la facoltà di avvalersene (art. 6 L.R. n. 12/2012) ovvero che sia un Ente interessato alla ricostruzione post sisma 2016 ed, indifferentemente, rispetto alla natura del finanziamento sotteso all'intervento (risorse ordinarie di bilancio, PNRR-PNC ecc.).

Nell'ambito di questa collaborazione potrà essere svolta un'attività di promozione degli strumenti di prevenzione della corruzione in materia di appalti elaborata dalla Regione Marche nell'ambito del Protocollo del 6 aprile 2023.

In data 05/07/2023 è stato inoltre sottoscritto il Protocollo di Azione di Vigilanza Collaborativa tra ANAC, Regione Marche e Stazione Unica Appaltante della Regione Marche per disciplinare lo svolgimento dell'attività di vigilanza collaborativa preventiva per 6 procedure di gara (relative alla realizzazione degli ospedali di Pesaro, Macerata e S. Benedetto del Tronto) svolte dalla Stazione unica appaltante regionale, e finalizzato a verificare la conformità degli atti di gara alla normativa di settore, all'individuazione di clausole e condizioni idonee a prevenire tentativi di infiltrazione criminale.

Con riferimento agli acquisti in sanità, con DGR n. 265 del 4 marzo 2024 è stato costituito il tavolo tecnico regionale per la definizione delle modalità di espletamento delle attività di centralizzazione degli acquisti con il coordinamento del Direttore dell'Agenzia Regionale Sanitaria.

Con DGR 2022 del 30 dicembre 2024 è stato disposto il rinnovo della Convenzione disciplinante i rapporti tra Agenzia Regionale Sanitaria (ARS), Stazione Unica Appaltante Regione Marche (SUAM), AST di Ancona ed Enti del SSR, avente ad oggetto l'espletamento delle attività di centralizzazione degli acquisti, al fine di garantire la continuità dell'avvalimento di AST di Ancona quale Soggetto Aggregatore di Regione Marche, per l'approvvigionamento di beni e servizi destinati agli Enti del Servizio Sanitario Regionale, in attuazione degli artt. 43 e 44 della legge regionale 8 agosto 2022 n. 19.

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, anche al fine di velocizzare la procedura di appalto nel rispetto delle nuove tempistiche previste dal riformato Codice dei contratti.

## **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 province, 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.

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 del PIAO 2024-2026**

Il monitoraggio costituisce una componente cruciale nella gestione del rischio corruttivo in quanto consente di valutare l'efficacia delle misure anticorruzione implementate, raccogliere dati e feedback da utilizzarsi per adattare e migliorare le strategie di prevenzione.

Le attività di monitoraggio si sono svolte con il necessario e diretto coinvolgimento dei referenti e dirigenti, affiancati dallo staff. I lavori si sono svolti nel corso del 2024 con un momento di confronto collettivo nella riunione del 18 settembre 2024 e successivi incontri settoriali, oltre che in occasione dei numerosi contatti durante tutta la sessione infrannuale e finale.

I dati di monitoraggio sono stati raccolti nell'apposita piattaforma. Particolare attenzione è stata dedicata all'area di rischio "contratti", anche con riguardo alle nuove misure introdotte nel PIAO 2024-2026, e all'adozione delle check list relative alla progettazione ed esecuzione dei contratti.

Con nota ID 35290616 del 21/11/2024 il RPCT, nel comunicare l'avvio delle operazioni di registrazione dei dati di monitoraggio finale, ha richiesto apposite relazioni che rappresentassero le evidenze delle azioni svolte in attuazione delle misure specifiche programmate. Il RPCT ha richiesto, altresì, le dichiarazioni relative all'attuazione delle *misure di carattere generale* ed obbligatorie, di cui all'elenco:

<b>Misura generale</b>	<b>Descrizione della tipologia di misura</b>	<b>Da includere nella relazione:</b>
Trasparenza: Obblighi di pubblicazione	Corretta applicazione degli obblighi di pubblicazione previsti dal d. lgs. 33/2013 e da eventuale altra normativa di settore (es. d. lgs. 36/2023).	Dichiarazione di corretto utilizzo delle funzionalità e degli automatismi e verifica della corretta pubblicazione
Accesso generalizzato	Corretta attuazione della normativa in materia di accesso generalizzato.	Dichiarazione di avvenuta verifica degli accessi pervenuti e della completezza del Registro a questo link <a href="https://www.regione.marche.it/Amministrazione-Trasparente/Altri-contenuti/Accesso-Civico/Registro-degli-accessi">https://www.regione.marche.it/Amministrazione-Trasparente/Altri-contenuti/Accesso-Civico/Registro-degli-accessi</a>
Codice di comportamento	Iniziativa intraprese per implementare la conoscenza del Codice di comportamento e monitorarne il rispetto da parte dei dipendenti.	Descrivere nella relazione le iniziative intraprese
Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse	Corretta attuazione del sistema delle dichiarazioni relative all'assenza di conflitto di interessi.	Dichiarazione di avvenuta acquisizione di tutte le dichiarazioni
Prevenzione del pantouflage	-Previsione nella documentazione di gara e nei patti di integrità, di apposite dichiarazioni degli operatori economici circa il rispetto del divieto del <i>pantouflage</i> .	Attestare l'avvenuta previsione nel 100% delle procedure
Rotazione Ordinaria	Meccanismi volti a: - migliorare la fungibilità delle competenze e l'interscambiabilità dei ruoli in ragione delle diverse fasi del procedimento (istruttoria, di controllo e decisoria); - evitare l'esercizio prolungato ed esclusivo di responsabilità all'interno del processo da parte di pochi o di un unico soggetto; - evitare che si creino le condizioni per il consolidarsi di relazioni idonee ad alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa.	Descrivere nella relazione i meccanismi adottati
Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici (art. 35-bis d.lgs. 165/2001).	Acquisizione delle dichiarazioni di cui all'art. 35-bis d.lgs. 165/2001 e relative verifiche.	Acquisizione del 100% delle dichiarazioni

Quanto alle *misure specifiche di prevenzione della corruzione*, la rilevazione dello stato di attuazione delle stesse, relativamente all'annualità 2024, riflette un buon grado di attenzione delle strutture amministrative regionali nel presidiare il rischio corruttivo correlato alla gestione dei processi di lavoro. La rilevazione di monitoraggio finale conferma l'aumento della consapevolezza dell'importanza di prevenire il verificarsi di fenomeni corruttivi.

La tabella che segue 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

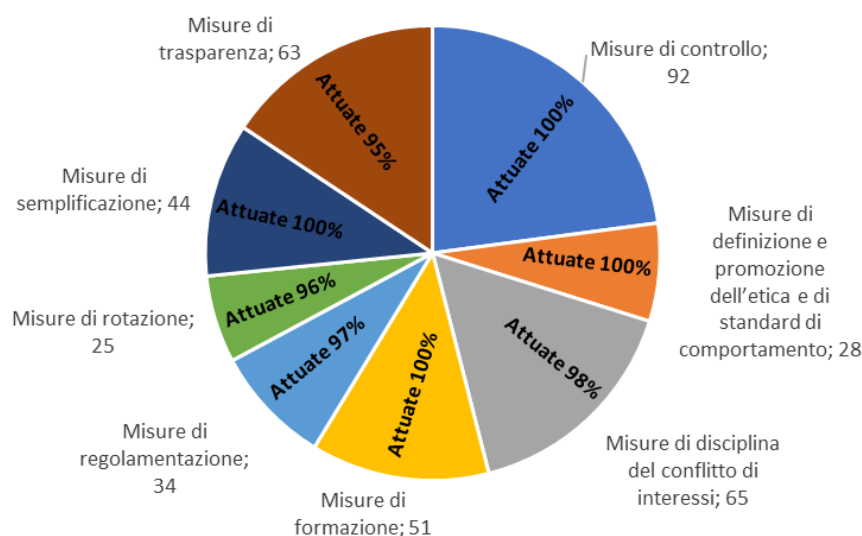
misure: nel 2024 sono state attuate 396 misure su 402 programmate, con un tasso di attuazione pari al 99% a fronte del 97% registrato nel 2023 e del 96% nel 2022.

	PIANIFICATE			ATTUATE			NON ATTUATE			% ATTUAZIONE		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Misure di controllo	33	42	92	33	42	92	0	0	0	100%	100%	100%
Misure sull'etica (*)	2	11	28	2	11	28	0	0	0	100%	100%	100%
Misure di disciplina del conflitto di interessi	14	44	65	13	44	64	1	0	1	93%	100%	98%
Misure di formazione	10	33	51	10	33	51	0	0	0	100%	100%	100%
Misure di regolamentazione	13	1	34	12	1	33	1	0	1	92%	100%	97%
Misure di rotazione	19	14	25	18	13	24	1	1	1	95%	93%	96%
Misure di semplificazione	17	21	44	17	17	44	0	4	0	100%	81%	100%
Misure di trasparenza	4	12	63	3	12	60	1	0	3	75%	100%	95%
<b>TOTALI</b>	<b>112</b>	<b>178</b>	<b>402</b>	<b>108</b>	<b>173</b>	<b>396</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>96%</b>	<b>97%</b>	<b>99%</b>

(\*) Misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento

Come evidenziato nel grafico in basso, le misure di controllo costituiscono la categoria di misure maggiormente rappresentate, raffigurando una sezione pari al 23% delle misure programmate e sono state attuate al 100%; le misure di formazione rappresentano il 13% e anche esse sono state attuate al 100%; le misure di semplificazione rappresentano l'11% e parimenti sono state attuate al 100%. Le misure che hanno registrato un tasso di attuazione inferiore al 100% risultano in corso di attuazione.

*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.

In definitiva, si registra un buon livello di attuazione delle misure, con minimi scostamenti temporali rispetto alle previsioni (ove non pienamente attuata la misura risulta, comunque, in corso di attuazione - per cui se ne riprogrammerà la tempistica nel presente Piao).

In definitiva, si ritiene che in relazione all'anno 2024 il livello qualitativo e il grado di dettaglio delle misure previste nella sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO della Regione Marche sono più che apprezzabili.

Il processo di miglioramento, costante e progressivo anno per anno, risulta ancor più rafforzato grazie alla collaborazione con le strutture dell'Autorità nazionale anticorruzione, in attuazione delle previsioni del Protocollo stipulato tra Anac, Ministero dell'Interno e Regione Marche il 6 aprile 2023.

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

Come ampiamente descritto nel *focus su rischi corruttivi, trasparenza e legalità* della sezione 1.3 il quadro regionale esterno il territorio marchigiano, per la sua capacità imprenditoriale e la presenza significativa di piccole e medie imprese nei settori—agroalimentare, manifatturiero e turistico potrebbe essere potenzialmente attrattivo per la criminalità organizzata a fronte dei finanziamenti pubblici attribuiti alla Regione Marche con il PNRR e i Fondi Strutturali della Programmazione 2021-2027.

Le aree a rischio relative ai contratti pubblici e all'erogazione di finanziamenti necessitano di particolare attenzione, in considerazione della loro particolare incidenza dei relativi processi nel contesto della Regione Marche, come emerge anche dall'analisi di contesto interno.

Dall'analisi di contesto esterno emerge come, sebbene non si rilevino elementi che facciano presupporre un radicamento di organizzazioni criminali di tipo mafioso, sono presenti propaggini riconducibili ad alcune organizzazioni mafiose con interessi nel settore del riciclaggio e del reimpiego dei proventi illeciti nell'economia legale.

Anche se il riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite non è sempre collegato a fenomeni di corruzione, può senz'altro ritenersi che la corruzione, il riciclaggio e la criminalità organizzata si pongano in una linea di continuità. Gare aggiudicate da imprese potenzialmente prossime a contesti di Criminalità Organizzata sono caratterizzate da una minore trasparenza nella fase di post-aggiudicazione, da un minor grado di concorrenza nella fase di gara e da un uso più frequente di poteri discrezionali da parte delle stazioni appaltanti.

In merito ai dati relativi alle segnalazioni di operazioni sospette di riciclaggio emerge che quelle riferite al territorio marchigiano costituiscono solo il 2% del totale e presentano una diminuzione dello 0,9% rispetto all'anno precedente.

Dall'analisi di contesto esterno e interno emerge pertanto che occorre adottare un approccio integrato ai temi della prevenzione e contrasto di irregolarità gravi nell'uso di fondi pubblici e della promozione della sicurezza e della legalità.

In considerazione delle funzioni di indirizzo, programmazione e coordinamento delle autonomie locali e 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 - e tenuto conto che la Giunta regionale, per l'esercizio delle sue funzioni, si avvale anche di Enti strumentali ed Agenzie e di Società a partecipazione regionale, appare importante attivare opportune sinergie sui temi della trasparenza e prevenzione della corruzione sia con gli Enti locali che con gli altri soggetti del territorio regionale.

A tal proposito si riportano di seguito le comunicazioni rese dall'Assessore all'organizzazione e al personale rese nelle sedute di Giunta del 13 e del 20 gennaio con le quali sono stati forniti gli indirizzi per la predisposizione della presente Sezione Rischi corruttivi e trasparenza, ai sensi dell'art. 1 comma 8, della l. 190/2012, come novellato dall'art. 41 del d.lgs. 97/2016.

#### Comunicazione del 13 gennaio 2025:

*"La strategia di prevenzione della corruzione, a seguito dell'introduzione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) deve essere definita in collegamento con la pianificazione delle attività delle strutture regionali e degli obiettivi di performance nell'ottica della creazione di valore pubblico. In coerenza con gli Orientamenti per la Pianificazione Anticorruzione e Trasparenza approvati dal Consiglio dell'Autorità in data*

2 febbraio 2022 e con il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022-2024 aggiornato con delibera ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023, la Giunta regionale dal 2022 sta dedicando particolare attenzione alla prevenzione dei conflitti di interesse e dei rischi di corruzione nel settore degli appalti pubblici, anche alla luce dei progetti del PNRR gestiti dalla Regione che impongono di assicurare trasparenza e legalità nell'utilizzo delle risorse pubbliche.

Nel 2024 è proseguita e si è rafforzata la collaborazione con ANAC e il Ministero dell'Interno in attuazione del Protocollo di Intesa sottoscritto il 6 aprile 2023, ai sensi della DGR 485/2023, allargando la partecipazione al tavolo tecnico a tutte le prefetture del territorio.

In attuazione del vigente PIAO 2024-2026 sono state sistematizzate le misure di prevenzione del conflitto di interesse elaborando apposita modulistica e indicazioni operative per l'acquisizione delle dichiarazioni. Nell'ottica di un approccio integrato alla prevenzione e contrasto di irregolarità gravi nell'uso di fondi pubblici e della promozione della sicurezza e della legalità, nel 2025 si intende concentrare l'attenzione sui temi dell'antiriciclaggio e del doppio finanziamento e, più in generale, sui fenomeni di frode nei contratti pubblici. A tal proposito sono state organizzate nei giorni 16 e 17 dicembre 2024, due giornate della trasparenza nelle quali è avvenuto un utile confronto con i soggetti pubblici che, sotto diversi profili, operano nella prevenzione e contrasto di fenomeni di illegalità.

Solo grazie ad una stretta collaborazione tra le istituzioni è possibile prevenire infiltrazioni della criminalità organizzata, aumentando la consapevolezza dei funzionari pubblici circa i diversi comportamenti illeciti che possono connotare un'azione fraudolenta.

Nella sezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2025 - 2027, dovranno essere programmate le azioni necessarie per implementare la competenza del personale non soltanto del rischio di corruzione ma anche del fenomeno del riciclaggio e del doppio finanziamento. Le azioni dovranno essere coerenti anche con la strategia antifrode del PNRR.

Nel corso del 2025 potrà essere stipulato il Protocollo d'intesa con la Prefettura di Ancona per la costituzione del Tavolo per la legalità e la trasparenza.

Nell'attuazione dei diversi protocolli interistituzionali la SUAM continuerà a collaborare con il RPCT, apportando il proprio contributo di conoscenze ed esperienze. Gli strumenti di prevenzione della corruzione per il settore contratti pubblici potranno essere messi a disposizione degli enti del territorio sia nell'ambito dei rapporti di convenzionamento tra SUAM e stazioni appaltanti, sia attivando apposite sinergie con altre stazioni appaltanti qualificate del territorio. La collaborazione tra stazioni appaltanti qualificate potrà essere l'occasione per promuovere l'utilizzo della Piattaforma di Approvvigionamento Digitale (PAD) della Regione nonché degli altri strumenti informatici di cui la stessa dispone per assicurare il rispetto delle disposizioni normative e delle indicazioni ANAC in materia di digitalizzazione del ciclo di vita del contratto e di trasparenza. Nel 2025 proseguirà l'attività di monitoraggio della corretta attuazione degli obblighi di pubblicazione su Amministrazione Trasparente avviando le attività finalizzate ad adeguare l'organizzazione interna e i flussi informativi alle recenti indicazioni dell'ANAC, in un'ottica di sperimentazione.

Nel 2024 è stato predisposto il nuovo schema di Codice di comportamento dei dipendenti della Regione, da adottare da parte della Giunta regionale nel corso del 2025, sul quale è stata effettuata una prima consultazione interna. Lo schema recepisce le modifiche introdotte con il DPR81/2023, considerando la particolare importanza delle nuove disposizioni sull'utilizzo dei mezzi di informazione e dei social media.

La proposta della sezione rischi corruttivi e trasparenza del prossimo PIAO che il RPCT presenterà alla Giunta dovrà essere in linea con gli indirizzi sopra esposti e attenersi alle principali indicazioni dell'ANAC sul piano procedurale e contenutistico".

#### Comunicazione del 20 gennaio 2025:

Ad integrazione della comunicazione del 13 gennaio 2025, ferme restando le azioni volte a promuovere la trasparenza e la prevenzione della corruzione da parte dei soggetti di cui all'art. 22 del d. lgs. 33/2013, è necessario rafforzare le azioni di indirizzo, vigilanza e controllo con riferimento alle Agenzie e agli Enti

*dipendenti di cui alla LR 13/2004 e agli organismi in house, in controllo esclusivo regionale, nel rispetto delle diverse forme di autonomia.*

*A tal fine è opportuno, in primo luogo, attivare una collaborazione diretta tra il RPCT della Giunta e gli RPCT delle Agenzie e degli Enti per promuovere l'adozione, nei rispettivi PIAO, delle buone pratiche in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.*

*Inoltre, a partire dall'analisi delle modalità di indirizzo e vigilanza attualmente esercitate dalle strutture regionali competenti per materia sulle Agenzie e gli Enti, è necessario valutare eventuali proposte normative e/o misure organizzative e procedurali al fine di incrementare qualità e quantità delle misure di prevenzione dei fenomeni di illegalità, corruzione, conflitti di interessi nei contratti pubblici e, più in generale, irregolarità gravi nell'utilizzo delle risorse trasferite dalla Regione*

### **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 intervenienti del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

A tal proposito si specifica che l'allegato 4 al presente PIAO, intitolato "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).

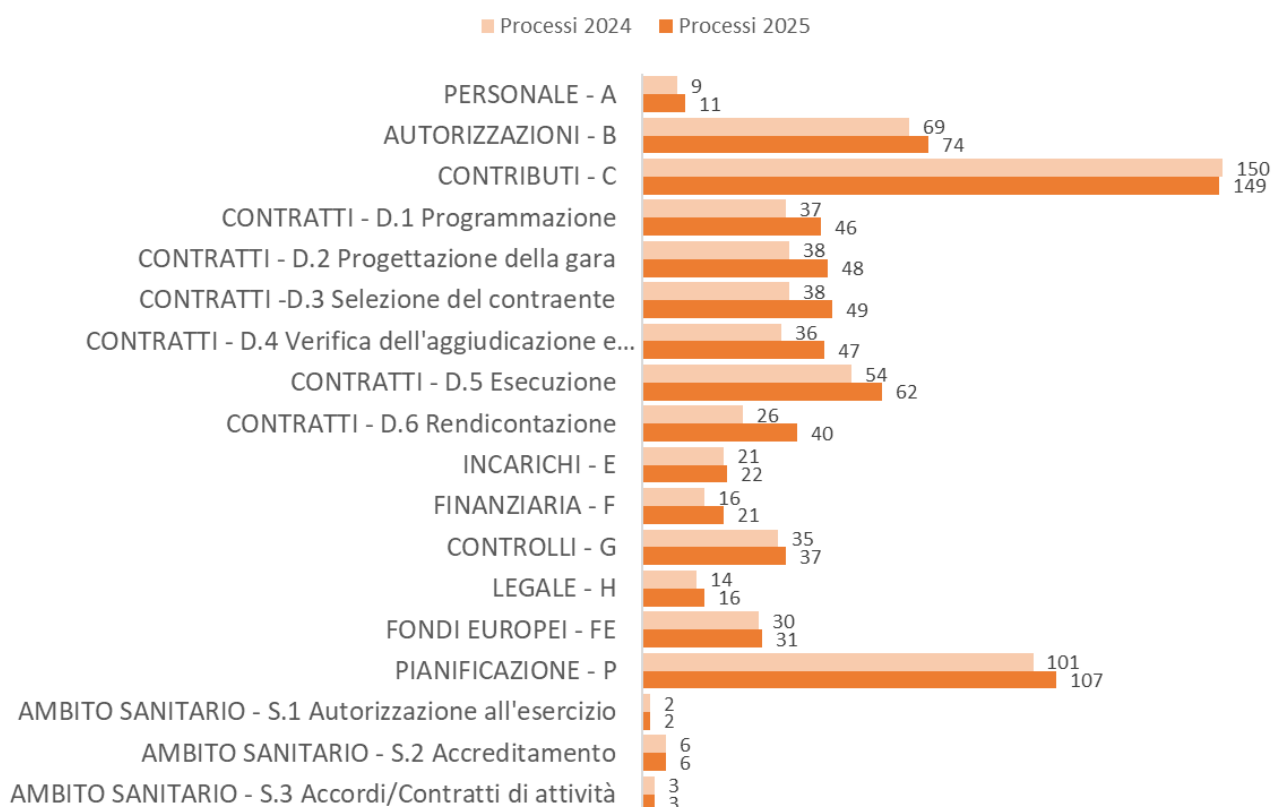
Coerentemente all’approccio qualitativo suggerito da ANAC nel citato allegato, per stimare il livello di esposizione al rischio è stato introdotto un ulteriore elemento di dettaglio, che, nello specifico, tiene conto dell’interesse esterno che genera il processo, declinato in indicatori denominati Fattori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

In esito alle operazioni di mappatura dei processi sono stati registrati n. 771 processi.

La **mappatura dei processi** si affina di anno in anno mostrando in tutte le aree di rischio, categorizzate da ANAC, un aumento di processi catalogati. Le attività delle strutture regionali sono per la maggior parte riconducibili all’area dei “Contributi - Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica con effetto economico diretto ed immediato e all’area della Pianificazione, in linea con il ruolo funzionale dell’amministrazione regionale come ente di programmazione.

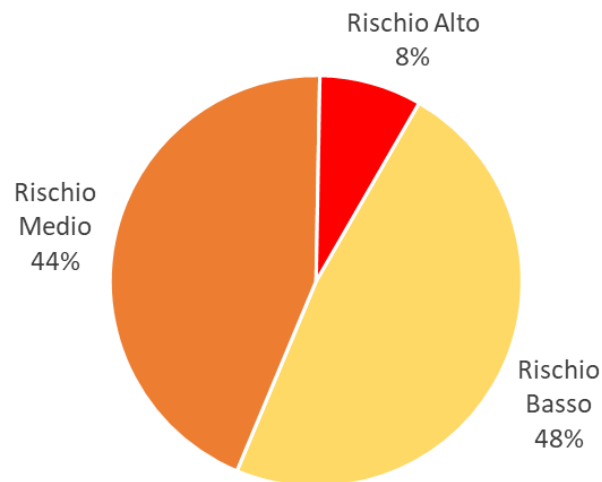
### Processi mappati per aree di rischio ANAC



Il livello di rischio risulta essere ripartito come segue:

- Processi valutati a rischio basso 387 (48%)
- Processi valutati a rischio medio 327 (44%)
- Processi valutati a rischio alto 57 (8%)

Processi per livello di rischio 2025



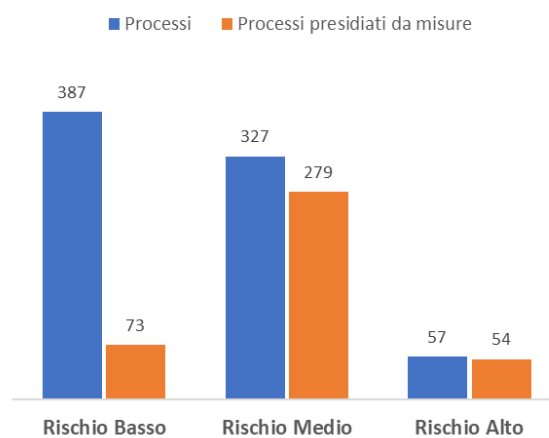
Sono previste n. 516 misure specifiche di trattamento del rischio, distribuite su n. 406 processi, ovvero il 53% dei processi è presidiato da misure.

La ripartizione per livello di rischio rispetta le aspettative di correlazione lineare, mostrando un aumento dei processi presidiati da misure all'aumentare del livello rischio.

Infatti:

- i processi a rischio basso presidiati da misure sono 73 (ovvero il 19% dei processi a rischio basso);
- i processi a rischio medio presidiati da misure sono 279 (ovvero l'85% dei processi a rischio medio);
- i processi a rischio alto presidiati da misure sono 54 (ovvero il 95% dei processi a rischio alto)

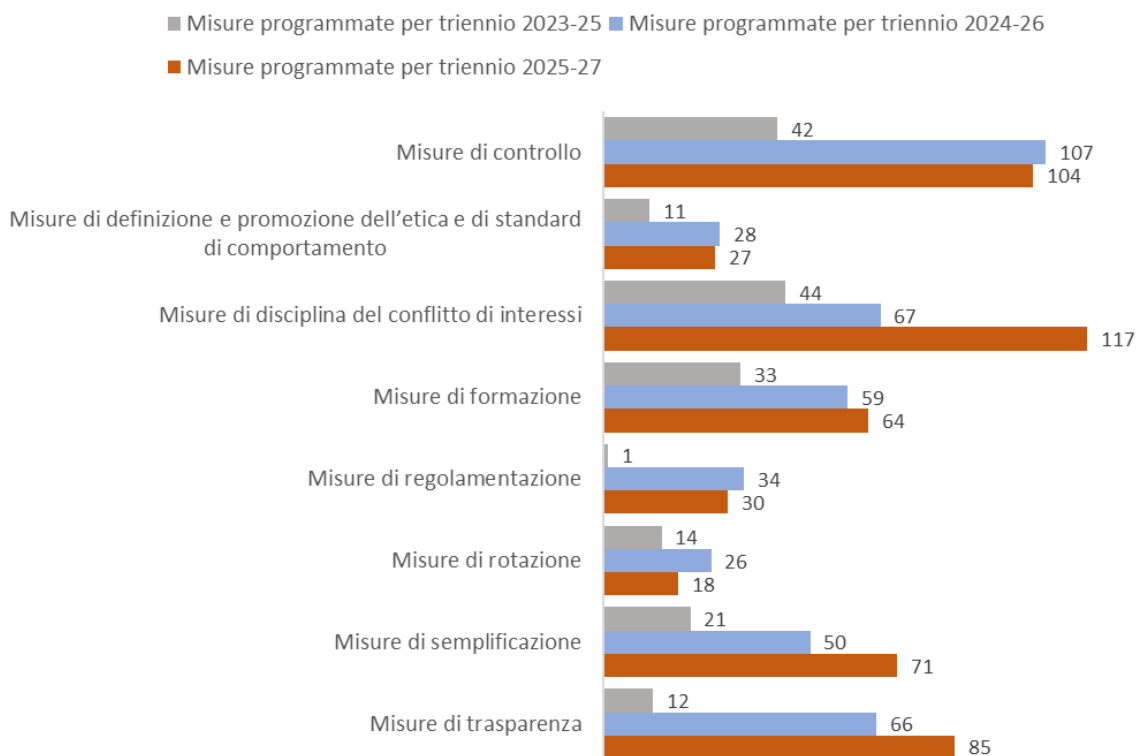
Presidio dei processi per livello di rischio



In progressivo aumento risulta la consistenza numerica delle misure specifiche programmate; anche avendo riguardo alle categorie di misure si evidenzia un costante e progressivo innalzamento dei presidi di prevenzione rispetto alla programmazione relativa alle annualità precedenti, come risulta rappresentato nella tabella e nel grafico in basso.

*Misure programmate negli ultimi PIAO per categoria di misura ANAC*

Categorie di misure ANAC	Misure programmate per triennio	Misure programmate per triennio	Misure programmate per triennio
	2023-25	2024-26	2025-27
Misure di controllo	42	107	104
Misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	11	28	27
Misure di disciplina del conflitto di interessi	44	67	117
Misure di formazione	33	59	64
Misure di regolamentazione	1	34	30
Misure di rotazione	14	26	18
Misure di semplificazione	21	50	71
Misure di trasparenza	12	66	85
<b>Totale</b>	<b>178</b>	<b>437</b>	<b>516</b>



Si segnala in particolare l'accresciuta programmazione di misure sulla prevenzione del conflitto di interesse. Tale incremento è connesso al lavoro di definizione del Sistema delle dichiarazioni in tema di conflitto di interessi, cui l'amministrazione regionale si è particolarmente dedicata nel corso del 2024, attraverso

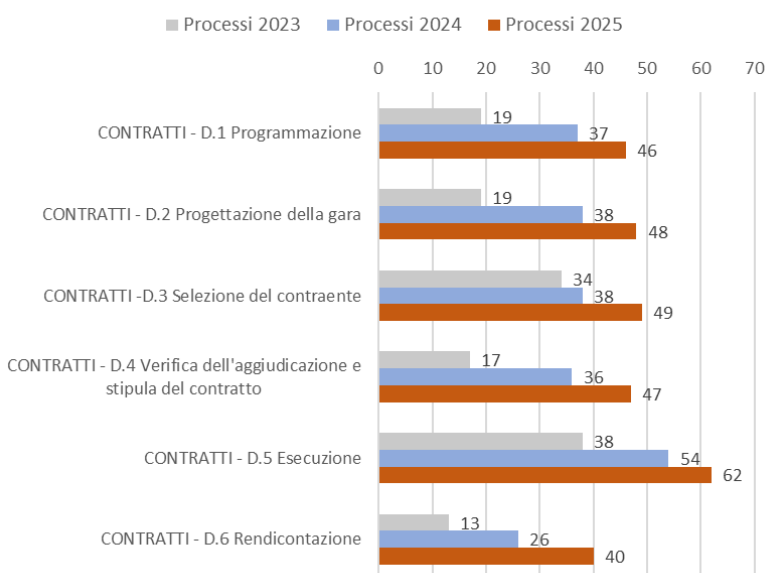
l'implementazione di specifica modulistica corredata di annotazioni che guidano il dichiarante rendendolo maggiormente consapevole e edotto delle situazioni di potenziale conflitto di interessi.

Risulta in crescita anche la programmazione di misure di trasparenza e misure di semplificazione, temi che verranno particolarmente approfonditi nel corso del 2025, viste le novità introdotte da ANAC con gli Schemi di pubblicazione e considerato il rafforzamento delle riforme di semplificazione tracciate anche dal PNRR.

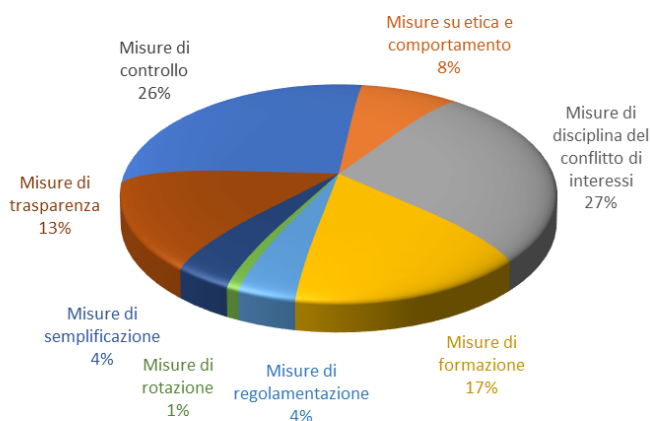
Particolare attenzione è stata dedicata all'area di rischio "Contratti"; quest'ultima ha registrato un progressivo aumento del numero dei processi mappati: tra il 2023 e il 2024 si è verificato un incremento del 64% (passando da 140 a 229 processi mappati) e tra il 2024 e il 2025 si è raggiunto un numero di 292 processi mappati con una crescita del 28%. Come evidenziato dal grafico, i processi dell'area Contratti sono censiti dettagliando le fasi del ciclo di vita degli appalti.

L'area "Contratti" è particolarmente presidiata dalle misure di contenimento del rischio, infatti, il 42% 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 215 misure programmate per l'Area Contratti, il 27% sono misure sulla prevenzione del conflitto di interessi e il 26% sono misure di controllo.

Processi dell'area di rischio CONTRATTI



Misure a presidio dell'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 “*generali*” - 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.

Nell’Allegato 4 – *Processi e misure specifiche di prevenzione della corruzione*, sono riportate le **misure specifiche** individuate con riferimento ai singoli processi.

Di seguito sono riportate le **misure generali** con i relativi indicatori di attuazione.

#### **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, tenendo conto anche delle indicazioni contenute nelle linee guida di cui alla delibera Anac n. 177 del 19 febbraio 2020 e degli indirizzi espressi nel PNA 2022.

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.*

Nel corso del 2024 i lavori per la revisione del Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Marche sono proseguiti, e a seguito del confronto avuto dal RPCT della Giunta con la Direzione Risorse Umane e strumentali, con il RPCT del Consiglio regionale e con l'OIV, è stato elaborato un primo schema di documento, illustrato in data 23 settembre al Comitato di coordinamento di cui all'art. 20 della l.r. 18/2021.

Con nota del RPCT n. ID 3508823 del 5 novembre 2024 lo schema è stato trasmesso a tutti i dirigenti e dipendenti della Giunta nonché alle organizzazioni sindacali e alla RSU, per una preventiva consultazione interna, con invito a formulare eventuali osservazioni.

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 condivideranno una proposta da sottoporre - 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 sarà infine trasmesso a tutti i dipendenti, i quali lo sottoscrivono per presa visione e accettazione.

Nell'ambito del programma formativo triennale 2024/2026 della Scuola di Formazione regionale rivolto al personale regionale, nel corso del 2025 avrà luogo il corso sul nuovo Codice di comportamento regionale.

Ciascun dirigente è chiamato ad assumere iniziative volte ad implementare la conoscenza del Codice di comportamento e monitorarne il rispetto da parte dei dipendenti, dandone conto in sede di monitoraggio nell'apposita relazione.

<i>Misura generale</i>	<i>Descrizione della tipologia di misura</i>	<i>Indicatore</i>
Codice di comportamento	Iniziative intraprese per implementare la conoscenza del Codice di comportamento e monitorarne il rispetto da parte dei dipendenti.	Relazione descrittiva delle iniziative intraprese.

## **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, nel corso del 2024 il RPCT ha predisposto un documento di indirizzi e una serie di modelli per le comunicazioni in merito all'esistenza di una situazione di conflitto di interesse e per le determinazioni conseguenti del dirigente, oltre che i modelli relativi alle procedure di gara (anche al fine di aggiornare quelli approvati con il PTCPT 2017-2019).

Per l'elaborazione della nuova modulistica si è tenuto conto delle prassi già in uso presso le diverse strutture della Giunta, con le quali è stato portato avanti un utile lavoro di confronto e condivisione.

Con nota ID 35378860 del 28/11/2024 i modelli sono stati sottoposti alle strutture della Giunta anche al fine di formulare osservazioni in vista dell'adozione con il presente PIAO.

Sono pervenuti alcuni riscontri e la modulistica è stata conseguentemente modificata e integrata come da Allegato 3.3 al presente PIAO. Nell'utilizzo della modulistica, che potrà essere adattata alle specificità della singola procedura, si raccomanda di attenersi alle indicazioni contenute nelle note di accompagnamento.

Si specifica, in particolare, che per le procedure relative ad interventi PNRR restano ferme le indicazioni fornite dalle diverse Amministrazioni centrali, titolari delle Misure. Con riferimento a tali procedure assume una particolare rilevanza l'individuazione del titolare effettivo del destinatario dei fondi PNRR, con riferimento al quale deve essere attestata l'assenza di situazioni di conflitto di interessi. Per opportuni approfondimenti è disponibile una guida in tema dei conflitti di interessi sul sito EasyPNRR della Regione Marche al seguente link:

[https://www.regione.marche.it/Portals/0/Easy\\_Pnrr/Documenti/Strumenti/Guida\\_conflitto\\_di\\_interessi.pdf](https://www.regione.marche.it/Portals/0/Easy_Pnrr/Documenti/Strumenti/Guida_conflitto_di_interessi.pdf)

Le strutture sono chiamate ad attuare le misure in materia di conflitto di interessi e a darne conto in sede di monitoraggio nell'apposita relazione:

<i>Misura generale</i>	<i>Descrizione della tipologia di misura</i>	<i>Indicatore</i>
Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse	Corretta attuazione del sistema delle dichiarazioni relative all'assenza di conflitto di interessi.	Relazione concernente l'attuazione delle misure in materia di conflitto di interessi con riferimento ai processi di competenza della struttura.

#### **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.

Con Delibera ANAC n. 493 del 25 settembre 2024 vengono adottate le Linee Guida n. 1 in tema di c.d. divieto di *pantouflage*, con le quali sono forniti indirizzi interpretativi e operativi sui profili sostanziali e sanzionatori riguardanti il divieto di *pantouflage*, allo scopo di affinare le indicazioni già elaborate in passato e orientare ancor meglio le amministrazioni/enti nella individuazione di misure di prevenzione.

Le Linee Guida approvate sono da intendersi come integrative di quanto indicato già nel Piano Nazionale Anticorruzione 2022.

Alla luce delle indicazioni ANAC restano ferme le seguenti misure:

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

Con riferimento ai punti a) e b) la Direzione Risorse umane e strumentali riferirà in occasione del monitoraggio circa la corretta attuazione della misura.

Con riferimento al punto c) le strutture sono chiamate a dare attuazione alle misure sul *pantouflage* e a darne conto in sede di monitoraggio nell'apposita relazione:

<i>Misura generale</i>	<i>Descrizione della tipologia di misura</i>	<i>Indicatore</i>
Prevenzione del pantouflage	-Previsione nella documentazione di gara e nei patti di integrità, di apposite dichiarazioni degli operatori economici circa il rispetto del divieto del <i>pantouflage</i> .	Attestare l'avvenuta previsione nel 100% delle procedure

Nello schema di codice di comportamento della Giunta posto in consultazione si prevede che il dipendente assuma un impegno a rispettare tale disposizione. Il dipendente, al momento della cessazione del rapporto di lavoro e nei tre anni successivi, comunica all'Amministrazione regionale eventuali proposte finalizzate all'instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro con soggetti privati nei cui confronti ha esercitato poteri autoritativi o negoziali, anche al fine di avvalersi della consulenza e/o supporto del RPCT.

#### **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 2024 e in programma nel 2025, 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.

Le strutture sono chiamate a dare attuazione alle misure sulla rotazione ordinaria, compatibilmente con le risorse umane ad esse assegnate, e a darne conto in sede di monitoraggio nell'apposita relazione:

<b>Misura generale</b>	<b>Descrizione della tipologia di misura</b>	<b>Indicatore:</b>
Rotazione Ordinaria	Meccanismi volti a:	Descrivere nella relazione i meccanismi adottati
	- migliorare la fungibilità delle competenze e l'interscambiabilità dei ruoli in ragione delle diverse fasi del procedimento (istruttoria, di controllo e decisoria);	
	- evitare l'esercizio prolungato ed esclusivo di responsabilità all'interno del processo da parte di pochi o di un unico soggetto;	
- evitare che si creino le condizioni per il consolidarsi di relazioni idonee ad alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa.		

#### **ROTAZIONE STRAORDINARIA DEL PERSONALE**

L'art. 16, comma 1, lett. l-quater) del d. lgs. 165/2001 prevede che *“I dirigenti di uffici dirigenziali generali, comunque denominati, nell'ambito di quanto stabilito dall'articolo 4 esercitano, fra gli altri, i seguenti compiti e poteri:...l-quater) provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.”*

La rotazione straordinaria è 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.

Con Delibera n. 215 del 26 marzo 2019 recante «Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera lett. l) quater del d.lgs.165/2001» l'ANAC fornisce indicazioni in merito a tale istituto rinviando ai *Piani triennali per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) delle amministrazioni* la previsione di *adeguate indicazioni operative e procedurali sull'applicazione dell'istituto, al fine di consentirne la migliore attuazione, fermo restando che la “rotazione straordinaria” è disposta direttamente dalla legge.*

Ad avviso dell'Autorità per *“avvio del procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva”* si intende il momento in cui il soggetto viene iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p., mentre quanto ai reati presupposto, l'Autorità ha ritenuto che *“l'elencazione dei reati (delitti rilevanti previsti dagli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale), di cui all'art. 7 della legge n. 69 del 2015, per “fatti di corruzione” possa essere adottata anche ai fini della individuazione delle “condotte di natura corruttiva” che impongono la misura della rotazione straordinaria ai sensi dell'art.16, co. 1, lettera l-quater, del d.lgs.165 del 2001”*

Nel caso di tali reati l'ANAC ritiene obbligatorio adottare un provvedimento motivato con il quale viene valutata la condotta "corruptiva" del dipendente ed eventualmente disposta la "rotazione straordinaria". L'Autorità precisa che *Il provvedimento potrebbe anche non disporre la rotazione, ma l'ordinamento raggiunge lo scopo di indurre l'amministrazione ad una valutazione trasparente, collegata all'esigenza di tutelare la propria immagine di imparzialità*".

L'adozione di tale provvedimento è stata ritenuta facoltativa nel caso di procedimenti penali avviati per gli altri reati contro la p.a.

La delibera ANAC n. 345 del 22 aprile 2020 individua i soggetti tenuti all'adozione del provvedimento motivato di rotazione avuto riguardo agli Enti locali. Nella medesima delibera si specifica che: *È, ad ogni modo, opportuno che tutte le amministrazioni individuino ex ante nel proprio PTPCT il soggetto competente ad adottare il provvedimento di "rotazione straordinaria"*.

In considerazione di quanto disposto in materia di organizzazione e ordinamento del personale della Giunta regionale dalla LR 18/2021:

- nel caso in cui l'avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruptiva coinvolga il personale di qualifica non dirigenziale il soggetto competente all'adozione del provvedimento di rotazione straordinaria è individuato nei direttori dei Dipartimento in conformità alla disposizione dell'art. 16, comma 1, lett. b) della L.R. 18/2021;
- nel caso in cui l'avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruptiva coinvolga un dirigente, il soggetto competente all'adozione del provvedimento di rotazione straordinaria è la Giunta in conformità a quanto disposto dall'art. 4, comma 3, lett. c), su proposta del Segretario Generale, secondo le procedure di cui all'art. 11, comma 2, lettere f) e g);
- nel caso in cui l'avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruptiva coinvolga il Segretario Generale, la valutazione spetta alla Giunta, che ha conferito l'incarico mediante nomina ai sensi dell'art. 4, comma 3), lett. a) della LR 18/2021.

#### **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 (ART. 35-BIS. D. LGS. 165/2001)**

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, attenendosi alla modulistica di cui all'Allegato 3.3 del presente PIAO.

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 interpellanti 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.

A tal fine i nuovi modelli elaborati per la dichiarazione di insussistenza di cause di astensione e di ricsuzione dei componenti della commissione di selezione del personale, e per la dichiarazione di insussistenza di cause di astensione e di ricsuzione dei componenti della commissione di valutazione di progetti nell'ambito di procedimenti finalizzati alla concessione di contributi o altri provvedimenti attributivi di vantaggi economici, sono resi entrambi anche con riferimento all'art. 35-bis del D.lgs. 165/2001. Il riferimento a tale disposizione è contenuto altresì nel modello di dichiarazione di assenza di conflitti di interessi che sottoscrivono i dipendenti in occasione dell'assegnazione delle linee di attività.

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.

Ai fini del rispetto dell'art. 35-bis D.lgs. 165/2001 le strutture sono chiamate a dar conto dell'attuazione della misura sopra descritta in sede di rendicontazione come di seguito:

<i>Misura generale</i>	<i>Descrizione della tipologia di misura</i>	<i>Indicatore:</i>
Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici (art. 35-bis d.lgs. 165/2001 <sup>2</sup> ).	Acquisizione delle dichiarazioni di cui all'art. 35-bis d.lgs. 165/2001 e relative verifiche.	Acquisizione del 100% delle dichiarazioni

## FORMAZIONE

Prosegue nel 2025 l'attività formativa sui temi dell'etica e della legalità erogata dalla Scuola regionale di Formazione del personale e rivolta ai dipendenti regionali, come meglio descritta nel paragrafo 3.4.

Con riferimento alla formazione specifica destinata ai responsabili di procedimento a rischio corruzione sarà realizzato un corso relativo ai rischi specifici e alle misure afferenti all'area a rischio *Incarichi e nomine* che approfondirà le procedure di conferimento di incarichi a consulenti e collaboratori.

In aggiunta a tale formazione, la Scuola metterà in programma moduli relativi a:

- normativa antifrode e antiriciclaggio;
- corretta attuazione del sistema delle dichiarazioni sull'assenza di conflitto di interessi, strumenti amministrativi di controllo e profili penalistici;
- qualità dei dati pubblicati su amministrazione trasparente e attuazione della delibera ANAC 495 del 25.09.24

<sup>2</sup> Art. 35 bis d.lgs.165/2001 - Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici

1. Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:

a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;

b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;

c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

2. La disposizione prevista al comma 1 integra le leggi e regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari

Nella definizione dei contenuti e delle modalità di svolgimento delle attività, la Scuola si consulterà con il RPCT.

Prosegue altresì la formazione sui temi della contrattualistica pubblica e quella obbligatoria su Metodi e strumenti di gestione informativa digitale delle costruzioni (BIM).

Nell'asse 3 del Piano di formazione saranno previsti moduli formativi relativi all'applicazione del Codice dei contratti pubblici e del recente decreto legislativo 209/2024, all'interno dei quali, come sempre, 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.

Le singole attività formative che saranno realizzate in materia di Anticorruzione Trasparenza e Appalti saranno dettagliate nel Programma di formazione 2025, la cui approvazione seguirà quella del PIAO.

Con riferimento all'attuazione della misura di formazione la *Direzione Risorse umane e strumentali – Scuola regionale di formazione*, riferirà al RPCT in merito alla partecipazione dei dipendenti ai moduli formativi messi a disposizione dalla stessa.

## **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 DDGRR

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.

Un espresso richiamo ad eventuali incarichi oggetto di comunicazione ai sensi della DGR 1636/2022 è contenuto nei modelli per la dichiarazione di assenza del conflitto di interessi da rilasciarsi da parte del titolare di incarico dirigenziale all'atto del conferimento dell'incarico e da parte del dipendente al momento dell'assegnazione delle linee di attività.

Con riferimento alla corretta attuazione delle misure di conflitto di interesse nell'ambito degli incarichi extraistituzionali svolti dai dipendenti potranno essere richieste informazioni alle singole strutture e/o alla Direzione Risorse umane e strumentali.

## 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.lgs24/2023) 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) e, 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 2024 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.

Il quadro di riferimento in materia di pubblicazioni su Amministrazione Trasparente è in una fase transitoria in quanto l’ANAC, dopo oltre 10 anni dall’entrata in vigore del d. lgs. 33/2013, intende dare attuazione all’art. 48 del medesimo decreto. La standardizzazione delle modalità di pubblicazione rappresenta uno *step* necessario per il funzionamento della Piattaforma unica della trasparenza dell’ANAC.

Con delibera ANAC n. 495 del 25 settembre 2024, sono stati approvati gli schemi relativi agli obblighi di cui agli articoli 4bis, 13 e 31 del d. lgs. 33/2013 e si prevede un periodo transitorio di 12 mesi nel quale le amministrazioni/gli enti devono aggiornare le relative sezioni di Amministrazione Trasparente, affinché le stesse siano conformi a tali standard di pubblicazione.

Con la medesima delibera si mettono poi a disposizione delle amministrazioni/enti ulteriori schemi di pubblicazione che non sono stati approvati ma solo messi a disposizione per una sperimentazione di 12 mesi su base volontaria, finalizzata al successivo perfezionamento da parte di ANAC.

Il 6 novembre l'ANAC ha inoltre approvato in via preliminare gli schemi relativi agli artt. 14, 15-bis e 15-ter, 33, 37, 40, 41 del d.lgs. 33/2013, sui quali è stata effettuata una consultazione pubblica terminata il 5 dicembre.

Nel 2025 l'attività si concentrerà sui tre schemi in sperimentazione obbligatoria inerenti alle sottosezioni "Dati sui pagamenti" (art. 4bis), "Organizzazione-Articolazione degli uffici" (art. 13), "Controlli e rilievi sull'amministrazione" (art. 31).

## **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 nel 2025 viene modificato anche a seguito della deliberazione ANAC n. 495 del 25 settembre 2024 - individua quali sono le strutture responsabili dell'individuazione, della elaborazione/trasmissione e della pubblicazione del dato per le diverse sottosezioni di Amministrazione Trasparente.

Il d. lgs.33/2013, all'articolo 10 comma 1 prevede che *"ogni amministrazione indica, in un'apposita sezione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione di cui all'articolo 1, comma 5, della legge n. 190 del 2012, i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del presente decreto."*

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 la corretta articolazione dei contenuti sulla pagina di Amministrazione Trasparente, nel rispetto della normativa e dei termini di scadenza per la pubblicazione.
- Nel caso in cui è previsto un automatismo di pubblicazione nella colonna elaborazione/trasmissione è indicato il sistema informatico e la struttura che lo gestisce. La struttura competente alla pubblicazione, in accordo con la struttura competente alla gestione del sistema informatico e con il RPCT, definisce le modalità di funzionamento degli automatismi.

Resta ferma la responsabilità della struttura che inserisce il dato nel sistema informatico relativamente a:

- la corretta individuazione e l'eventuale elaborazione del dato preliminare all'inserimento;
- il corretto inserimento e, in generale, la corretta utilizzazione del sistema informatico;
- la verifica dell'effettiva pubblicazione su Amministrazione Trasparente del dato e la comunicazione dell'eventuale mancato funzionamento dell'automatismo di pubblicazione al RPCT e alla struttura competente alla gestione del sistema informatico.

Nei casi in cui è prevista la pubblicazione tramite link ad altri siti istituzionali, la struttura competente alla pubblicazione è tenuta a verificare il corretto funzionamento del collegamento.

Nella colonna "Monitoraggio-tempistiche e individuazione del soggetto responsabile" dell'allegato 5 è riportato, nella maggior parte dei casi, il seguente testo "Monitoraggio tramite alert via mail in prossimità del termine per l'aggiornamento. Il meccanismo di alert 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.

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 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.

Le strutture sono chiamate ad attuare le misure di trasparenza e a darne conto in sede di monitoraggio nell'apposita relazione:

<i>Misura generale</i>	<i>Descrizione della tipologia di misura</i>	<i>Indicatore</i>
Trasparenza: Obblighi di pubblicazione	Corretta applicazione degli obblighi di pubblicazione previsti dal d. lgs. 33/2013 e da eventuale altra normativa di settore (es. d. lgs. 36/2023).	Dichiarazione di corretto utilizzo delle funzionalità e degli automatismi e verifica della corretta pubblicazione
Accesso generalizzato	Corretta attuazione della normativa in materia di accesso generalizzato.	Dichiarazione di avvenuta verifica degli accessi pervenuti e della completezza del Registro a questo link <a href="https://www.regione.marche.it/Amministrazione-Trasparente/Altri-contenuti/Accesso-Civico/Registro-degli-accessi">https://www.regione.marche.it/Amministrazione-Trasparente/Altri-contenuti/Accesso-Civico/Registro-degli-accessi</a>

### **2.3.9. Prevenzione della corruzione e trasparenza negli Enti pubblici vigilati, delle società partecipate e degli enti di diritto privato in controllo pubblico**

L'art. 22, comma 1 del d.lgs. 33/2013 prevede l'obbligo di pubblicare l'elenco degli enti pubblici vigilati, delle società partecipate e degli enti di diritto privato in controllo pubblico, evidenziando *l'elencazione delle funzioni attribuite e delle attività svolte in favore dell'amministrazione o delle attività di servizio pubblico affidate.*

Come specificato nella deliberazione ANAC n. 1134/2017, la finalità di tale obbligo di pubblicazione è quella di *"dare una conoscenza completa dell'intero sistema di partecipazione di una determinata amministrazione: si tratta di obblighi ricadenti sulle amministrazioni che si avvalgono della collaborazione degli enti privati da loro partecipati".* Pertanto, *"la corretta redazione degli elenchi degli enti pubblici, delle società controllate o partecipate, degli enti di diritto privato controllati e partecipati è un passo decisivo per rendere trasparente il sistema delle partecipate pubbliche e per svolgere adeguatamente i compiti attribuiti alle amministrazioni controllanti o partecipanti".*

Nell'Allegato 6 al presente PIAO è riportato 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 in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione. Come già previsto nel PIAO 2024-2026, le strutture individuate nell'Allegato 6 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.

Alla Direzione *Risorse Umane e Strumentali* resta attribuito il ruolo di supporto alle strutture nell'elaborazione delle informazioni da pubblicare ai sensi dell'art. 22 del d. lgs. 33/2013 in quanto la pubblicazione è effettuata attraverso un'apposita piattaforma gestita dalla Direzione *Risorse umane e strumentali* in collaborazione con il Settore *Controllo di gestione e sistema statistico*.

Nel 2024 si sono svolti alcuni incontri, distinti per tipologia di ente, convocati congiuntamente dalla Direzione *Risorse Umane e strumentali* e dal RPCT, a cui hanno partecipato sia le strutture regionali competenti alla vigilanza sugli enti, sia i referenti degli enti stessi che, ai fini degli obblighi di cui all'art. 22 del d. lgs. 33/2013, individuano ed inseriscono in piattaforma i relativi dati.

Nella comunicazione alla Giunta del 20 gennaio 2025, relativa agli indirizzi al RPCT per la predisposizione della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO si esprime la volontà di consolidare tali azioni, specificando che "Ad integrazione della comunicazione del 13 gennaio 2025, ferme restando le azioni volte a promuovere la trasparenza e la prevenzione della corruzione da parte dei soggetti di cui all'art. 22 del d. lgs. 33/2013, è necessario rafforzare le azioni di indirizzo, vigilanza e controllo con riferimento alle Agenzie e agli Enti dipendenti di cui alla LR 13/2004 e agli organismi in house, in controllo esclusivo regionale, nel rispetto delle diverse forme di autonomia.

A tal fine è opportuno, in primo luogo, attivare una collaborazione diretta tra il RPCT della Giunta e gli RPCT delle Agenzie e degli Enti per promuovere l'adozione, nei rispettivi PIAO, delle buone pratiche in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

*Inoltre, a partire dall'analisi delle modalità di indirizzo e vigilanza attualmente esercitate dalle strutture regionali competenti per materia sulle Agenzie e gli Enti, è necessario valutare eventuali proposte normative e/o misure organizzative e procedurali al fine di incrementare qualità e quantità delle misure di prevenzione dei fenomeni di illegalità, corruzione, conflitti di interessi nei contratti pubblici e, più in generale, irregolarità gravi nell'utilizzo delle risorse trasferite dalla Regione."*

In attuazione di tali indirizzi, con nota Prot. 0084930|22/01/2025|R\_MARCHE|GRM|SGM|P sono stati convocati gli RPCT delle Agenzie e gli Enti di cui alla LR 13/2004 e degli organismi in house, in controllo esclusivo regionale per un primo confronto in vista della costituzione di un Tavolo tecnico permanente.

Le Agenzie e gli Enti di cui alla LR 13/2004 in quanto amministrazioni pubbliche ai sensi dell'art. 1, comma 2 del d. lgs. 165/2001 sono tenuti all'applicazione delle misure di trasparenza e prevenzione della corruzione e, nell'ambito dell'autonomia organizzativa e gestionale, definiscono la propria sezione *Rischi corruttivi e trasparenza* del PIAO. Le strutture della Giunta di cui all'Allegato 6 del presente PIAO, con il supporto del RPCT, sono chiamate a promuovere l'implementazione di tali misure, anche attraverso l'esercizio delle funzioni di indirizzo, vigilanza e controllo regionali come in concreto declinate dalla normativa di settore.

Con riferimento agli Enti rientranti nell'ambito di applicazione della deliberazione ANAC 1134/2017, le strutture individuate nell'Allegato 6, con il supporto del RPCT, sono chiamate a:

- aggiornare la delimitazione delle attività di pubblico interesse esercitate dagli stessi per conto della Regione;
- verificare il perimetro di applicabilità ad essi della legge 190/2012, dei decreti attuativi e del Piano Nazionale Anticorruzione;
- ad individuare, gli strumenti in concreto più adeguati ad esercitare l'attività di impulso e vigilanza richieste dalla citata deliberazione ANAC.

### **2.3.10. Segnalazioni delle operazioni sospette in tema di antiriciclaggio e antifrode – Organizzazione interna**

Nell'ottica di un approccio integrato alla prevenzione e contrasto di gravi irregolarità nell'uso di fondi pubblici e della promozione della sicurezza e della legalità, nel 2025 si intende concentrare l'attenzione sui temi dell'antiriciclaggio e del doppio finanziamento e, più in generale, sui fenomeni di frode nei contratti pubblici.

A tal fine verranno programmate: azioni formative, di sensibilizzazione e conoscenza per implementare la competenza del personale sul fenomeno del riciclaggio, in coerenza anche con la strategia antifrode del PNRR.

Ai sensi dell'articolo 10, comma 4, del d.lgs. n. 231/2007, le Pubbliche amministrazioni sono tenute a comunicare alla UIF dati e informazioni concernenti le operazioni sospette.

Per la valutazione delle operazioni sospette da segnalare, occorre riferirsi agli indicatori di anomalia riportati nelle specifiche istruzioni dell'UIF per le comunicazioni di dati e informazioni concernenti operazioni sospette da parte degli uffici delle pubbliche amministrazioni.

Gli indicatori di anomalia vengono distinti in indicatori soggettivi, cioè, connessi con l'identità o il comportamento del soggetto cui è riferita l'operazione, e in indicatori connessi con le modalità (di richiesta o esecuzione) delle operazioni. Inoltre, gli indicatori di anomalia sono distinti in generali, cioè applicabili a tutte le procedure e procedimenti o specifici, ossia propri di una determinata area a rischio.

Sono inoltre da considerare le specifiche comunicazioni dell'UIF recanti indicazioni funzionali a valorizzare i presidi antiriciclaggio nella prevenzione di rischi di infiltrazioni criminali nell'impiego delle risorse rivenienti dal PNRR.

Importante, tra la documentazione in materia, è altresì la circolare RGS n. 27 del 15/9/2023 che contiene una specifica appendice tematica intitolata "Rilevazione delle titolarità effettive e comunicazioni alla UIF di operazione sospette da parte della Pubblica Amministrazione" che compendia, ed ulteriormente definisce, gli step procedurali che i Soggetti attuatori/Amministrazioni attuatrici di misure PNRR, devono porre in essere attraverso le funzionalità rilasciate sul Sistema Informativo ReGIS. Infatti, identificare accuratamente il titolare effettivo è fondamentale per prevenire reati finanziari come il riciclaggio di denaro e il finanziamento del terrorismo.

Come già previsto nei precedenti PIAO il Soggetto Gestore delle segnalazioni delle operazioni sospette di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo 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).

È fondamentale sottolineare che le segnalazioni sia interna dei dirigenti al Gestore che l'eventuale comunicazione da parte di quest'ultimo alla UIF non comportano sospensione o interruzione del procedimento amministrativo o della procedura nel cui ambito sono emersi elementi di sospetto.

Nel corso del 2025 verranno implementate le procedure interne in materia di prevenzione e contrasto del riciclaggio di proventi da attività criminose anche mediante la costituzione di un gruppo di lavoro interdipartimentale coordinato dal RPCT, in qualità di "Gestore delle segnalazioni".

In particolare, il Gruppo approfondirà la documentazione e gli indicatori proposti dall'UIF, rapportandoli alla realtà organizzativa e funzionale della Regione, individuando i processi maggiormente a rischio e organizzando l'elenco di indicatori di anomalia proposto da UIF sulla base delle tipologie di processo. Verranno quindi approfonditi gli ambiti soggettivi e oggettivi di competenza e le procedure interne, improntando il percorso di attuazione a criteri di sperimentazione e di gradualità.

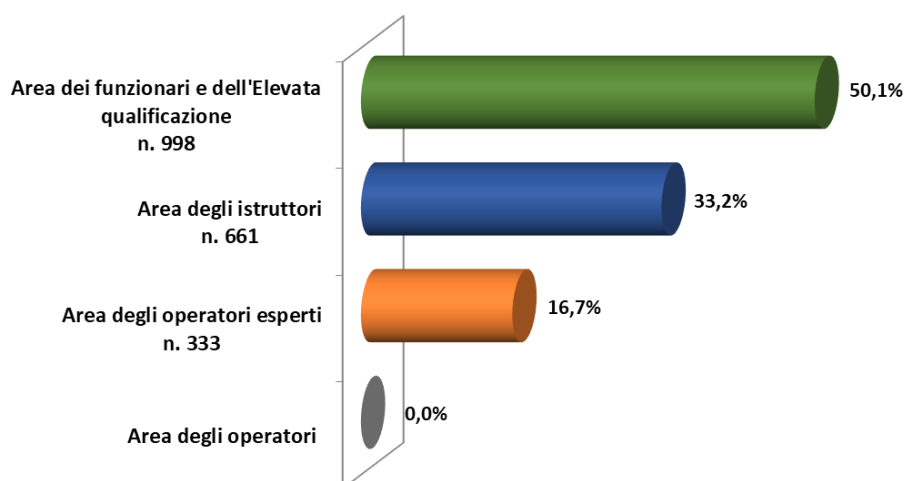
## 3 SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

#### 3.1.1 Capitale umano

Alla data del 1° gennaio 2025, il personale appartenente al ruolo della Giunta Regionale è pari a 2.040 unità a tempo indeterminato, di cui n. 40 unità dirigenziali e 2.000 unità del comparto a tempo indeterminato, compresi n. 8 funzionari in aspettativa per incarico dirigenziale, distribuito nelle seguenti categorie giuridiche:

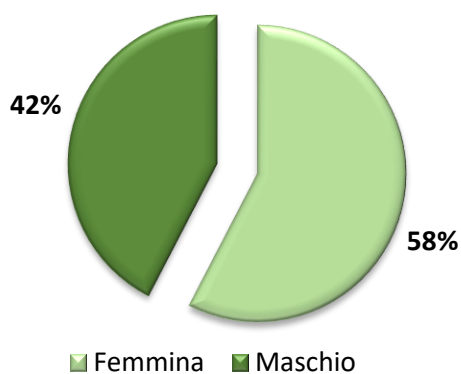
Area	N. unità
Area dei funzionari e dell'Elevata qualificazione	1.006
Area degli istruttori	661
Area degli operatori esperti	333
Area degli operatori	0
<b>Totale</b>	<b>2.000</b>



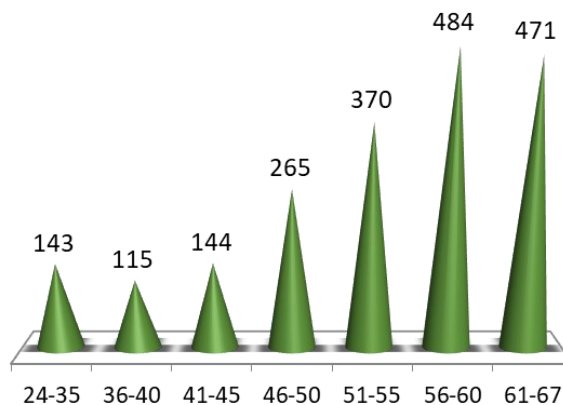
#### Assegnazione lavorativa del personale del comparto:

Assegnazione lavorativa del personale	N. unità
Giunta regionale	1.877
Ufficio Speciale per la Ricostruzione (USR)	51
Agenzia Marche Agricoltura Pesca (AMAP)	15
Agenzia Regionale Sanitaria (ARS)	11
Agenzia Turismo e Internazionalizzazione Marche (ATIM)	3
Assemblea legislativa	20
Altri Enti pubblici o distacco sindacale	15
Aspettativa per incarico dirigenziale	8
<b>Totale</b>	<b>2.000</b>

Il personale del comparto, a tempo indeterminato comprende n° 848 maschi e 1.152 femmine.

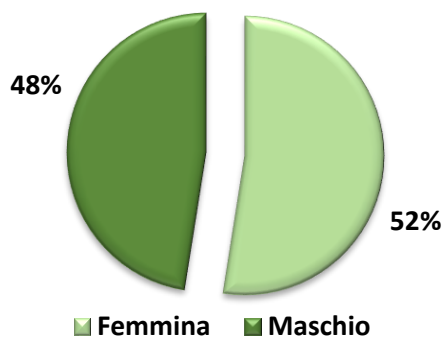


Per il personale del comparto a tempo indeterminato, la classe di età più consistente è quella tra i 56 e i 60 anni, immediatamente seguita dalla classe di età tra i 61 e i 67 anni.

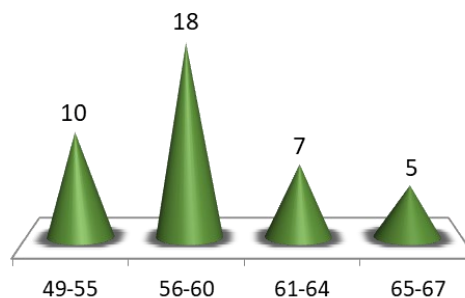


Per quanto attiene al personale dirigenziale di ruolo della Giunta regionale, alla data del 1° gennaio 2025, risultano in servizio n. 40 dirigenti, di cui n. 35 presso strutture della Giunta regionale e n. 5 unità presso altri enti.

Il personale dirigenziale di ruolo della Giunta regionale comprende n° 21 femmine e n° 19 maschi.



Per il personale dirigenziale, le classi di età più consistenti sono quelle tra 56 e 60, seguita dalla classe di età tra i 49 e i 55 anni.



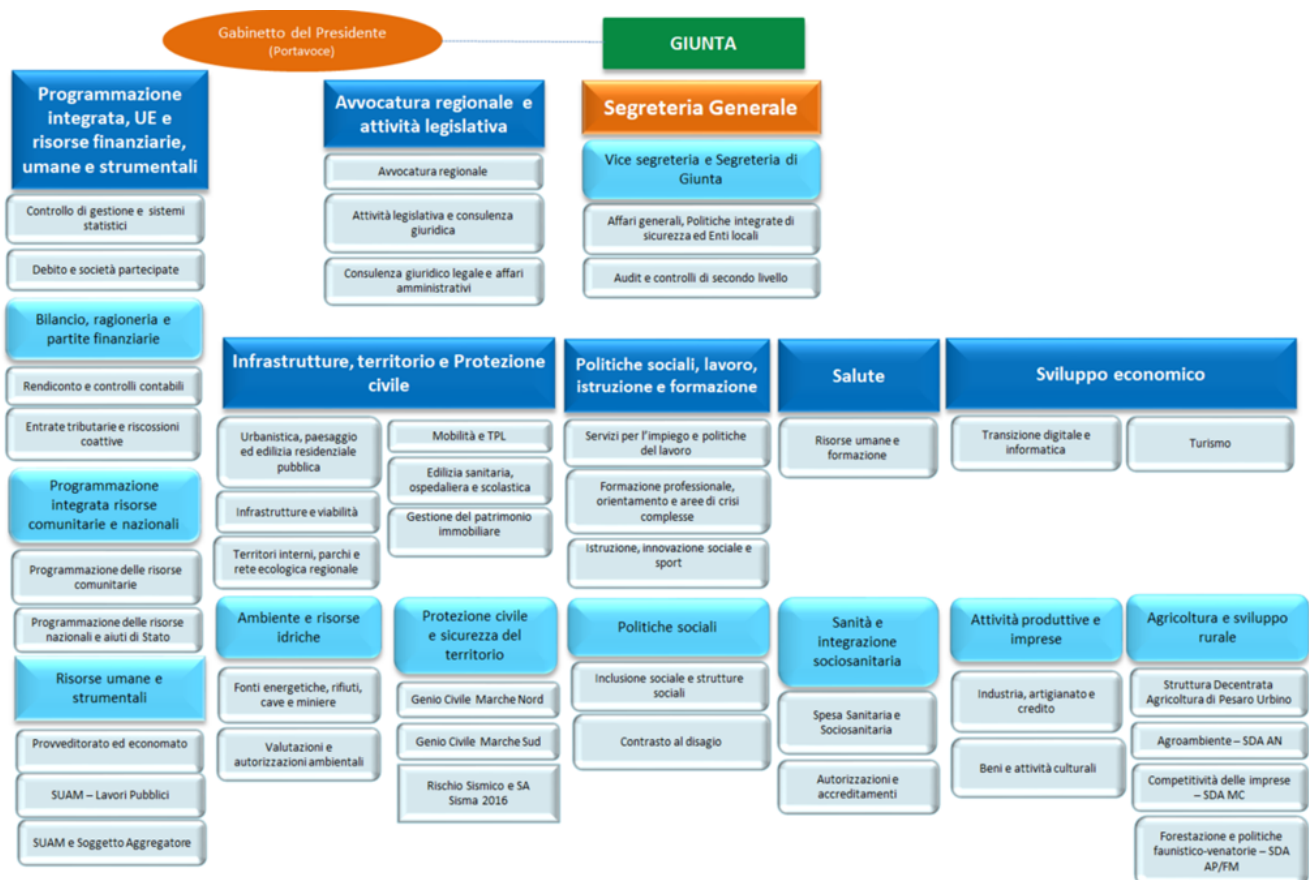
### 3.1.2 Organizzazione della Giunta regionale

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 2025, l'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.

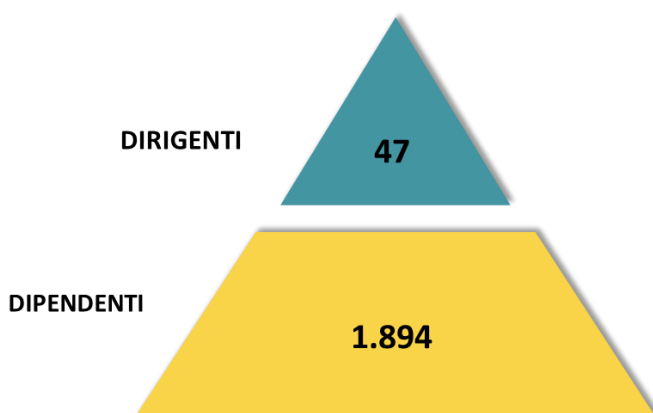
I valori della retribuzione di posizione rideterminati ai sensi del contratto collettivo decentrato integrativo 2021 – Dirigenza e la distribuzione per fasce delle strutture dirigenziali, sono evidenziati in tabella:

Fascia retributiva	Valore economico	Tipologia struttura	Distribuzione
Segreteria Generale	130.000,00 €	Struttura di vertice	1
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

Alla data del 1° gennaio 2025, gli incarichi dirigenziali risultano così distribuiti:

- n. 35 incarichi a dirigenti di ruolo della Giunta regionale;
- n. 7 incarichi a dirigenti provenienti da altre pubbliche amministrazioni ai sensi dell'art 19 comma 5-bis del D. Lgs. 165/2001;
- n. 5 incarichi, incluso il Segretario Generale, 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. 11 incarichi ad interim.

Il numero dei dipendenti in servizio presso la Giunta regionale alla data del 1° gennaio 2025 è pari a n. 1.894, di cui 1.877 unità a tempo indeterminato, n. 1 unità in comando da altre PA e n. 16 unità a tempo determinato.



Il rapporto tra i dirigenti e i dipendenti in servizio c/o la Giunta è pari a 2,4 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.

In data 16/11/2022 è stato sottoscritto il nuovo Contratto Collettivo Nazionale del comparto Funzioni Locali, triennio 2019-2021, che ha modificato la disciplina delle posizioni non dirigenziali, introducendo gli incarichi di Elevata Qualificazione e ha subordinato il conferimento dei nuovi incarichi all'adozione dei criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ), nonché dei criteri per la graduazione dei suddetti incarichi, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione.

L'art. 13 comma 3 del succitato Contratto Collettivo Nazionale del comparto Funzioni Locali, prevede che *“gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del presente Titolo sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza”*.

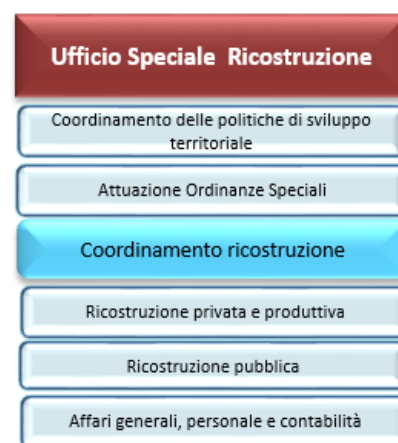
Alla luce di quanto sopra esposto, con DGR n. 1460 del 9 ottobre 2023, in attuazione del CCNL del comparto Funzioni Locali 2019-2021, la Giunta ha adottato il *“Regolamento per la disciplina degli incarichi di EQ della Giunta regionale”*. Con successivo atto n. 310 del 4 marzo 2024, gli incarichi di posizione organizzativa sono stati ricondotti alla nuova tipologia di incarichi EQ, in attuazione dell'art. 13 comma 3 del Contratto Collettivo Nazionale del comparto Funzioni Locali, triennio 2019-2021, confermandone la titolarità.

Alla data del 1° gennaio 2025 sono istituite n. 288 posizioni non dirigenziali, distribuite nelle fasce retributive come di seguito indicato:

POSIZIONI NON DIRIGENZIALI				
EQ1 € 16.000	EQ2 € 12.000	EQ3 € 9.000	EQ4 € 7.000	Totale
54	73	77	84	288

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, comma1, 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 Regione Marche

Processi di gestione delle risorse umane	2021	2022	2023	2024
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>	1.044,49€	996,65 €	1.182,67 €	1.302,60€
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>	62,96%	62,88%	61,80%	79,96%
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>	22,59%	41,72%	47,87%	71,82%
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>	0,85%	0,91%	0,32%	0,98%

Gestione degli approvvigionamenti e degli immobili		2021	2022	2023	2024
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 nel periodo 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>	12,39€	14,77€	19,86€	18,06€

Gestione delle risorse informatiche e digitalizzazione		2021	2022	2023	2024
3.1 Grado di utilizzo di Spid nei servizi digitali	<i>N. di accessi unici tramite SPID a servizi digitali / N. di accessi unici a servizi digitali collegati a SPID</i>	96,2%	100%	100 %	100%
3.2 Percentuale di servizi full digital	<i>N. di servizi che siano interamente online, integrati e full digital / N. di servizi erogati</i>	63,3%	81%	79,04%	96%
3.3 Percentuale di servizi a pagamento tramite pagoPa	<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>	100%
3.4 Percentuali di comunicazioni tramite domicili digitali	<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%
3.5 Percentuali di banche dati pubbliche disponibili in formato aperto	<i>N. di dataset pubblicati in formato aperto / N. di dataset previsti dal paniere dinamico per il tipo di amministrazione</i>	33,33%	33,33%	43,75%	43,75%
3.6 Dematerializzazione procedure	<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

	2021	2022	2023	2024
<b>4.1 Consultazione del portale istituzionale (media giornaliera)</b> <i>N. totale di accessi unici al portale istituzionale / 365</i>	42.520	23.503	23.429	21.854
<b>4.2 Grado di trasparenza dell'Amministrazione</b> <i>L'indicatore si calcola come rapporto tra punteggi associati alle attestazioni rilasciate dall'OIV</i>	95,7%	98,7%	*	*

\*La Delibera Anac n. 213/2024 ha modificato i criteri di attribuzione dei punteggi associati alle attestazioni rilasciate dall'Oiv-il dato non risulta più calcolabile

### 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, artt. 63 e ss del 16 novembre 2022 e il CCNL dell'Area Funzioni Locali 2019-2021 Titolo III, Capo I artt. 11 e 12 del 16 luglio 2024, 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, anche per l'anno 2024, 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.

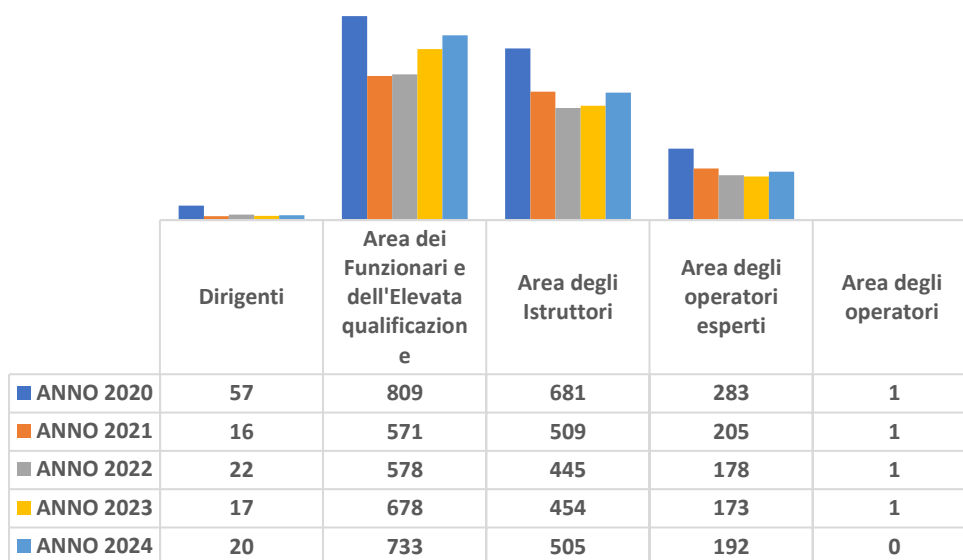
In sostanza il lavoro agile in Regione Marche si caratterizza per i seguenti caratteri:

- **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

**DIPENDENTI IN LAVORO AGILE PER FIGURA PROFESSIONALE**



- **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.

Quindi l'amministrazione regionale da anni 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, cercando di creare un ambiente di lavoro con spazi flessibili per favorire la collaborazione, il benessere individuale e l'introduzione di tecnologie digitali, ma non solo.

### **Dotazione digitale e tecnologica 2025- 2026 - 2027**

Per il triennio 2025-2027 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, di estendere l'utilizzo della Multi Factor Authentication e gli strumenti di Intelligenza Artificiale del prodotto COPILOT.

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). Nel 2025 inizierà la migrazione di tutti i client al nuovo Windows 11.

Prosegue, per il triennio 2025-2027 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, potenziando i servizi di Software Defined Storage e la capacità di ospitare applicativi con architetture a microservizi, 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 sopra citate, verranno acquisite la certificazione CSA Star Level 2, ultimo elemento che consentirà di raggiungere il livello di abilitazione alla gestione dei servizi strategici.

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.

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.

Nel triennio 2025-2026-2027 saranno inoltre 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 defined 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.

### **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 2024, 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.

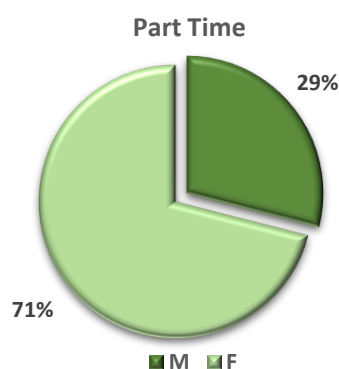
### **Flessibilità orario di lavoro**

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. 20 tipologie di part time differenti tra orizzontali, verticali e misti.

Tipologia	M	F	Totale
Orizzontale	5	63	<b>68</b>
Verticale	33	28	<b>61</b>
Misto	4	12	<b>16</b>
<b>Totale</b>	<b>42</b>	<b>103</b>	<b>145</b>
	<b>29%</b>	<b>71%</b>	



La distribuzione dell'orario di lavoro part time è fortemente sbilanciata verso il genere femminile: 71% donne contro 29% uomini. Lo squilibrio maggiore si presenta, anche nell'anno 2024, nel part time "orizzontale" che è la tipologia maggiormente diffusa: 93% donne e 7% uomini, con età media dei dipendenti pari a 59 anni.

**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 31.12.2024 utilizzano tale beneficio:

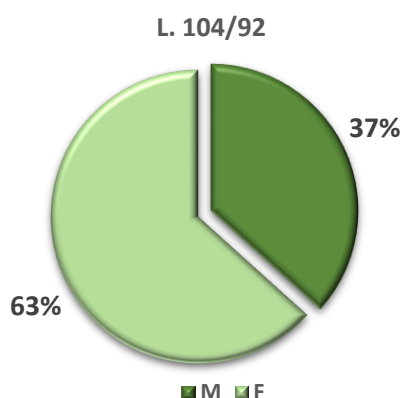


Figura professionale	M	F	Totale
Dirigenti	1	5	6
Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione	62	93	155
Area degli Istruttori	34	92	126
Area degli operatori esperti	37	41	78
<b>Totale</b>	<b>134</b>	<b>231</b>	<b>365</b>
	<b>37%</b>	<b>63%</b>	

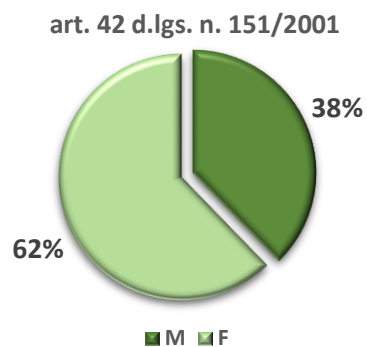
Considerando il totale del personale che utilizza la legge n. 104/92, il 63% dei permessi sono richiesti da dipendenti di genere femminile, contro il 37% dei dipendenti di genere maschile.

**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 62% dei dipendenti che utilizzano l'art. 42 d.lgs. n. 151/2001 è di genere femminile.

Figura professionale	M	F	Totale
Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione	7	14	21
Area degli Istruttori	6	11	17
Area degli operatori esperti	7	8	15
<b>Totale</b>	<b>20</b>	<b>33</b>	<b>53</b>
	<b>38%</b>	<b>62%</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.

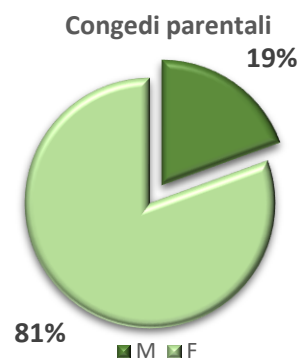
### RIPOSI GIORNALIERI DEL PADRE

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

- a) nel caso i figli sono affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvale;
- c) nel caso la madre non sia lavoratrice dipendente (anche se casalinga);
- d) 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.



Infine, l'art. 1 comma 179, della Legge di Bilancio per il 2024 (legge 30 dicembre 2023 n. 213) ha modificato il comma 1 dell'art. 34 del D.lgs. n. 151/2001, inserendo 2 mesi di congedo parentale all'80% per il solo anno 2024, fino ai 6 anni di età del bambino per i lavoratori che hanno terminato il congedo di maternità o, in alternativa, di paternità successivamente al 31.12.2023. A riguardo hanno utilizzato il suddetto congedo parentale all'80% (solo un mese, nel caso specifico, poiché il CCNL Funzioni Locali - Triennio 2019-2021 all'art. 45 comma 3 prevede una retribuzione per intero per i primi 30 giorni computati complessivamente per entrambi i genitori) n. 8 dipendenti, di cui n. 1 dell'Area operatori esperti, n. 2 dell'Area degli Istruttori e n. 5 dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione.

### 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	9	15	27	28
Congedo parentale al 100%	2	8	12	22	5	25	44	74	96
Congedo parentale al 30%	0	5	2	7	3	23	38	64	71
Congedo parentale non retribuito	0	1	1	2	0	1	1	2	4
Malattia figlio retribuita	3	7	14	24	5	24	28	57	81
Malattia figlio non retribuita	0	0	1	1	0	7	5	12	13
				<b>57</b>				<b>236</b>	<b>293</b>

La distribuzione dei congedi parentali evidenzia che l'81% dei permessi richiesti è da parte del dipendente di genere femminile mentre i permessi richiesti dai dipendenti di genere maschile sono il 19%.

## 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	Totale
Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione	10	10	20
Area degli Istruttori	8	11	19
Area degli operatori esperti	5	5	10
<b>TOTALI</b>	<b>23</b>	<b>26</b>	<b>49</b>
	<b>47%</b>	<b>53%</b>	



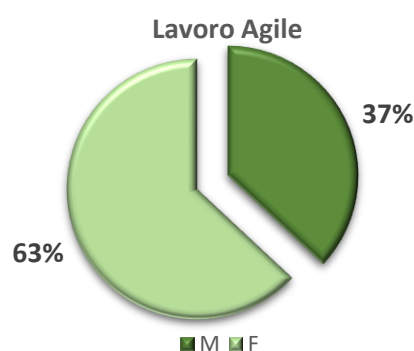
Per l'anno 2024 sono stati concessi i permessi straordinari retribuiti per il diritto allo studio, nel limite massimo di 150 ore individuali, a n. 49 dipendenti della Giunta regionale e USR di cui con contratto a tempo indeterminato n. 44 e determinato n. 5, con una percentuale totale pari al 47% per il genere maschile e al 53% 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, USR e ATIM.

### 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 2024 gli accordi di lavoro agile autorizzati ai dipendenti sono stati n. 1.450 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	Totale
Dirigenti	6	14	<b>20</b>
Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione	262	471	<b>733</b>
Area degli Istruttori	189	316	<b>505</b>
Area degli operatori esperti	79	113	<b>192</b>
Area degli operatori	0	0	<b>0</b>
<b>Totale</b>	<b>536</b>	<b>914</b>	<b>1.450</b>
	<b>37%</b>	<b>63%</b>	

L'età media dei lavoratori in lavoro agile è di 50 anni. Il nuovo regolamento, di cui alla deliberazione della Giunta regionale n. 344/2022, ha inoltre previsto all'art. 15 comma 3 la possibilità di attivare il lavoro agile

temporaneo e straordinario in caso di calamità naturali o situazioni emergenziali oggettive ed imprevedibili, consentendo all'amministrazione di utilizzare forme di lavoro a distanza che si caratterizzano anche per la loro temporaneità e straordinarietà.

A fine luglio 2024 la procedura per l'attivazione del suddetto lavoro agile, a cura del Dirigente della cui struttura si sono verificati gli eventi emergenziali, è stata completamente informatizzata: dal 29 luglio al 31 dicembre 2024 le richieste sono state n. 189 di cui n. 144 per cause di emergenze localizzate e n. 45 per cause di emergenze generalizzate coinvolgendo, in totale n. 1353 dipendenti.

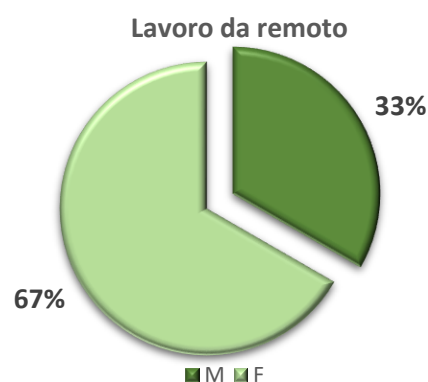
## II - Altre forme di lavoro a distanza

### 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.

Nel corso del 2024 al fine di accertare il rispetto degli orari di servizio e la presenza nel luogo indicato nel progetto di lavoro da remoto, come previsto dall'art 8 comma 5 del suddetto regolamento in materia di lavoro da remoto, tutti i dipendenti interessati hanno attivo sul proprio cellulare apposita applicazione mobile (app) tramite la quale effettuare le timbrature. Tale applicazione è rispettosa di quanto previsto dall'art. 2 comma a), b) e c) del provvedimento del Garante per la protezione dei dati n. 350 dell'8 settembre 2016. Il dipendente è tenuto inoltre ad utilizzare i software messi a disposizione dall'amministrazione, tra cui Microsoft Teams, per i contatti sia interni sia esterni. Infine, con decreto del Dirigente della Direzione RUS n. 218 del 27 marzo 2024 è stato pubblicato l'avviso per l'attivazione del lavoro da remoto domiciliare annuale, ai sensi del Regolamento in materia di lavoro da remoto, per l'anno 2024.



Al 31 dicembre 2024 gli accordi di lavoro da remoto autorizzati ai dipendenti sono stati n. 102 con una percentuale pari al 33% di genere maschile e al 67% di genere femminile, con età media dei dipendenti pari a 55 anni.

Tipologia	M	F	Totale
Domiciliare annuale	31	62	93
Domiciliare per esigenze straordinarie	3	6	9
<b>Totale</b>	<b>34</b>	<b>68</b>	<b>102</b>
	<b>33%</b>	<b>67%</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 s.m.i., 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, con Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8 maggio 2018 - registrato presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 - Reg.ne - Succ 1477 - Pubblicato in Gazzetta Ufficiale- Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018, 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	Posizione economica iniziale	% lavorativa	Costo tabellare con oneri e IRAP	AI 01/01/2025		
				Personale in servizio a T.I. (compresi comandi e distacchi in uscita)	Programmazione ordinaria residua	Costo personale in servizio e programmato al 01/01/2025
Dirigenza	DIR	100,00%	€ 66.133,40	40	5	€ 2.976.003,00
Area dei funzionari e dell'Elevata qualificazione	D3	100,00%	€ 40.521,76	173		€ 7.010.264,48
	D3	50,00%	€ 20.260,88	1		€ 20.260,88
	D1	100,00%	€ 35.423,35	814	17	€ 29.436.803,85
	D1	91,67%	€ 32.472,58	2		€ 64.945,17
	D1	83,33%	€ 29.518,28	9		€ 265.664,50
	D1	50,00%	€ 17.711,68	7		€ 123.981,73
Area degli istruttori	C1	100,00%	€ 32.646,33	637	8	€ 21.056.882,85
	C1	91,67%	€ 29.926,89	2		€ 59.853,78
	C1	83,33%	€ 27.204,19	15		€ 408.062,80
	C1	66,67%	€ 21.765,31	4		€ 87.061,23
	C1	50,00%	€ 16.323,17	3		€ 48.969,50
Area degli operatori esperti	B3	100,00%	€ 30.631,75	215		€ 6.585.826,25
	B3	83,33%	€ 25.525,44	3		€ 76.576,31
	B3	66,67%	€ 20.422,19	4		€ 81.688,75
	B3	50,00%	€ 15.315,88	1		€ 15.315,88
	B1	100,00%	€ 29.047,61	102	3	€ 3.049.999,05
	B1	83,33%	€ 24.205,37	3		€ 72.616,12
	B1	66,67%	€ 19.366,04	2		€ 38.732,08
	B1	50,00%	€ 14.523,81	3		€ 43.571,42
				<b>2.040</b>	<b>33</b>	<b>€ 71.523.079,62</b>

La stessa tiene conto dei dipendenti appartenenti al ruolo della Giunta regionale alla data del 01/01/2025, articolata per area/categoria giuridica e percentuale lavorativa, compreso il personale in mobilità o distacco



programmazione dell'anno precedente di cui alla deliberazione della Giunta regionale n. 94/2024 e s.m.i., così generandosi una capacità assunzionale complessiva, per l'anno 2025, di € 3.153.870,51.

A titolo precauzionale, in ragione del taglio delle entrate previsto dall'art. 1, comma 786, della Legge 30 dicembre 2024, n. 207 concernente: "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027", nonché degli effetti che potranno derivare dall'introduzione della contabilità economico patrimoniale Accrual, conseguente all'entrata in vigore del Decreto-legge 9 agosto 2024, n. 113 convertito con modificazioni dalla legge. 7 ottobre 2024, n. 143, per l'anno 2025, la programmazione del fabbisogno di personale viene effettuata nel limite del 30% del turn over.

Tale scelta è in perfetta aderenza a quanto previsto dall'articolo 33, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58 del 2019, il quale prevede che: "(...) *Le regioni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 le regioni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia (...)*".

In particolare, per l'anno 2025, viene effettuata una programmazione che tiene conto dei costi derivanti:

- a) dalle progressioni tra Aree, la cui programmazione ricade nell'annualità 2025, pari a € 213.133,69, dettagliata al successivo paragrafo 3.3.3;
- b) dalle stabilizzazioni del personale dell'Ufficio Speciale per la Ricostruzione che ricadono a livello di programmazione nell'annualità 2025, pari a € 381.325,79, come esplicitato nel paragrafo 3.3.4;
- c) dalle assunzioni con forme contrattuali flessibili i cui costi ricadono nel bilancio della regione in quanto non finanziati con risorse UE, o di privati o interamente coperti da risorse statali, per un importo complessivo pari a € 236.686,07, come esplicitato al successivo paragrafo 3.3.6;
- d) dall'assunzione di n. 4 unità di personale a tempo indeterminato a cui si aggiunge una trasformazione di un rapporto di lavoro già in essere da part time a full time, per un importo di € 138.268,43, di cui al dettaglio sotto riportato.

Con riferimento alla lettera d) il piano occupazionale 2025 prevede l'assunzione di n. 3 unità appartenenti all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex categoria giuridica D), con profilo professionale D/TS Funzionario Tecnico 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 s.m.i. e in scadenza al 01/03/2025.

Prevede inoltre l'assunzione di 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. 1 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 € 2.950,77. La spesa lorda complessiva della programmazione del personale a tempo indeterminato nei termini sopra indicati, per l'anno 2025, è pari a € 969.413,98, e rientra pienamente nella capacità assunzionale disponibile per l'anno 2025, sopra determinata, generando un risparmio pari a € 2.184.456,53.

Ad invarianza di spesa, con riferimento alla programmazione delle assunzioni di n. 3 unità di Operatori Esperti di cui al PIAO approvato dalla Giunta regionale con deliberazione n. 345 del 13 marzo 2023, in ragione dell'urgenza a procedere nonché della imminente scadenza della graduatoria del concorso B3/AF (ora Operatori Esperti) approvata con decreto RUS n. 404 del 13 luglio 2023, si modifica la modalità di reclutamento, prevedendo, in luogo di specifica procedura concorsuale rivolta ai lavoratori tutelati dalla legge

n. 68 del 1999, l'utilizzo della precitata graduatoria che già conteneva la riserva a favore della stessa tipologia di lavoratori.

### 3.3.3 Programmazione progressioni tra Aree

Con il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2025-2027, l'Amministrazione intende continuare 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, nella programmazione 2024-2026 approvata con DGR n. 94/2024 si è proceduto a programmare per l'anno 2025 le seguenti progressioni tra Aree articolate per struttura dirigenziale e profilo professionale:

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 € 213.133,69 ed è stata interamente decurtata dalla capacità assunzionale generata dalle cessazioni intervenute nel 2024, come risulta dal paragrafo 3.3.2, non generando, pertanto, alcuna spesa aggiuntiva.

Costo programmazione progressioni tra Aree - Anno 2025			
Area	Differenziale calcolato da parere ARAN CFL 207 +oneri ed IRAP	Unità	TOTALE
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	3.481,71 €	45	156.676,96 €
Area degli Istruttori	2.688,42 €	21	56.456,73 €
<b>TOTALE</b>			<b>213.133,69 €</b>

### 3.3.4 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 s.m.i., 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 s.m.i., finanziate integralmente dalle risorse di cui allo specifico Fondo nell'ambito del Bilancio dello Stato, 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. Pertanto, la spesa delle stabilizzazioni del personale in servizio presso l'USR della Marche è neutra rispetto al vincolo di sostenibilità finanziaria nei limiti delle risorse assegnate alla Regione Marche, con DPCM del 28 marzo 2024 come modificato dal successivo DPCM del 18 luglio 2024, a valere sulle risorse finanziarie del Fondo di cui al comma 3-bis dell'articolo 57, del D.L. 104/2020.

Inoltre, l'art. 1, comma 705, della legge n. 207 del 30/12/2024 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027" reca una norma di interpretazione autentica sulle disposizioni di cui ai commi 3 e 3-bis dell'articolo 57 del DL 104/2020, nello specifico legislativamente dispone che "le assunzioni a tempo indeterminato di personale, ivi previste, sono in deroga anche ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006 n. 296 e, in caso di finanziamento parziale, per la sola quota finanziata dal fondo istituito ai sensi del citato comma 3-bis".

Al riguardo, risulta accertata l'entrata di euro 2.412.666,50 per l'anno 2024; per il 2025 l'entrata definita con DPCM del 18 luglio 2024, in fase di accertamento, è pari a euro 3.619.000,00.

Nel piano del fabbisogno triennale 2024-2026, approvato nell'ambito del PIAO con DGR n. 94/2024 e s.m.i., si era proceduto alla programmazione di un totale di n. 90 unità nel triennio 2023-2025; a seguito della cessazione del rapporto di lavoro di n. 5 unità si rende necessario aggiornare la programmazione delle unità da stabilizzare e dei relativi profili professionali per gli anni 2024 e 2025:

PROGRAMMAZIONE STABILIZZAZIONI USR 2023/2025						
Anno	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione		Area degli Istruttori			TOTALE
	D/AF	D/TS	C/IT	C/AF	C/TS	
2023	7	17		10		34
2024	1	20	1	3	15	40
2025		8			3	11
	8	45	1	13	18	85
<b>TOTALE</b>	<b>53</b>		<b>32</b>			<b>85</b>

Nello specifico per l'anno 2025 il costo complessivo di seguito esplicitato, pari a € 381.325,79, è stato interamente decurtato dalla capacità assunzionale disponibile per l'anno 2025, generata dalle cessazioni intervenute nell'anno 2024, come esplicitato al paragrafo 3.3.2.

<b>Costo programmazione stabilizzazione dipendenti USR - Anno 2025</b>			
<b>Area</b>	<b>Costo tabellare con oneri ed IRAP</b>	<b>Unità</b>	<b>TOTALE</b>
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	35.423,35 €	8	283.386,80 €
Area degli Istruttori	32.646,33 €	3	97.938,99 €
<b>Totale</b>			<b>381.325,79 €</b>

### **3.3.5 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 di cui al Decreto del Ministero del Lavoro n. 74 del 28/06/2019, così come modificato dal successivo Decreto del Ministero del Lavoro n. 59 del 22/05/2020, e, tenuto conto del "Piano regionale per l'attuazione del programma straordinario di potenziamento dei Centri per l'impiego", approvato dalla Giunta regionale, con deliberazione n. 1662 del 30/12/2020, aggiornato dalla successiva deliberazione n. 38 del 22/01/2024, e, ulteriormente aggiornato dalla deliberazione n. 89 del 31/01/2025, per la regione Marche è stato previsto un piano di potenziamento formato da complessive n. 194 unità.

Per garantire la sua completa attuazione, è necessario programmare, per l'anno 2025, l'assunzione di n. 3 unità appartenenti all'Area degli Istruttori (ex categoria giuridica C), con profilo professionale "C/LF Assistente amministrativo per le politiche attive del lavoro e formazione" tramite utilizzo della graduatoria della procedura concorsuale, già avviata con decreto del dirigente della Direzione Risorse Umane e strumentali n. 230 del 04/04/2024, allo stato, in fase di definizione.

Tali 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.

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. 3 unità D/AF "Funzionario amministrativo e finanziario", tramite procedura concorsuale, già avviata con decreto del dirigente della Direzione Risorse Umane e strumentali n. 230 del 04/04/2024, allo stato, in fase di definizione, nonché n. 1 unità 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 s.m.i.

Tali assunzioni sono 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.

Dipartimenti	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Area degli Istruttori		Costo complessivo con IRAP e oneri	Decreti di Accertamento delle entrate	Importo
	D/AF	C/AF	C/LF			
Programmazione integrata, Ue e risorse finanziarie, umane e strumentali	3	1		138.916,38 €	Reiscrizione di avanzo vincolato sui capitoli 2010310112- 2010310113- 2010310114	655.122,16 €
Politiche sociali, lavoro, istruzione e formazione			3	97.938,99 €	Decreto del dipartimento di accertamento delle entrate n. 72/2024	6.978.667,00 €

### 3.3.6 Programmazione personale 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 2025 solo nell'ambito di attività prevalentemente finanziati 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 1° luglio al 30 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.

DIPARTIMENTO	STRUTTURA/PROGETTO	UNITA'	Profilo Prof.le	Modalità di reclutamento	Finanziamento UE		Finanziamento Stato		Finanziamento RM		Finanziamento da privati	Quota decurtata dalla capacità assunzionale	
Segreteria Generale	Audit - Progetto POC	2	D/AF	Somministrazione			100%	97.505,03 €					
Infrastrutture, territorio e protezione civile	Mitigazione del rischio idrogeologico	1	D/TS	Somministrazione			100%	54.566,63 €					
Politiche Sociali	Centri per l'impiego	3	D/LF	Somministrazione	50%	81.632,12 €	35%	57.142,48 €	15%	24.489,63 €		81.632,12 €	
		2	C/AF	TD -Graduatoria	50%	38.753,85 €	35%	27.127,70 €	15%	11.626,16 €		38.753,85 €	
Sviluppo economico	Politiche faunistico venatorie	4	C/AF	Somministrazione						100,00%	199.182,84 €		
	Direzione Agricoltura - PSR	4	C/TS	TD -Graduatoria	43,12%	66.842,64 €	39,82%	61.727,13 €	17,06%	26.445,63 €		88.172,76 €	
	Turismo - Progetto Tourbo	1	C/AF	TD -Graduatoria	80%	12.917,95 €	20%	3.229,49 €				3.229,49 €	
	Turismo - IAT	2	C/CI	Somministrazione					100%	24.897,86 €		24.897,86 €	
<b>COSTO TOTALE</b>						<b>200.146,56 €</b>		<b>301.298,45 €</b>		<b>87.459,27 €</b>		<b>199.182,84 €</b>	<b>236.686,07 €</b>

L'importo di € 236.686,07 €, pari al costo delle assunzioni di personale a tempo determinato finanziato con risorse regionali o cofinanziate con risorse statali, è stato decurtato dalla capacità assunzionale disponibile per l'anno 2025, come già indicato nel paragrafo 3.3.2.

### 3.3.7 Rispetto dei limiti e dei vincoli di spesa in materia di personale

Il costo della programmazione, come dettagliato nei paragrafi precedenti, è contenuto nel limite del 30% del turn over.

Si ritiene, ad ogni modo opportuno, dare esposizione anche del rispetto del limite del valore soglia previsto dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019 convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58, 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 2023 (Deliberazione Corte dei Conti n. 123/2024/PARI) approvato con Legge Regionale n. 19 del 15 Novembre 2024:

<p><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</p>	<p>€ 96.472.401,82</p>	
<p><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</p>	<p>€ 1.003.996.590,62</p>	<p>9,61 %</p>

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 s.m.i., pari a € 65.494.872,25.

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. 123/2024/PARI), la spesa in materia di tipologia contrattuale flessibile, risulta essere pari ad € 4.511.021,38.

### 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 2025 delle unità di personale effettivamente assunte presso le segreterie politiche dei componenti della Giunta regionale presenti il 1° gennaio 2025, 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 2025, 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, commi 27 e 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 AL 1° GENNAIO 2025 PRESSO LE SEGRETERIE POLITICHE GIUNTA REGIONALE

La tabella 2) riporta la spesa annualizzata del personale assegnato alle segreterie politiche della Giunta regionale alla data del 1° gennaio 2025.

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, commi 27 e 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 EFFETTIVA ANNUALIZZATA SEGRETERIE PARTICOLARI GIUNTA REGIONALE- annualità 2025**

	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	200.470,82
	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	31.542,77	7.507,18	1.512,47	127,43	2.681,14	43.370,99	
	ADETTO INTERNO POS. ECO. C3	32.322,53	7.692,76	911,49	130,58	2.747,42	43.804,78	
VICEPRESIDENTE	RESPONSABILE ESTERNO CAT D 50%	18.401,19	4.769,55	900,80	75,83	1.595,48	25.742,85	142.425,04
	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. C2	31.657,80	7.685,65	1.549,06	130,46	2.744,88	43.767,85	
	ADETTO ESTERNO CAT. D 50%	17.109,72	4.434,69	836,49	70,51	1.483,47	23.934,88	
ASSESSORE 1	ADETTO INTERNO POS. ECO. C5	33.242,16	8.070,43	1.627,96	136,99	2.682,29	45.959,83	138.951,79
	ADETTO ALTRA AMM.NE POS ECO. C2 in comando		41.465,54		132,09	3.524,57	45.122,20	
	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	135.715,13
	ADETTO INTERNO POS. ECO. B5	28.897,48	7.015,67	1.415,49	117,91	2.505,60	39.952,15	
	ADETTO ESTERNO CAT. D 50%	17.109,72	4.434,70	836,49	70,51	1.483,47	23.934,89	
	ADETTO ESTERNO CAT. C 50%	15.237,62	3.897,81	587,84	62,59	1.316,95	21.102,81	
ASSESSORE 3	RESPONSABILE ESTERNO CAT. C	32.955,79	8.542,12	1.613,70	135,81	2.857,46	46.104,88	140.506,64
	ADETTO INTERNO POS. ECO. C1	30.378,19	7.374,89	1.485,34	125,19	2.633,90	41.937,51	
	ADETTO INTERNO POS. ECO. D3	38.663,99	9.202,03	1.095,59	156,20	3.286,44	52.404,25	
ASSESSORE 5	RESPONSABILE ESTERNO CAT. C 50%	16.477,90	4.271,05	806,86	67,91	1.428,72	23.052,44	112.346,74
	ADETTO INTERNO POS. ECO. C1	30.367,20	7.374,89	1.485,34	125,19	2.633,89	41.986,51	
	ADETTO INTERNO POS. ECO. D1	34.219,45	8.307,41	1.672,98	141,02	2.966,93	47.307,79	
ASSESSORE 5	RESPONSABILE INTERNO POS. ECO. D2	37.470,43	8.917,96	1.061,21	151,38	3.184,99	50.785,97	143.719,26
	ADETTO INTERNO POS. ECO. C6	33.974,82	8.248,36	1.664,44	140,01	2.945,84	46.973,47	
	ADETTO INTERNO POS. ECO. C5	33.909,35	8.070,43	960,76	136,99	2.882,29	45.959,82	
		<b>744.086,47</b>	<b>172.609,35</b>	<b>30.360,23</b>	<b>3.008,62</b>	<b>64.070,75</b>	<b>1.014.135,42</b>	<b>1.014.135,42</b>

## 3.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE

### 3.4.1 Premessa

Per il triennio 2025-2027, il piano di formazione riconferma gli Assi di programmazione formativa già individuati nei trienni di programmazione precedenti:

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

Sarà modificata la ripartizione delle risorse tra i vari assi: mentre nel triennio precedente si è assistito ad un investimento consistente nell'Asse 1, dal 2025 si registrerà un sostanziale ampliamento dell'Asse 2, in particolar modo per gli interventi dedicati alla digitalizzazione.

Nell'ambito degli Assi individuati e delle finalità formative generali, per il prossimo triennio saranno, inoltre, introdotti i seguenti elementi di novità:

- marcata attenzione al potenziamento delle competenze delle Elevate Qualificazioni e del loro ruolo di “quadri intermedi” che sovrintendono sia al raggiungimento di obiettivi lavorativi anche complessi, che al coordinamento delle risorse umane. Le EQ saranno accompagnate, attraverso azioni specificamente dedicate, nel percorso di trasformazione da funzionari specializzati a manager intermedi. Ciò in linea sia con gli orientamenti assunti dal Ministero per la Pubblica Amministrazione attraverso gli atti approvati nel corso del 2023, sia con il CCNL ultimo, siglato a novembre 2023.
- avvio della fase sperimentale sul campo degli strumenti di Intelligenza artificiale attraverso:
  - il supporto formativo al personale a cui sarà attribuita una licenza di Copilot (circa 540 unità);
  - l'avvio di prime sperimentazioni di utilizzo dell'AI su procedimenti specifici;
  - la formazione su strumenti e programmi informatici a supporto della semplificazione e velocizzazione di fasi di lavoro routinarie a basso valore aggiunto.
- estensione, dopo due anni di attivazione di percorsi di Leadership coaching, dell'iniziativa, a interventi di team coaching con l'obiettivo di formare squadre performanti su progetti e obiettivi complessi, come pure di attività strategiche;
- introduzione di un tema-obiettivo nuovo, a supporto del cambiamento continuo, quale condizione necessaria per affrontare un contesto in costante e veloce evoluzione; nel triennio saranno, quindi, gradualmente introdotte:
  - delle misure a sostegno dell'autoapprendimento quale meta-competenza da sviluppare, a sostegno dei processi individuali di cambiamento e adeguamento alla complessità, opacità e fluidità del contesto in cui la PA opera;
  - la sperimentazione di un sistema di comunità di pratiche come forma di apprendimento tra pari, che può garantire il riconoscimento e lo scambio di buone pratiche tra gruppi omogenei di dipendenti regionali come ad esempio referenti, RUP, dirigenti, informatici, neoassunti, ecc.
- organizzazione di eventi a carattere informativo/formativo, a forte valenza culturale, condotti da esperti di chiara fama, su tematiche di particolare attualità per l'Amministrazione regionale.

Sono confermati gli investimenti in formazione in materia di appalti, con particolare riguardo alla formazione obbligatoria in materia di BIM, la formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e privacy e la formazione in materia di contabilità e bilancio.

Questi percorsi, oltre a garantire l'adempimento all'obbligo di formazione, trasferiscono al personale regionale competenze distintive e basilari per un dipendente pubblico.

Continuerà ad essere mantenuta anche la linea della formazione esterna erogata da società private, che risponde con tempestività ai bisogni formativi di numeri ridotti di dipendenti.

Le attività formative da realizzare nel 2025, progettate coerentemente agli assi formativi e alle novità sopra elencate, saranno approvate con apposita deliberazione di Giunta.

Il programma formativo sarà rivolto oltre che ai dipendenti della Giunta e del Consiglio regionale, anche a quelli dell'USR in virtù dell'art.3 comma 1 del D.L. 186/2016, secondo cui sono le Regioni a istituire gli Uffici Speciali per la Ricostruzione e a dotarli di personale e dell'ARS, in virtù dell'art.4 comma 1 della L.R. 26/96 che individua l'Agenzia come strumento operativo per la gestione delle funzioni delle strutture della Giunta regionale competenti in materia di sanità e di politiche sociali.

Per ciò che attiene alla strategia formativa, sono assunti i seguenti orientamenti:

- oltre a conformarsi e ad integrarsi con gli indirizzi del PIAO, i piani di formazione annuali manterranno aderenza alle Direttive ministeriali in materia di performance, reclutamento, formazione e framework delle competenze dei dipendenti della PA;
- sarà avviato un percorso congiunto tra uffici del personale e Scuola al fine dell'introduzione del sistema dei profili professionali;
- saranno adottate misure di marketing della formazione, per raggiungere anche quella nicchia di dipendenti che non entra nel circuito formativo, se non per la formazione di tipo obbligatorio;
- saranno stabilizzate, a partire dalla programmazione 2025-2027 le risorse economiche destinate alla formazione, a meno di particolari congiunture che necessitano un ampliamento dell'investimento o in caso di potenziamento della struttura organizzativa;
- si lavorerà alla ristrutturazione del sistema informativo, al fine della massima integrazione con le banche dati regionali e i sistemi di autenticazione, come pure per l'adozione di un'architettura maggiormente *"user oriented"*.

**Schema illustrativo della messa in coerenza tra obiettivi strategici individuati dai Dipartimenti regionali e gli Assi formativi per il triennio 2025-2027.**

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 Management e soft skills	ASSE 2 Semplificare, digitalizzare e rendere trasparente	ASSE 3 Rafforzare l'azione amministrativa	ASSE 4 Adeguare le competenze tecnico-professionali
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		X
P1.02 - Potenziare i servizi sanitari accrescendo le competenze ed il merito del personale (capitale umano) ed incentivando gli investimenti in tecnologia	X	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			X
P1.06 - Garantire un sostegno costante alle situazioni di fragilità	X			X
P2.01 - Sviluppare e potenziare una formazione di qualità	X			X
P2.02 - Sostenere il sistema scolastico regionale ed il diritto allo studio universitario	X			X
P2.03 - Definire ed attuare una strategia integrata di politiche attive per il lavoro	X			X
P2.04 - Attuare le strategie organizzative più adatte a favorire l'occupazione	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			
P5.03 - Incentivare e valorizzare la pratica sportiva attraverso una adeguata regolamentazione	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			
P7.01 - Aumentare l'efficienza dell'amministrazione regionale anche promuovendo la digitalizzazione	X	X		
P7.02 - Ottimizzare la gestione finanziaria e fiscale della Regione e degli enti territoriali	X		X	
P8.01 - Rafforzare il ruolo della Regione Marche nell'ambito di rapporti interregionali sempre più collaborativi	X		X	
P8.02 - Perfezionare i meccanismi di programmazione e gestione dei fondi comunitari	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			
P10.01 - Rafforzare le misure di prevenzione dell'illegalità		X	X	
P10.02 - Promuovere la cultura della legalità		X	X	
P10.03 - Attuare efficaci misure di prevenzione dai danni ambientali	X	X		
P10.04 - Rafforzare il ruolo delle strutture deputate alla gestione delle emergenze	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 2025-2027, ricomprendenti le risorse per la formazione in house, le risorse per la formazione esterna, per il noleggio di software e licenze per le piattaforme webinar e per l'affitto di aule esterne, ammontano complessivamente a 527.000,00 per ciascuna annualità e registrano un incremento del 1,5% rispetto al triennio precedente.

Sulla dotazione complessiva, 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 Direzione Risorse Umane e strumentali:

- 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 e dell'USR per recepire input su fabbisogni formativi e veicolare informazioni e comunicazione in uscita;
- promuove percorsi formativi individuali sul modello del coaching, per categorie particolari di destinatari, come ad esempio il personale Dirigente; 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;
- mette a disposizione una piattaforma specificamente progettata per l'erogazione di formazione linguistica, i cui percorsi sono personalizzabili in base ad assessment in ingresso e disponibili h24, per la diffusione delle competenze di lingua inglese;
- promuove e agevola, attraverso specifiche misure informative rivolte a tutto il personale regionale, la conoscenza e la fruizione dei permessi retribuiti per il diritto allo studio, come disciplinati dall'art. 46 comma 1 del CCNL sottoscritto il 16 novembre 2022, che consentono ai lavoratori di portare avanti percorsi di formazione (ad esempio universitaria e post-universitaria) parallelamente all'attività e alla prestazione lavorativa;
- promuove l'utilizzo di strumenti di assessment (bilanci delle competenze) per rendere più efficiente l'analisi dei fabbisogni formativi e la conseguente programmazione dell'attività formativa: in prospettiva, l'analisi condotta partendo dai fabbisogni individuali e dai ruoli favoriranno la progettazione di percorsi formativi mirati e più "tagliati" sul dipendente.

### 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 in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, per il prossimo triennio saranno:

1. Ampliamento della platea dei fruitori dei corsi di formazione della scuola

L'obiettivo è quello di raggiungere anche quella nicchia di dipendenti che non entra nel circuito formativo se non per la formazione di tipo obbligatorio. A questo scopo saranno messe in atto delle misure di marketing della formazione ad hoc.

Target: decremento del 5%, nel triennio 2025-2027, di coloro che non hanno mai frequentato corsi non obbligatori.

Baseline: n. di dipendenti che al 31/12/2024 non hanno conseguito attestati dalla Scuola nel biennio 2023-2024, ad eccezione dei corsi di formazione obbligatoria

2. Rafforzamento delle competenze delle EQ

Target: formazione nel triennio 2025-2027 di almeno il 60% delle EQ in uno o più corsi rientranti nell'Asse 1.

Baseline: n. di EQ presenti presso la Giunta Regionale al 01/01/2025

3. Potenziamento delle competenze digitali

Target: formazione nel triennio 2025-2027 di almeno il 50% del personale regionale in uno o più corsi dedicati allo sviluppo di competenze informatiche e/o digitali previsti dall'Asse 2, ivi inclusi i corsi sul BIM programmati nell'ambito dell'Asse 3.

Baseline: n. di dipendenti presenti presso la Giunta Regionale al 01/01/2025

4. Raccordo tra sistema di valutazione individuale dei dipendenti e sistema formativo

Le misure specifiche sono state avviate nel 2023 con 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). Nel 2024 è stata estesa la digitalizzazione alle restanti strutture dirigenziali della Giunta regionale.

Con il 2025 prosegue da parte della Scuola l'allineamento della formazione sulle soft skills al framework nazionale delle competenze trasversali del personale non dirigenziale di cui al Decreto del Ministero per la PA del 28 giugno 2023 che proseguirà anche negli anni successivi, compatibilmente ai risultati della rilevazione del fabbisogno formativo. I percorsi programmati e in fase di programmazione sono relativi alle seguenti competenze trasversali, previste dal decreto di cui sopra:

- *sviluppo dei collaboratori*
- *guida del gruppo*
- *orientamento al risultato*
- *affidabilità*
- *gestione delle emozioni*
- *orientamento al servizio*
- *collaborazione*
- *comunicazione*
- *orientamento all'apprendimento*

- *consapevolezza digitale*
- *soluzione dei problemi*

Nella medesima annualità la Scuola ha programmato corsi di formazione per Dirigenti ed EQ sul sistema di valutazione della performance adottato dall'ente e sulla gestione del colloquio valutativo.

Nell'arco del triennio 2025-2027, le azioni da implementare saranno:

- definizione delle modalità di messa in coerenza tra la sezione specifica dedicata alle soft skills della scheda di valutazione, con il Framework delle competenze del personale non dirigente, approvato con D.M. del 28-06-2023;
- definizione delle modalità di messa in coerenza delle competenze trasversali dei profili professionali in fase di elaborazione, con il Framework delle competenze del personale non dirigente, approvato con D.M. del 28-06-2023;
- definizione delle modalità di rielaborazione dei dati di valutazione e del sistema dei profili professionali, al fine del loro utilizzo come fonte informativa per la rilevazione del fabbisogno formativo.

#### **3.4.5 Formazione del personale della Polizia Locale – L.R. n. 1/2014**

Le attività formative rivolte al personale della Polizia Locale e affidate alla Scuola della Pubblica Amministrazione dalla L.R. n. 1 del 17/02/2014 “Disciplina in materia di ordinamento della Polizia Locale” - artt. 15-16-17 e dai successivi regolamenti di attuazione (relativi al comma 2 dell'articolo 13) 2 marzo 2017, n. 2, e R.R. 24 ottobre 2017, n. 5 (delibere n.159 del 27/02/2017 e n.1404 del 29/10/2018), per il triennio 2025-2027, vengono collocate nell'ambito degli assi di programmazione formativa Asse 3 “*Rafforzare l'azione amministrativa*” e Asse 4 “*Adeguare le competenze tecnico professionali*”.

In tali assi rientrano:

- corsi di prima formazione, espressamente previsti dall'art.16 della succitata L.R. n.1/2014
- corsi per la patente di servizio, imprescindibili in quanto la patente costituisce presupposto necessario alla guida dei veicoli targati Polizia Locale.

I corsi previsti dall'art. 17 L.R. n.1/2014 e dal regolamento di attuazione 2 marzo 2017, n. 2, potrebbero essere programmati in base a Deliberazioni di Giunta, come da art. 15 comma 2.

Gli stanziamenti regionali per il triennio 2025-2027, ammontano complessivamente a euro 123.000 (capp. n. 2030110004 e 2030110007) per ciascuna annualità.

---

## 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, da concludersi entro il 15 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 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 “operativo” fa riferimento alla valutazione degli obiettivi, alla ricerca delle “migliori” performance possibili con le risorse umane, finanziarie e materiali a disposizione; l’orizzonte temporale di osservazione è di breve-medio periodo; si sviluppa con reports che danno conto dei valori assunti dagli indicatori di output, che descrivono gli obiettivi.

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 alla data di realizzazione della sessione intermedia
  - Valore assunto al 31/12 (solo a consuntivo)
  - Target
  - Percentuale di realizzazione (solo a consuntivo)

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.

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.

Le misure di prevenzione della corruzione non collegate ad obiettivi operativi sono comunque monitorate, secondo le medesime regole: 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 si concentrerà su un confronto con le strutture circa la mancata attuazione delle misure programmate, anche ai fini dell'aggiornamento della programmazione.

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.

Le informazioni provenienti dal monitoraggio operativo concorrono ad alimentare il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa.

Il modello generale di cruscotto operativo viene di seguito rappresentato:

<i>OBIETTIVO STRATEGICO (di riferimento)</i>						
Struttura	<b>Denominazione (obiettivo operativo)</b>					Peso
	Valore baseline	Valore al 30/09	Valore al 31/12	<b>Valore target</b>	% di Realizzazione	
<b>Indicatore</b>						
Note						
<b>Denominazione processo collegato</b>						
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						

Il monitoraggio "strategico" fa riferimento alla dimensione di pianificazione relativa alle linee strategiche adottate dal governo regionale nel proprio Programma di governo, 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 da specifici indicatori di *outcome* arricchiti, a partire dal 2024, dagli indicatori già utilizzati dalle strutture regionali per la valutazione dello stato di avanzamento delle azioni 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:

Denominazione PRIORITA' STRATEGICA (di riferimento)					
Denominazione OBIETTIVO STRATEGICO					
Indicatore	Valore baseline	Valore anno n+1	Valore anno n+2	Valore anno n+3	Valore target

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; saranno verificate:
  - la % degli attestati rilasciati per categoria rispetto al totale degli attestati rilasciati;
  - la % di dipendenti per area rispetto al totale di dipendenti dell'area;
- ✓ 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.

Rispetto all'attuazione delle azioni positive, il monitoraggio sarà realizzato attraverso l'analisi di due macro-fattori in grado di cogliere sia la realizzazione degli obiettivi di equilibrio di genere e pari opportunità all'interno dell'amministrazione, sia la promozione del benessere organizzativo, garantendo il rispetto dei tempi di lavoro e vita privata. 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 il monitoraggio e l'analisi del rapporto tra il numero di donne e di uomini per profilo professionale, per tipologia di incarico (dove rilevante), la differenza media retribuzioni complessive, l'utilizzo delle diverse misure di conciliazione disponibili e di ore di formazione fruite. Il report con l'elaborazione dati sarà pubblicato nella sezione dedicata della Point e pertanto messo a disposizione di tutti i dipendenti.
- b) Verifica della garanzia della conciliazione dei tempi di vita-lavoro per tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere a dai ruoli rivestiti attraverso:
  - o Conferma e continuità degli Accordi di lavoro agile in essere per tutti i dipendenti e rinnovo dell'avviso per l'attivazione del lavoro da remoto domiciliare;
  - o 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 2025, degli eventi informativi programmati e l'ampliamento della rete regionale dei comitati di garanzia.

#### **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 e, attraverso l'implementazione di nuove funzionalità, utili ai fini della valutazione della performance;
- b. per il monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza viene utilizzata la specifica piattaforma *"Gestione e monitoraggio dei processi a rischio corruzione"*;

- c. per l'esercizio 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"*) con il compito di pubblicare i dati "validi".

**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 3.1 - Check list per contratti pubblici**

**Allegato 3.2 - Modello di patto di integrità**

**Allegato 3.3 - Modulistica sul conflitto di interesse**

**Allegato 4 – Processi e misure specifiche di prevenzione della corruzione – Misure Generali**

**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*