

P.I.A.O. 2025 - 2027

ANNUALITA' 2025

REGIONE
ABRUZZO





A cura della Direzione Generale, del Dipartimento Risorse, del Servizio Autonomo Controlli e Anticorruzione, del Servizio Organizzazione, del Servizio Innovazione, Gare e Contratti, del Servizio Informatica e Statistica e del Servizio pianificazione strategica e cooperazione territoriale internazionale.

Sommario

SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	5
1.1 LA REGIONE ABRUZZO: DATI IDENTIFICATIVI	6
1.2 PREMessa E NOTA METODOLOGICA	7
1.3 FUNZIONI E ATTIVITA'	9
SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRRUZIONE	12
2.1 VALORE PUBBLICO	13
2.2 PERFORMANCE	23
2.2.1 Premessa	23
2.2.2 Individuazione degli obiettivi, indicatori e target: metodologia di lavoro	25
2.2.3 L'integrazione con le diverse fonti di programmazione	30
2.3 PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2025-2027	37
2.4 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	72
2.4.1 Parte generale	74
2.4.2 Contesto esterno	83
2.4.3 Contesto interno	91
2.4.4 Mappatura dei processi	96
2.4.5 Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti	97
2.4.6. Progettazione di misure di prevenzione per il trattamento del rischio	98
2.4.7 Programmazione dell'attuazione della trasparenza	129
2.5. PIANO TRIENNALE DELLA REGIONE ABRUZZO PER LA CRESCITA DIGITALE 2025-2027	148
2.5.1. Obiettivi e risultati trasversali	157
2.5.2 Elenco delle azioni per il periodo 2025-2027	160
2.6 PROGRAMMA TRIENNALE DEGLI ACQUISTI DI BENI E SERVIZI 2025-2027	163
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	166
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	167
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	172
3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	183
3.4 - PROGRAMMA TRIENNALE DELLE ATTIVITÀ FORMATIVE PER I DIPENDENTI DELLA GIUNTA REGIONALE DELLA REGIONE ABRUZZO 2025-2027	188
3.5 PROGRAMMA ANNUALE DELLE ATTIVITÀ FORMATIVE - ANNO 2025	215
SEZIONE 4. MONITORAGGIO	221
4.1 MONITORAGGIO VALORE PUBBLICO E PERFORMANCE	222
4.2 MONITORAGGIO RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	224

ALLEGATI**ALLEGATI SOTTOSEZIONE 2.2**

- **Allegato 2.2.** Sottosezione Performance – Schede obiettivo 2025

ALLEGATI SOTTOSEZIONE 2.4 e 4.2

- **Allegato A - A bis - B** - Processi Trasversali e Misure Generali di Prevenzione della Corruzione a carico di tutte le strutture regionali
- **Allegato C** - Trasparenza
- **Allegato D** - Registro degli Accessi Civici
- **Allegato E** - Monitoraggio dei Tempi Procedimentali

ALLEGATI SOTTOSEZIONE 2.6

- **Scheda G:** Programma Triennale degli Acquisti di beni e servizi 2025/2027

ALLEGATI SOTTOSEZIONE 3.3

- **Allegato A** - Dotazione organica
- **Allegato B** - Piano assunzionale 2025 – Assunzioni a tempo indeterminato
- **Allegato C** - Costo della dotazione organica
- **Allegato D** - Verifica dei limiti di spesa anno 2025
- **Allegato E** - Risorse finanziarie disponibili e costo Piano assunzioni annualità 2025
- **Allegato F** - Progressioni verticali in deroga anno 2025



**SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA
DELL'AMMINISTRAZIONE**



1.1 LA REGIONE ABRUZZO: DATI IDENTIFICATIVI

DENOMINAZIONE	REGIONE ABRUZZO
INDIRIZZO	VIA LEONARDO DA VINCI, 6 - 67100 L'AQUILA
CODICE FISCALE	80003170661
RECAPITI UTILI	Centralino 0862 3681 085 7671 urp@regione.abruzzo.it
PEC/PEO	drg@pec.regione.abruzzo.it ; drg@regione.abruzzo.it dpa@pec.regione.abruzzo.it ; dpa@regione.abruzzo.it dpb@pec.regione.abruzzo.it ; dpb@regione.abruzzo.it dpc@pec.regione.abruzzo.it ; dpc@regione.abruzzo.it dpd@pec.regione.abruzzo.it ; dpd@regione.abruzzo.it dpe@pec.regione.abruzzo.it ; dpe@regione.abruzzo.it dpf@pec.regione.abruzzo.it ; dpf@regione.abruzzo.it dpg@pec.regione.abruzzo.it ; dpg@regione.abruzzo.it dph@pec.regione.abruzzo.it ; dph@regione.abruzzo.it ada@pec.regione.abruzzo.it ; autorita.audit@regione.abruzzo.it avvocatura@pec.regione.abruzzo.it ; avvocatura@regione.abruzzo.it cap@pec.regione.abruzzo.it ; cap@regione.abruzzo.it
SITO ISTITUZIONALE	www.regione.abruzzo.it

1.2 PREMESSA E NOTA METODOLOGICA

Nell'ambito delle misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), il D.L. 9 giugno 2021 n. 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, al fine di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, 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, all'art. 6 prevede che le Pubbliche Amministrazioni, con più di cinquanta dipendenti, ad eccezione delle scuole di ogni ordine e grado, adottino entro il 31 gennaio di ogni anno il Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Con l'emanazione del D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 e l'approvazione del D.M. 30 giugno 2022 è stato completato il quadro normativo relativo al Piano integrato di attività e organizzazione.

Con il D.P.R. 81/2022 sono stati individuati gli adempimenti assorbiti dal PIAO: piano dei fabbisogni; piano delle azioni concrete; piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio; piano della performance; piano di prevenzione della corruzione; piano organizzativo del lavoro agile; piani di azioni positive.

Con il D.M. 30 giugno 2022 è stato definito il contenuto del PIAO e lo schema di Piano-tipo per le Amministrazioni pubbliche.

Il P.I.A.O rappresenta il documento unico di programmazione triennale e governance, da aggiornare annualmente, che, dal 30 giugno 2022, assorbe molti degli atti di pianificazione che finora le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre annualmente: performance, fabbisogni del personale, parità di genere, lavoro agile, anticorruzione.

Costituisce, dunque, una concreta semplificazione della burocrazia a tutto vantaggio delle amministrazioni e, al contempo, un passo decisivo verso una dimensione di maggiore efficienza, efficacia, produttività e misurazione della performance, migliorando la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nello specifico il P.I.A.O. ha assimilato:

- il piano della performance
- il piano della prevenzione della corruzione e della trasparenza
- il piano dei fabbisogni di personale
- il piano per il lavoro agile
- il piano dei fabbisogni formativi
- il piano delle azioni positive
- il piano triennale per la transizione digitale

tutti opportunamente riorganizzati in quattro *SEZIONI*, a loro volta suddivise in *Sottosezioni*, secondo lo schema di piano – tipo allegato al D.M. del 24.06.2022, adottato dal Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze:

- *Scheda anagrafica dell'Amministrazione,*
- *Valore pubblico, performance e anticorruzione,*
- *Organizzazione e capitale umano,*
- *Monitoraggio.*

La predisposizione del P.I.A.O. 2025 – 2027 - annualità 2025 della Regione Abruzzo è stata avviata, attraverso comunicazione del Dirigente del Servizio Innovazione Gare e Contratti, avvenute mezzo mail in data 09 gennaio 2025, nota con la quale è stata demandata alle diverse Strutture competenti per la materia, la predisposizione delle richiamate Sezioni e sottosezioni, comprensive dei relativi allegati.

Nella predisposizione del Documento *de quo*, sono rimasti fermi i principi guida ed i criteri di redazione, ovvero:

- 1) favorire, quanto più possibile, la massima integrazione tra i diversi strumenti di programmazione e pianificazione, al fine di costruire un vero e proprio “testo unico della programmazione” e non una mera sommatoria di piani. L’intento da perseguire è quello di creare un Piano Integrato tra le varie prospettive programmatiche verso l’obiettivo comune della creazione e della protezione del *valore pubblico*, inteso come miglioramento del benessere ambientale, economico, sanitario e sociale della collettività amministrata, nonché della salute organizzativa dell’Ente.

A tal fine nel PIAO sono inseriti:

- Obiettivi strategici e operativi ed obiettivi trasversali specifici;
 - Trasparenza e Anticorruzione;
 - Misure volte a favorire le pari opportunità e l’equilibrio di genere;
 - Strategie ed obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto;
 - Programmazione strategica delle risorse umane e strategie di copertura del fabbisogno di personale;
 - Priorità strategiche in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze del personale dipendente;
 - Strumenti e modalità di monitoraggio, anche in relazione all’impatto sull’utenza;
- 2) ai fini del conseguimento del valore pubblico, elaborare il Documento in ogni sua singola sezione e sottosezione in funzione degli interessi, dei bisogni e delle aspettative degli utenti finali dell’azione amministrativa, ovvero i cittadini, le imprese, le famiglie e gli stakeholder in generale;
 - 3) individuare le grandezze del valore pubblico che si intendono perseguire, collegandole agli obiettivi strategici, estrapolati dal Programma di Governo, e declinati in obiettivi operativi annuali assegnati alle singole strutture; definire per ognuna di tali grandezze le strategie per il relativo conseguimento, i destinatari, i tempi di realizzazione e i relativi indicatori di impatto e target;
 - 4) prevedere il necessario collegamento delle varie prospettive programmatiche del P.I.A.O. con i 17 *goals* dell’Agenda ONU 2030 per lo sviluppo sostenibile, al fine di concorrere alla transizione ambientale equa ed inclusiva.
 - 5) programmare azioni di sviluppo organizzativo, procedure di reclutamento di profili professionali adeguati ed azioni formative per l’acquisizione da parte dei dipendenti delle competenze utili alle strategie pianificate per la creazione del valore pubblico;
 - 6) individuare misure di gestione dei rischi corruttivi e di trasparenza funzionali alla creazione ed alla protezione del valore pubblico ed idonee al contempo a rafforzare l’immagine della Regione come un’amministrazione integra e rispettosa della legalità nell’interesse della collettività. Promuovere, in generale, la cultura dell’integrità dei processi decisionali pubblici, anche in considerazione delle procedure e delle risorse finanziarie da gestire in relazione ai progetti del PNRR di competenza della Regione, in qualità di Soggetto Attuatore;

- 7) ai fini dell'ottimale gestione delle risorse messe a disposizione dell'Europa, non solo attraverso il PNRR, ma anche tramite i fondi strutturali, per lo sviluppo del territorio amministrato, prevedere misure ed azioni volte ad assicurare una maggiore digitalizzazione e semplificazione dei processi amministrativi e a garantire la piena accessibilità, sia fisica che digitale, ai servizi e alle informazioni da parte di tutti i cittadini, senza discriminazione alcuna.
- 8) costruire il P.I.A.O. secondo un modello a matrice, coordinando tutte le aree programmatiche in esso previste con gli obiettivi strategici ed operativi, funzionali alla creazione del valore pubblico, puntando ad un'organizzazione agile ed efficiente, ad un capitale umano qualificato e motivato, a procedimenti amministrativi semplificati e digitalizzati, ad un'azione amministrativa trasparente ed integra.
- 9) prevedere un monitoraggio periodico dell'intero processo di attuazione del Piano, attraverso un sistema di reportistica strutturato, finalizzato a verificare, per ciascuna delle sezioni e delle sottosezioni di cui lo stesso si compone, il relativo stato di attuazione, nonché a porre in essere gli eventuali correttivi necessari al conseguimento di quanto programmato.

L'articolo 6 del D.L. 80/2021 rappresenta l'inizio di una complessa rivoluzione culturale volta ad un miglioramento effettivo dell'assetto programmatico delle amministrazioni che necessita di tempi tecnici per giungere al livello di qualità e di adeguatezza richiesto dal Legislatore.

A tal fine, il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) della Regione Abruzzo sarà annualmente aggiornato, in una logica di miglioramento progressivo e di graduale adeguamento alle previsioni normative, mediante indicatori volti alla misurazione dei singoli impatti delle strategie individuate. In questo cammino verso una crescente integrazione funzionale sarà, inoltre, prestata una sempre maggiore attenzione alla salute delle risorse interne, quale presupposto fondamentale per la realizzazione del Valore Pubblico.

1.3 FUNZIONI E ATTIVITÀ

La centralità del ruolo della Regione Abruzzo deriva dalla funzione istituzionale fissata dalla Costituzione Italiana.

Come le altre Regioni a statuto ordinario, la Regione Abruzzo trova fondamento nella legge 7/02/1970, n.108 che ha disciplinato l'elezione del Consiglio regionale. Con la legge delega n. 382 del 1975, il Parlamento approvò un primo trasferimento di funzioni alle Regioni, cui fece seguito il D.P.R. n. 616/1977 che diede l'avvio ad un processo di regionalizzazione mediante l'attribuzione di funzioni per settori e la possibilità di delegare alle Regioni ulteriori competenze amministrative.

Il ruolo delle Regioni ha subito un profondo cambiamento a seguito delle modifiche introdotte dalla Legge Costituzionale n. 3/2001 al Titolo V della Costituzione Italiana, che prevedono l'assunzione da parte delle Regioni e delle Amministrazioni locali del ruolo di programmazione, coordinamento e attuazione di una serie di materie a competenza esclusiva o concorrente, nel rispetto dei basilari principi sanciti in via principale dalla L. 59/1997 "Delega al Governo per il conferimento di funzioni e compiti alle Regioni ed Enti locali, per la riforma della Pubblica Amministrazione e per la semplificazione amministrativa".

Le riforme costituzionali e il graduale processo federalista in atto da alcuni anni, culminato nell'approvazione della legge 5 maggio 2009, n. 42 "Delega al Governo in materia di federalismo fiscale, in attuazione dell'articolo 119 della Costituzione" hanno fatto dell'Ente Regione uno dei punti di riferimento per l'attuazione delle politiche pubbliche in molti aspetti fondamentali della vita dei cittadini.

La successiva L. n. 56 del 7.04.2014 (cd. Legge Del Rio) nel ridisegnare il ruolo e le funzioni delle Province ha inciso nuovamente sulle funzioni delle Regioni. In particolare, in attuazione della citata legge nonché

della L.R. n. 32 del 20 ottobre 2015 recante “Disposizioni per il riordino delle funzioni amministrative delle Province in attuazione della Legge 56/2014” sono transitate alla Regione le funzioni amministrative, con le relative risorse umane, in materia di Agricoltura – Genio Civile – Formazione, Ambiente – Energia – Industria – Commercio, Artigianato, Caccia e Pesca nelle acque interne, Ristoro dei danni provocati alle produzioni agricole ed alla zootecnia dalla fauna selvatica, Protezione della flora e della fauna, Valorizzazione dei beni culturali e in materia di Biblioteche di Enti Locali e di interesse locale, Espropriazione per pubblica utilità, Vigilanza sull’attività urbanistico-edilizia, Servizi sociali, Emigrazione, Edilizia Residenziale Pubblica, Attività estrattive e Turismo. Con la Legge 27 dicembre 2017, n. 205 si è poi completata la transizione in capo alle Regioni delle competenze gestionali in materia di politiche attive del lavoro esercitate attraverso i centri per l’impiego e del personale in servizio presso gli stessi. Il personale dei CPI è transitato nei ruoli regionali a decorrere dal 1.07.2018.

Pertanto, alla luce del breve excursus normativo, la Regione, oltre ad essere organo di legislazione e di rappresentanza, assolve ad importanti compiti di programmazione, regolazione e, in taluni casi, di gestione in diversi ambiti di attività: salute, servizi sociali, territorio, urbanistica, difesa del suolo e ambiente, lavoro, sviluppo economico, industria, commercio, artigianato, agricoltura, caccia e pesca, turismo, infrastrutture, porti, trasporti, lavori pubblici, edilizia abitativa e scolastica, protezione civile, istruzione, formazione professionale, gestione dei Centri per l’Impiego, cultura e sport.

Nello svolgimento di tali funzioni, la Regione Abruzzo ispira la propria azione ad una serie di principi stabiliti dal proprio statuto. In particolare, la Regione Abruzzo rappresenta la comunità dei cittadini, anche residenti all’estero, che per storia, tradizioni e cultura la costituiscono e riconosce e pone a fondamento della propria azione lo sviluppo delle autonomie locali, secondo i principi di sussidiarietà e leale collaborazione. La Regione opera nel quadro dei principi e delle norme dell’Unione europea concorrendo, con lo Stato e le altre Regioni, alla definizione delle politiche e alla realizzazione degli obiettivi dell’Unione europea.

La Regione riconosce e valorizza le differenze di genere e promuove l’uguaglianza di tutti i diritti, adotta programmi, leggi, azioni positive e iniziative atte a garantire e promuovere la presenza equilibrata delle donne e degli uomini nel lavoro, nello svolgimento delle attività di cura, nella rappresentanza e nella partecipazione alla vita sociale, culturale e politica.

Promuove il diritto al lavoro e la qualità della vita, riconosce il valore fondamentale della famiglia come luogo di promozione sociale di sviluppo e tutela della persona, contribuisce con adeguate misure alla tutela della maternità e dell’infanzia.

La Regione tutela gli anziani, i disabili e tutti i cittadini a rischio di esclusione sociale garantendo loro una esistenza libera e dignitosa perseguendo l’obiettivo di assicurare a tutti il diritto all’abitazione.

La Regione tutela la dignità e la sicurezza del lavoro in tutte le sue forme e contribuisce alla realizzazione della piena occupazione, anche attraverso la formazione e l’innovazione economica e sociale, valorizza l’imprenditoria e promuove il ruolo delle professioni intellettuali, incentiva il risparmio e gli investimenti e promuove la cooperazione come strumento di democrazia economica di sviluppo sociale.

La Regione promuove la cultura, lo sport, l’arte e la scienza curando e valorizzando i beni e le iniziative culturali oltre che salvaguardando il patrimonio costituito dalle specificità regionali.

Assicura misure adeguate per la piena realizzazione del diritto allo studio sostenendo la ricerca scientifica e tecnologica in armonia con gli indirizzi dei programmi nazionali, interregionali ed europei.

La Regione protegge e valorizza il paesaggio, le bellezze naturali, l’ambiente, l’assetto del territorio e il patrimonio rurale e montano garantendone a tutti la fruizione. L’Abruzzo, regione verde d’Europa, tutela e valorizza il proprio sistema di parchi e riserve, anche attivando il procedimento per acquisire dallo Stato le risorse per realizzare le finalità ambientali.



La Regione riconosce il ruolo e la funzione delle Organizzazioni dei lavoratori e degli imprenditori, favorisce il metodo della concertazione e concorre all'ampliamento della base produttiva ed al sostegno delle attività produttive, nel rispetto dell'ambiente e secondo le regole dello sviluppo sostenibile. Riconosce altresì il ruolo delle autonomie funzionali e professionali, delle forze sociali e dell'associazionismo e ne assicura la partecipazione e la consultazione nello svolgimento delle funzioni regionali mediante fasi formali di concertazione e di confronto.



SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

Paragrafo 2.1 – Sottosezione Valore pubblico

Il Valore Pubblico può essere definito come il miglioramento del livello di benessere economico, sociale, ambientale, educativo, assistenziale dei destinatari delle politiche e dei servizi pubblici rispetto alle condizioni di partenza (baseline), 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.

Il Valore Pubblico può essere valutato secondo sei ambiti:

1. **Benessere educativo:** focalizza l'attenzione sulla creazione di condizioni di benessere facilitate dalle azioni a favore di istruzione, apprendimento, cultura, insegnamento.
2. **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. **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. **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. **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., prevedendo e contrastando i fenomeni di inquinamento.
6. **Benessere sanitario:** riguarda le politiche che garantiscono servizi di tipo sanitario alle comunità locali nel rispetto dei LEA – Livelli Essenziali di Assistenza.

Tali finalità devono rappresentare la guida per tutti i livelli di programmazione dell'Ente, a partire dalla definizione degli obiettivi strategici, che individuano le finalità dell'azione pubblica e le **risorse** destinate a ciascuna di esse, in modo da permettere la realizzazione delle priorità politiche di intervento dirigendole alla produzione di un risultato comune in termini di valore aggiunto per la società.

Per verificare la capacità dell'Ente di produrre Valore Pubblico, occorre misurare qualitativamente e quantitativamente l'impatto sulla collettività e sul territorio delle azioni in termini di effetti provocati, intenzionali e non intenzionali, e cambiamenti ottenuti grazie ad esse sulla comunità di riferimento. Esigenza centrale di tale valutazione, il cui scopo è quello di misurare l'efficacia delle azioni e delle politiche e di apportare gli eventuali correttivi necessari, è quella di individuare, innanzitutto, gli **stakeholder** di riferimento, ossia tutti i soggetti, individui e/o organizzazioni (es. cittadini, famiglie, imprese, ecc.), il cui benessere è, in ultima istanza, negativamente o positivamente influenzato dal risultato degli interventi realizzati dalla Regione e, in generale, dai soggetti pubblici e privati coinvolti.

Occorre, quindi, svolgere un'**analisi del contesto interno ed esterno** dell'Ente, in modo da evidenziare, per ciascun ambito di competenza, i punti di forza e le debolezze dell'organizzazione e le opportunità e gli ostacoli esterni al contesto in cui essa opera, che costituiscono un quadro di riferimento per la definizione degli orientamenti strategici.

Sulla base delle analisi di contesto vanno poi definiti gli **Obiettivi di Valore Pubblico**, finalizzati a generare valore aggiunto nei diversi ambiti di azione dell'Ente e a produrre, quindi, un impatto positivo **ambientale**, sul territorio in cui opera l'amministrazione e sulle relative condizioni ambientali, in ambito **economico**, sui molteplici soggetti dell'economia (altre istituzioni, imprese, terzo settore, ecc.) e sulle relative condizioni economiche dei cittadini, e in ambito **sociale**, sui diversi membri della società (giovani, anziani, famiglie ecc.) e sulle relative condizioni sociali, anche in termini di tutela della salute e di potenziamento del sistema sanitario.

Tali concetti, strettamente interconnessi tra loro, possono essere individuati nella nozione di **Rete del Valore Pubblico** che rappresenta la realtà complessa, multidimensionale e dinamica in cui si pongono gli attori pubblici e privati e le diverse azioni da essi individuate per l'attuazione delle politiche pubbliche volte alla creazione di valore collettivo. Una rete di soggetti e una rete di azioni che interagiscono e si condizionano reciprocamente in un sistema complesso e non necessariamente sequenziale.

Una programmazione costruita a partire dagli obiettivi di impatto, ovvero orientata verso la creazione di Valore Pubblico, indirizza il miglioramento della performance della P.A., in termini di efficacia ed efficienza delle risorse impiegate, verso la massimizzazione del benessere della collettività amministrata.

L'esecutivo regionale insediatosi a seguito delle elezioni del febbraio 2024 ha informato il proprio programma di mandato secondo una logica di continuità rispetto alla legislatura precedente; pertanto, pur scontando un certo grado di adeguamento alle mutate condizioni socio economiche ed istituzionali rispetto a quelle presenti nel precedente periodo, l'attuale programma di mandato definisce indirizzi e strategie in linea con quelle precedenti.

Il Programma di governo, presentato in occasione della prima seduta del Consiglio regionale, ad aprile 2024, ha fissato le linee strategiche del mandato per l'attuale amministrazione, per il periodo 2024-2028, individuando una serie di interventi nell'ambito di 9 priorità strategiche di seguito elencate, costituisce l'elemento principale della cornice strategica di riferimento per la programmazione.

Le 9 priorità strategiche sono le seguenti:

- 1) UNA REGIONE RESILIENTE E DINAMICA;
- 2) IL SOSTEGNO ALL'ECONOMIA;
- 3) IL COLLEGIO UNICO ELETTORALE;
- 4) IL CITTADINO AL CENTRO;
- 5) IL RILANCIO DELLE AREE INTERNE;
- 6) COSTRUIRE INNOVAZIONE;
- 7) CREARE TERRENO FERTILE PER LO SVILUPPO;
- 8) IL TRASFERIMENTO TECNOLOGICO E LA VALORIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO;
- 9) FONDI EUROPEI AGEVOLIAMO L'EFFICIENZA AMMINISTRATIVA DEI COMUNI.

Il quadro di riferimento della programmazione strategica regionale è rappresentato dal Documento di Economia e Finanza Regionale che è l'anello di snodo tra il Programma di mandato dell'Amministrazione regionale e il relativo Bilancio finanziario pluriennale e nel quale sono riportate le politiche e le strategie del dell'Ente regionale declinate in base alle citate priorità con i relativi risultati attesi. Nel rispetto del decreto legislativo n. 118/2011, il DEFR crea il collegamento tra le politiche e le strategie di mandato del quinquennio con le risorse finanziarie che si prevede di rendere disponibili. Il DEFR 2025-2027 della Regione Abruzzo è stato adottato dalla Giunta regionale con DGR n. 680-C del 30/10/2024 e approvato dall'Assemblea Legislativa con verbale n. 15/1 del 28.12.2024. Il DEFR 2025-2027 nel dare attuazione alle

disposizioni del D.lgs. 118/11 evidenzia il collegamento tra le priorità programmatiche dell'azione di governo e le risorse finanziarie necessarie alla realizzazione di tali priorità, offrendo un quadro completo della programmazione della Regione in termini di obiettivi strategici e di connessione tra programmazione e politiche. In particolare, nel DEFR 2025-2027 gli obiettivi strategici dell'azione regionale si concentrano, in via sintetica, attorno a dei macro-obiettivi, quali:

- 1) Linee guida per una nuova Regione;
- 2) Un territorio fertile per le imprese;
- 3) Il cittadino al centro;
- 4) L'ambiente curato e tutelato;
- 5) Le procedure nazionale ed europee e l'ottimizzazione delle relative procedure fisiche e finanziarie;
- 6) La semplificazione normativa e la revisione della Regione.

Naturalmente le risorse individuate nel bilancio di previsione pluriennale 2025 – 2027, nella sua proiezione annuale per il 2025, approvato in Giunta regionale con deliberazioni n. 852/C e n. 853/C del 17 dicembre 2024, nel definire il quantum di mezzi con i quali perseguire gli obiettivi strategici regionali nell'arco temporale di riferimento, stabiliscono, altresì, il quadro organizzativo dell'intera macchina regionale, nel suo orientamento alle *mission* istituzionali.

Come noto il legislatore nazionale, con il d.lgs n. 118/2011 e ss.mm. e ii., ha inteso enfatizzare l'importanza del momento pianificatorio e programmatico, distinguendo le attività dell'Ente Regione nell'ormai consueta ripartizione in Missioni (che individuano le funzioni principali), e Programmi (le azioni vocate al perseguimento di una medesima Missione).

L'ottima allocazione delle risorse, generalmente intese e variamente combinate tra loro, ha il principale obiettivo di arrecare un beneficio a favore delle comunità amministrative; il miglioramento delle condizioni degli *stakeholders* e degli utenti, non va, tuttavia, inteso nel senso di un generico miglioramento dovuto ad una somma algebrica positiva tra vantaggi e svantaggi, bensì come miglioramento diffuso ed equilibrato per tutti i destinatari ("ottimo" nel senso paretiano del termine): miglioramento per tutti i componenti di una comunità, o, in subordine, miglioramento per una quota – la più ampia possibile - di categorie di soggetti senza peggioramento per gli altri.

Gli impieghi di risorse necessitano di una costante ed ininterrotta azione di vigilanza, in modo da assicurare il presidio dei capisaldi di democraticità e partecipazione che informano l'azione pubblica: con le misure di prevenzione si predispongono gli strumenti di protezione del valore pubblico, mentre con la trasparenza si intende salvaguardare la conoscibilità – all'interno e all'esterno - delle attività e dell'organizzazione regionale. Il tutto in una logica non meramente adempimentale e formale, ma piuttosto vocata ad impattare significativamente sul tessuto sociale di riferimento.

La verifica circa il grado di efficacia dell'azione pubblica non può che passare attraverso un sistema di valutazione in grado di misurare qualità e quantità degli impatti, oltre che il nesso di causalità tra questi e le misure messe in atto.

Il sistema di valutazione a sua volta non può prescindere dai soggetti – stakeholders: famiglie, imprese, cittadini, organizzazioni – chiamati a pronunciarsi sugli impatti, positivi o negativi, che le azioni pubbliche hanno prodotto.

Naturalmente ogni azione pubblica si innesta in un quadro preesistente che costituisce il contesto ambientale (tessuto produttivo, economico, ambientale, sociale, sanitario ed istituzionale) nel quale l'operatore pubblico è chiamato ad intervenire; su tale ambiente le azioni pubbliche vanno ad incidere più o meno efficacemente ed in profondità, a seconda dell'intensità e della forza dell'azione stessa.

Condizione necessaria per mettere in campo una strategia di ampia portata – in quanto a crescita strutturale e individuazione delle priorità per l'anno 2025 - è l'efficace utilizzo e messa a leva delle risorse della nuova programmazione comunitaria e del PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza), con le opportunità finanziarie ad essi connesse, la cui attuazione è entrata nel vivo nel corso dell'anno 2023. Nella suddetta cornice si inserisce anche la Strategia Regionale per lo Sviluppo Sostenibile della regione Abruzzo (SRSvS), un ulteriore fondamentale documento, approvato con DGR n. 146 del 28/02/2024 in coerenza con le scelte strategiche definite dalla Strategia Nazionale, mediante il quale gli obiettivi nazionali sono declinati e specializzati in obiettivi regionali adeguati ai bisogni e alle caratteristiche della regione Abruzzo e sviluppata come processo collettivo in grado di creare sinergie ed integrazioni con i piano settoriali regionali. La Strategia consente di leggere tutta la programmazione regionale alla luce degli obiettivi significativi per lo sviluppo sostenibile e la loro correlazione con i goals dell'Agenda 2030. Il Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027 si presenta, quindi, in una forma ulteriormente perfezionata, in particolare fortemente orientata verso l'orizzonte degli impatti finali (outcome) e la presentazione degli obiettivi di Valore Pubblico della Regione.

Si tratta di attività che richiedono un notevole sforzo programmatico, una forte capacità progettuale e organizzativa per la messa in campo delle complesse procedure connesse con la gestione della mole straordinaria di risorse che saranno messe a disposizione del territorio e che dovranno essere orientate e utilizzate al meglio per ridare slancio al sistema economico e sociale della Regione.

La Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile (SNSvS) rappresenta, ad oggi, lo strumento attraverso il quale l'Italia intende indirizzare le proprie politiche verso il raggiungimento degli obiettivi posti a livello internazionale dall'Agenda 2030. Il documento strategico nazionale è suddiviso quindi in cinque aree, che rispecchiano le "5P" dello sviluppo sostenibile: Persone, Pianeta, Prosperità, Pace e Partnership. Un sesto aspetto è dedicato ai "vettori per la sostenibilità", ritenuti elementi essenziali per il conseguimento degli obiettivi strategici nazionali. Ciascuna di queste aree comprende Scelte Strategiche e Obiettivi Strategici specifici per l'Italia, correlati agli SDGs dell'Agenda 2030.

L'attuazione della Strategia Nazionale di Sviluppo Sostenibile deve raccordarsi con i documenti programmatici esistenti, in particolare con il Programma Nazionale di Riforma (PNR) e più in generale il Documento di Economia e Finanza (DEF). Le azioni proposte e gli strumenti operativi devono conciliarsi, inoltre, con gli obiettivi già esistenti e vincolanti a livello comunitario, oltre che con quelli del Semestre europeo riorientato. La SNSvS si basa su un approccio multidimensionale per superare le disuguaglianze economiche, ambientali e sociali e consentire al sistema-Paese di conseguire gli obiettivi (SDGs) entro il 2030. Tale approccio implica il ricorso a un ampio set di strumenti, comprese le politiche di bilancio e le riforme strutturali.

Un ruolo molto importante per il monitoraggio del processo di attuazione degli SDGs è svolto dall'Istat, che ha il compito di costruire il set informativo statistico necessario a monitorare i risultati che il nostro Paese riuscirà a conseguire rispetto agli obiettivi dell'Agenda 2030. Con cadenza semestrale sono aggiornati e resi disponibili gli indicatori per l'Italia, attraverso l'utilizzo di una piattaforma dedicata accessibile dal sito istituzionale.

E' stato essenziale attivare forme di concertazione e di partecipazione con la società civile ai processi decisionali, dotandosi di strumenti in grado di rendere espliciti gli obiettivi strategici regionali, le azioni prioritarie e i risultati conseguiti in linea con la SNSvS e con l'Agenda 2030. La costruzione della governance della Strategia Regionale si è mossa lungo due percorsi: da un lato è stato attuato un confronto

costante con i referenti del Ministero e delle altre Regioni; dall'altro, si è attivato il coinvolgimento di attori istituzionali, Comuni e Università in primis.

I Servizi regionali sono stati coinvolti in un'attività ricognitiva volta al posizionamento degli obiettivi della pianificazione di settore, di propria pertinenza (incluse le previsioni della programmazione regionale: Abruzzo Prossimo - POR FESR 21/27 – DEFR 23/25), all'interno della matrice obiettivi della Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile al fine di creare una correlazione con le aree strategiche (Pace, Persone, Pianeta, Prosperità, Partnership) e i corrispondenti obiettivi.

La visione dell'Abruzzo al 2030 si concretizza su 5 Aree Strategiche, che possono contribuire a caratterizzare la regione del futuro. Le Aree Strategiche individuate sono in linea con le indicazioni di policy derivanti dal *mainstream* europeo e dalle linee strategiche nazionali, ma rappresentano una visione per un ruolo specifico che l'Abruzzo può e deve giocare nello scacchiere Adriatico-Mediterraneo.

Le aree strategiche individuate sono:

1. Digitalizzare per competere;
2. Infrastrutturare l'Abruzzo cerniera dell'Adriatico;
3. Tutelare il territorio per centrare la transizione verde;
4. Includere per contrastare le fragilità;
5. Riequilibrare l'Abruzzo per un benessere diffuso.

Di seguito una descrizione dettagliata delle scelte strategiche regionali per ciascuna area individuata.

1) Digitalizzare per competere

Come emerge dalle analisi più recenti, l'Abruzzo può contare su di un tessuto imprenditoriale solido che si caratterizza, rispetto alla media nazionale per la specializzazione manifatturiera, automotive e agroalimentare in primis, nonché farmaceutica e aerospaziale, e per la presenza di un fitto reticolo di micro e piccole imprese.

Nel complesso, si tratta di un sistema produttivo territoriale che, grazie soprattutto (ma non solo) al traino dei settori citati, colloca la regione in una posizione nettamente migliore rispetto al resto del Mezzogiorno in termini di competitività, export e capacità innovativa. Ciononostante, il livello delle regioni del centro-nord è ancora lontano a causa di diversi elementi critici, tra cui spiccano il livello di digitalizzazione delle imprese, dei cittadini e della PA ancora relativamente limitato, un sistema delle istituzioni e mercato del lavoro non ancora abbastanza efficiente e la ridotta capacità di imprese e istituzioni di interagire in modo virtuoso per produrre effetti significativi nella capacità innovativa di sistema, con particolare riferimento alla qualità dell'apprendimento permanente e all'efficacia delle attività di Ricerca e Sviluppo.

A questo si aggiungono le carenze infrastrutturali e di servizio che si manifestano attraverso gli indicatori relativi alla quota di popolazione coperta da un servizio di banda ultra-larga ad almeno 30 Mbps (percentuale sulla popolazione residente), ben distante dagli obiettivi fissati per il 2023 e a quello riguardante l'utilizzo del Fascicolo Sanitario Elettronico che fa registrare differenze rilevanti tra l'Abruzzo, il Mezzogiorno, le regioni in transizione e il resto d'Italia.

Queste risultanze confermano la rilevanza strategica che assumono la diffusione capillare della digitalizzazione e l'evoluzione delle diverse componenti socio-economiche dell'ecosistema dell'innovazione nello sviluppo del sistema Abruzzo. In quest'ottica, la strategia della Regione si declina attraverso un sistema interdipendente di obiettivi basati, in particolare, sulla trasformazione intelligente dei servizi della PA per i cittadini e le imprese e sul rafforzamento del percorso già intrapreso nella specializzazione intelligente per migliorare le capacità di sviluppo di competenze avanzate, ricerca ed innovazione al livello di sistema.

L'area strategica "Digitalizzare e innovare per competere" si declina in 6 obiettivi specifici (OS) e 15 obiettivi operativi riportati nella *Matrice della SRSvS* quale strumento tecnico di correlazione tra le scelte e gli obiettivi strategici della programmazione Regionale e gli indicatori approvato con DGR n. 146 del 28/02/2024.

2) Infrastrutturare l'Abruzzo cerniera dell'Adriatico

Nel settore delle infrastrutture e dei trasporti, la Regione Abruzzo sta orientando le proprie scelte programmatiche e progettuali verso iniziative che prediligono il ricorso a fonti energetiche meno inquinanti, contribuendo agli obiettivi adottati dalla Commissione europea nel Libro bianco e, successivamente, nel Regolamento (UE) n. 1315/2013 della rete TEN-T, intervenendo sulle dinamiche del percorso delle merci e dei passeggeri attraverso un riequilibrio modale in favore di sistemi di trasporto sostenibili.

Dunque, la Regione sta intervenendo nei seguenti ambiti: aggiornamento dei corridoi della rete transeuropea dei trasporti (reti Ten-T), con l'estensione della rete ferroviaria ad alta velocità al tratto Ancona – Pescara – Termoli - Bari e all'asse Pescara - Roma, sviluppo delle autostrade del mare, intermodalità nel trasporto delle merci, acquisto di mezzi a metano, elettrici e ad idrogeno, insieme all'utilizzo di tecnologie innovative nel trasporto pubblico locale.

L'analisi infrastrutturale abruzzese non può prescindere dal contesto europeo in cui la rete si inserisce, ossia quel contesto delineatosi a seguito dell'emanazione del Regolamento UE. Tale Regolamento ha definito una nuova geometria delle reti ferroviarie, stradali, portuali e aeroportuali europee che sono state classificate in base a due distinti livelli: appartenenti alla rete centrale (Core network) ovvero alla rete globale (Comprehensive network). Attualmente questo disegno non soddisfa i requisiti di accessibilità territoriale, che risultano sbilanciati in favore di alcune aree. Pertanto, nell'ambito del processo di revisione della rete TEN-T, l'Abruzzo ha avanzato il proprio contributo al miglioramento della rete transeuropea, con l'inclusione di parti mancanti, finalizzata al pieno sfruttamento della capacità del sistema infrastrutturale della dorsale adriatico - ionica.

Tale contesto costituisce ulteriore stimolo al rafforzamento del sistema trasportistico regionale in tutte le sue componenti principali in grado, una volta migliorato nelle performance e nelle connessioni intermodali, di valorizzare le potenzialità che ancora risultano inesprese, anche a causa di alcuni di questi gap.

Dunque, l'Abruzzo ha estrema necessità di rafforzare le proprie connessioni infrastrutturali attraverso la realizzazione di interventi che riguardino le infrastrutture lineari, nodali e tecnologiche più rilevanti rispetto agli obiettivi preposti. Interventi che contribuiranno a migliorare la funzionalità della rete di trasporto esistente secondo gli standard europei. Tutto questo, da una parte, consentirà il progresso tecnologico e il

rafforzamento delle attività industriali e commerciali abruzzesi, dall'altra, faciliterà e promuoverà la conoscenza di tutto il patrimonio storico - artistico e religioso dell'entroterra abruzzese.

L'area strategica "Infrastrutturare l'Abruzzo cerniera dell'Adriatico", si declina in 4 obiettivi specifici (OS) riportati nella *Matrice della SRSvS* quale strumento tecnico di correlazione tra le scelte e gli obiettivi strategici della programmazione Regionale e gli indicatori approvato con DGR n. 146 del 28/02/2024.

3) Tutelare il territorio per centrare la transizione verde

Nonostante i risultati raggiunti dalle politiche di decarbonizzazione, ad esempio nella copertura con fonti rinnovabili dei consumi di energia elettrica (nel 2018 si registra per l'Abruzzo un dato del 51,0% di molto superiore a quello nazionale pari al 34,3%) e nella protezione della biodiversità (l'Abruzzo e la regione che ha percentualmente il maggior territorio regionale in regime di protezione ambientale attiva), il percorso di transizione verde della regione risulta tutt'altro che compiuto su diversi fronti di azione, come la decarbonizzazione, lo sviluppo delle rinnovabili, l'adattamento alla crisi climatica e la riduzione del rischio idrogeologico, la transizione verde del sistema industriale, agro-forestale e della pesca, la conservazione della biodiversità e la tutela delle risorse idriche e del ciclo integrato e la bonifica dei siti inquinati.

L'area strategica "Tutelare il territorio per centrare la transizione verde", si declina in 6 obiettivi specifici (OS) e 9 obiettivi operativi riportati nella *Matrice della SRSvS* quale strumento tecnico di correlazione tra le scelte e gli obiettivi strategici della programmazione Regionale e gli indicatori approvato con DGR n. 146 del 28/02/2024.

4) Includere per contrastare le fragilità

Politiche inclusive capaci di contrastare le fragilità presenti nella società hanno un ruolo cruciale nella programmazione delle future politiche abruzzesi. Sono ancora presenti nel quadro regionale elementi di debolezza strutturale che riguardano l'occupazione e l'inclusione sociale; la presenza di gravi squilibri territoriali risulta un elemento di fragilità che investe tutto il sistema economico regionale. Continua a esserci una richiesta elevata di risorse umane qualificate, una questione demografica importante da tenere in considerazione e la necessità di migliorare il sostegno alle imprese presenti nei territori dei crateri regionali e a quelle della filiera agroalimentare.

Le criticità del territorio abruzzese sono principalmente legate all'andamento demografico, che registra una diminuzione della popolazione residente e una popolazione più anziana rispetto alla media nazionale e del Mezzogiorno, e a un gender gap evidente quando si guarda ai tassi di occupazione e disoccupazione (la componente femminile della forza lavoro abruzzese risulta essere più soggetta dalla mancanza di lavoro). Il numero dei giovani tra i 20 e i 24 anni che conseguono un titolo di scuola secondaria superiore è pari all'87,1%, un valore al di sopra della media nazionale e del Mezzogiorno. Tra il 2013 e il 2019 la popolazione tra i 30 e i 34 anni che ha conseguito un titolo di studio universitario è stata il 27% (+3%), una performance inferiore rispetto ai dati nazionali, ma in linea con il Mezzogiorno. I dati hanno mostrato, però, una riduzione delle opportunità occupazionali dei laureati. Ciò alimenta inevitabilmente un deflusso di giovani qualificati verso l'estero e le regioni del Centro-Nord, una situazione che accomuna l'intero Mezzogiorno e che, nel 2018 in Abruzzo, ha portato alla perdita di circa 1.500 residenti qualificati, ovvero persone di 25 anni e più con almeno una laurea.

Guardando, infine, la ricchezza della popolazione, l'Abruzzo presenta una situazione migliore rispetto alla media del Mezzogiorno, con un indice di povertà regionale (percentuale di persone che vivono sotto la soglia

di povertà) pari al 17,8% nel 2019, valore che, anche se superiore a quella dei 6 anni precedenti, risulta comunque molto inferiore rispetto ai dati del Mezzogiorno.

Nel precedente periodo di programmazione è stata attuata una strategia in materia di inclusione sociale e lotta alla povertà basata su due direttrici principali: la promozione dell'inclusione attiva dei destinatari in condizione di povertà e altre categorie a rischio di esclusione sociale con interventi diretti e la creazione di misure indirette per prevenire l'esclusione sociale rafforzando le imprese presenti sul territorio e l'economia sociale.

Per i prossimi anni la strategia che si intende porre in atto poggia su politiche inclusive, di genere e occupazionali, capaci di mettere a sistema gli interventi regionali, rendendo possibile una concentrazione di interventi che porterà a risultati evidenti e tangibili sul territorio.

La pandemia Covid-19 si è sommata alla difficile situazione di disuguaglianze sociali e territoriali presenti in Italia, ed il rischio è quello di una ripresa asimmetrica che renderebbe ancora più deboli regioni e gruppi sociali che partivano già da situazioni di disuguaglianza e fragilità. Politiche mirate e capaci di mettere a sistema diversi strumenti di intervento potrebbero aiutare a combattere l'acuirsi di disuguaglianze sia sociali che territoriali.

In un contesto di oggettiva fragilità e difficoltà, diventa ancora più importante, per l'Amministrazione, dedicare in fase di stesura dei programmi operativi 2021 - 27 una grande attenzione al tema della valutazione dell'impatto occupazionale degli interventi che saranno posti in essere. Pur nella oggettiva difficoltà di stabilire un nesso causale tra l'effetto degli interventi e i cambiamenti osservati nella realtà abruzzese, andare oltre la semplice osservazione dei risultati di analisi di carattere per lo più rendicontativo e/o di monitoraggio costituisce un'esigenza prioritaria per poter valutare correttamente la portata effettiva degli effetti occupazionali delle misure di policy adottate.

L'area strategica "Includere per contrastare le fragilità" si declina in quattro obiettivi specifici (OS) e 8 obiettivi operativi riportati nella *Matrice della SRSvS* quale strumento tecnico di correlazione tra le scelte e gli obiettivi strategici della programmazione Regionale e gli indicatori approvato con DGR n. 146 del 28/02/2024.

5) Riequilibrare l'Abruzzo per un benessere diffuso

In un'ottica di riequilibrio e valorizzazione, approfittando delle più recenti analisi delle dinamiche abitative e funzionali del territorio abruzzese, l'organizzazione spaziale della regione può essere vista come un sistema che si articola in diversi livelli organizzativi:

- il territorio interno, dell'abitare diffuso, custode di un ricco patrimonio culturale e di biodiversità, ma anche le aree più fragili della regione, ove il declino demografico si è manifestato con effetti drammatici, ambiti marginali di comuni polverizzati sprovvisti di ogni attrezzatura e servizio e centri minori ove si rinvengono solo servizi essenziali (di prossimità), attorno ai quali è ancora possibile aggregare strutture minime di coesione locale;
- la cerniera interna, rappresentata da piccoli centri che erogano servizi qualificati agli ambiti marginali collegandoli, a mo' appunto, di cerniere funzionali alle aree meglio servite;

- la rete urbana intermedia che, con diverse criticità, fornisce ad ampi bacini, distanti dalla armatura territoriale primaria, funzioni sociali fondamentali quali l'istruzione secondaria superiore (e oltre), i livelli essenziali di assistenza sanitaria, l'accessibilità alle "reti lunghe";
- costituita da città con dimensioni urbane e rilievi funzionali diversi, questa rete è composta dai capoluoghi interni, cui si aggiungono "cittadine" come, ad esempio, Avezzano, Sulmona, Lanciano e Vasto, alle quali, storicamente, afferiscono bacini di consumo di servizi piuttosto qualificati;
- la città Adriatica, luogo di infrastrutture e servizi di rango superiore, ma anche lunga conurbazione lineare che attraversa, con modi più o meno continui, la costa dell'intera regione, inoltrandosi a pettine nei fondovalle sede di insediamenti produttivi. Caratterizzata dai fenomeni tipici della tendenza allo sviluppo metropolitano, come la gentrificazione, la peri-urbanizzazione e lo sprawl e da un continuo consumo di suolo che oggi si manifesta con effetti drammatici in aree che ormai sono solo formalmente considerate "rurali". Infatti, la città e il tessuto urbano della costa inglobano i paesi del primo entroterra collinare, con crescite rapide e spesso prive di senso in corrispondenza dei nodi logistici di valle e disordinate espansioni residenziali sui crinali, entrambe con pesanti esternalità negative di natura ambientale e sociale.

In questo quadro, la sfida del sostegno al riequilibrio si raccoglie su due fronti principali: da un lato, lo stimolo di nuove dinamiche di attrazione per lo sviluppo del territorio periferico, dall'altro, l'orientamento verso una trasformazione sostenibile e intelligente della rete urbana intermedia e delle diverse componenti della Città adriatica.

L'area strategica trasversale "riequilibrare l'Abruzzo per un benessere diffuso" si declina in due obiettivi specifici (OS) e 6 obiettivi operativi riportati nella *Matrice della SRSvS* quale strumento tecnico di correlazione tra le scelte e gli obiettivi strategici della programmazione Regionale e gli indicatori approvato con DGR n. 146 del 28/02/2024.

L'analisi di coerenza del PIAO con la SRSvS

La Strategia individua 5 scelte strategiche ponendole in connessione con le 9 priorità strategiche del programma regionale di governo 2024-2028, 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.

SCELTE STRATEGICHE SRSvS	OBIETTIVI SPECIFICI DELLA PROGRAMMAZIONE SRSvS	PRIORITÀ STRATEGICHE DI MANDATO
1.DIGITALIZZARE PER COMPETERE	1.1 UN TERRITORIO DOVE TUTTI SONO CONNESSI	Priorità 4 IL CITTADINO AL CENTRO
	1.2 TRASFORMAZIONE INTELLIGENTE DEI SERVIZI DELLA PA PER I CITTADINI E LE IMPRESE	Priorità 6 COSTRUIRE INNOVAZIONE
	1.3 MIGLIORARE LE COMPETENZE E LE CAPACITÀ DIGITALI DELLA POPOLAZIONE ABRUZZESE	Priorità 8 IL TRASFERIMENTO TECNOLOGICO E LA VALORIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO
	1.4 UNA SANITÀ DIGITALE PIÙ VICINA ED EFFICACE	Priorità 9 FONDI EUROPEI AGEVOLIAMO L'EFFICIENZA AMMINISTRATIVA DEI COMUNI
	1.5 DIGITALIZZARE E INNOVARE PER LA COMPETITIVITÀ DELLE IMPRESE	
	1.6 ABRUZZO LABORATORIO DELLE CONOSCENZE	
2.INFRASTRUTTURARE L'ABRUZZO CERNIERA DELL'ADRIATICO	2.1 INTEGRAZIONE MACROREGIONE ADRIATICA (LO SVILUPPO DEL CORRIDOIO ADRIATICO)	Priorità 1 UNA REGIONE RESILIENTE E DINAMICA
	2.2 INFRASTRUTTURE MATERIALI (STRADE, FERROVIE, OSPEDALI, PONTI, PORTI, AEROPORTI E INTERPORTI)	Priorità 2 IL SOSTEGNO ALL'ECONOMIA
	2.3 IL TRASPORTO ECOSOSTENIBILE	Priorità 4 IL CITTADINO AL CENTRO
	2.4 SVILUPPO DELLE ZONE ECONOMICHE SPECIALI	Priorità 5 IL RILANCIO DELLE AREE INTERNE
3.TUTELARE IL TERRITORIO PER CENTRARE LA TRANSIZIONE VERDE	3.1 POTENZIAMENTO DELLE FONTI RINNOVABILI	Priorità 1 UNA REGIONE RESILIENTE E DINAMICA
	3.2 EFFICIENZA ENERGETICA E MIGLIORAMENTO DELLA QUALITÀ DELL'ARIA	Priorità 2 IL SOSTEGNO ALL'ECONOMIA
	3.3 MITIGAZIONE DEGLI EFFETTI DEI CAMBIAMENTI CLIMATICI, CONTRASTO AL DISSESTO IDROGEOLOGICO E PREVENZIONE DEL RISCHIO	Priorità 9 FONDI EUROPEI AGEVOLIAMO L'EFFICIENZA AMMINISTRATIVA DEI COMUNI
	3.4 POLITICHE PER L'IDRICO	
	3.5 DIFESA DELLA BIODIVERSITÀ E TRANSIZIONE VERDE NEL SISTEMA PRODUTTIVO, AGRO-FORESTALE E DELLA PESCA	
	3.6 PROMOZIONE DEL TURISMO SOSTENIBILE	
4.INCLUDERE PER CONTRASTARE LE FRAGILITÀ	4.1 PARI OPPORTUNITÀ'	Priorità 2 IL SOSTEGNO ALL'ECONOMIA
	4.2 SUPERARE LE FRAGILITÀ PER L'INCLUSIONE	Priorità 4 IL CITTADINO AL CENTRO
	4.3 POLITICHE PER IL LAVORO E INCLUSIONE	Priorità 9 FONDI EUROPEI AGEVOLIAMO L'EFFICIENZA AMMINISTRATIVA DEI COMUNI
	4.4 UN TERRITORIO PIÙ COMPETITIVO	
5.RIEQUILIBRARE L'ABRUZZO PER UN BENESSERE DIFFUSO	5.1 ABRUZZO INTERNO PIU' RESILIENTE ED ATTRATTIVO	Priorità 1 UNA REGIONE RESILIENTE E DINAMICA
	5.2 QUALIFICAZIONE INTELLIGENTE DI CITTÀ E SISTEMI URBANI	Priorità 2 IL SOSTEGNO ALL'ECONOMIA Priorità 5 IL RILANCIO DELLE AREE INTERNE

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 e le priorità strategiche 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 della regione Abruzzo.

	MISSIONI PNRR	PRIORITÀ STRATEGICHE DI MANDATO
MISSIONE 1	Digitalizzazione, Innovazione, competitività, cultura e turismo (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).	Priorità 4 IL CITTADINO AL CENTRO Priorità 6 COSTRUIRE INNOVAZIONE Priorità 8 IL TRASFERIMENTO TECNOLOGICO E LA VALORIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO Priorità 9 FONDI EUROPEI AGEVOLIAMO L'EFFICIENZA AMMINISTRATIVA DEI COMUNI

MISSIONE 2	Rivoluzione verde e transizione ecologica (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).	Priorità 1 UNA REGIONE RESILIENTE E DINAMICA Priorità 2 IL SOSTEGNO ALL'ECONOMIA Priorità 9 FONDI EUROPEI AGEVIAMO L'EFFICIENZA AMMINISTRATIVA DEI COMUNI
MISSIONE 3	Infrastrutture per una mobilità sostenibile (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).	Priorità 1 UNA REGIONE RESILIENTE E DINAMICA Priorità 2 IL SOSTEGNO ALL'ECONOMIA Priorità 4 IL CITTADINO AL CENTRO Priorità 5 IL RILANCIO DELLE AREE INTERNE
MISSIONE 4	Istruzione e Ricerca (incide su fattori indispensabili di un'economia basata sulla conoscenza, favorendo la sua integrazione con il sistema produttivo).	Priorità 2 IL SOSTEGNO ALL'ECONOMIA Priorità 4 IL CITTADINO AL CENTRO Priorità 8 IL TRASFERIMENTO TECNOLOGICO E LA VALORIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO Priorità 9 FONDI EUROPEI AGEVIAMO L'EFFICIENZA AMMINISTRATIVA DEI COMUNI
MISSIONE 5	Inclusione e Coesione (evita che dalla crisi in corso emergano nuove disuguaglianze e contribuisce ad affrontare i profondi divari già in essere prima della pandemia, per proteggere il tessuto sociale del Paese e mantenerlo coeso. Facilita la partecipazione al mercato del lavoro, anche attraverso la formazione, rafforza le politiche attive del lavoro e favorisce l'inclusione sociale).	Priorità 1 UNA REGIONE RESILIENTE E DINAMICA Priorità 4 IL CITTADINO AL CENTRO
MISSIONE 6	Salute (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)	Priorità 4 IL CITTADINO AL CENTRO Priorità 6 COSTRUIRE INNOVAZIONE

2.2 PERFORMANCE

2.2.1 Premessa

La presente sottosezione rappresenta uno strumento strategico fondamentale per la definizione e il raggiungimento di obiettivi organizzativi e individuali, in linea con i principi di efficienza, efficacia e trasparenza. La performance, sia organizzativa che individuale, è il fulcro della programmazione integrata, rappresentando il punto di incontro tra assetti strutturali delle amministrazioni pubbliche e strategie volte a tutelare interessi generali e diritti costituzionali imprescindibili.

Nell'ambito delle amministrazioni pubbliche, il concetto di performance è stato introdotto dal D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, che ha disciplinato il ciclo della performance come strumento essenziale per migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa. La riforma, nota come "decreto Brunetta", ha promosso nuove modalità di misurazione e valutazione, valorizzando il principio di meritocrazia attraverso una visione integrata dei risultati qualitativi e quantitativi conseguiti sia dai singoli individui che dalle strutture organizzative.

Il ciclo della performance si articola in diverse fasi: definizione e assegnazione degli obiettivi, collegamento tra obiettivi e risorse, monitoraggio costante, eventuali interventi correttivi, misurazione e valutazione della performance, utilizzo dei sistemi premianti e rendicontazione dei risultati. Il ciclo si conclude con la rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

La Regione Abruzzo ha recepito i dettami del d.lgs. n. 150/2009 e s.m. e i. emanando la legge regionale 8 aprile 2011, n. 6 con la quale ha stabilito che:

- 10) la Regione misura e valuta le performance della struttura amministrativa nel suo complesso, delle unità organizzative, dei singoli dipendenti, nonché degli Enti strumentali della medesima secondo modalità atte a garantire la trasparenza degli indicatori, dei metodi e dei risultati della valutazione;
- 11) gli indicatori di valutazione fanno riferimento alla capacità di soddisfare i bisogni e gli interessi dei destinatari dell'azione amministrativa e favoriscono la differenziazione e la selettività nel riconoscimento dei premi legati al merito e al rendimento. Per le unità organizzative che non rendono servizi al pubblico, gli indicatori di valutazione fanno riferimento alla qualità dell'attività svolta in termini di precisione, tempestività, puntualità, completezza, attendibilità ed innovatività.

Con la predetta legge è stato altresì disciplinato il ciclo di gestione delle performance che prevede:

- a) la programmazione degli obiettivi, sulla base di indicatori chiari, precisi e facilmente comprensibili;
- b) la pianificazione finanziaria che connetta gli obiettivi prefissati alle risorse ad essi destinate;
- c) il monitoraggio a cadenza semestrale per l'attivazione di eventuali correttivi in corso di esercizio;
- d) la misurazione e valutazione annuale del rendimento individuale e delle unità organizzative;
- e) l'erogazione di incentivi economici per i più meritevoli;
- f) la rendicontazione dei risultati agli organi di direzione politica, alla Conferenza dei Direttori della Giunta, ad associazioni di consumatori e di utenti, a Università e centri di ricerca, ai cittadini e ai soggetti interessati, ai destinatari dei servizi.

Con il D.L. n. 80 del 9.06.2021, convertito con modificazioni in L. n. 113 del 6 agosto 2021, il Legislatore ha previsto per tutte le Pubbliche Amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado, di cui all'art. 1, comma 2, del D.lgs. n. 165 del 30 marzo 2001, con più di cinquanta dipendenti, l'adozione, entro il 31 gennaio di ogni anno, del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O), quale strumento di programmazione triennale, da aggiornare annualmente.

Il P.I.A.O. ha assorbito il Piano delle Performance, rafforzando il collegamento tra performance individuale e organizzativa e allineando gli obiettivi strategici alle priorità del Documento di Economia e Finanza Regionale (DEF) e del programma di Governo.

Nello specifico, ai sensi, dell'art. 6, comma 2, lett. a) del citato D.L. n. 80/2021, il P.I.A.O. definisce "gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e i criteri direttivi di cui all'art. 10 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa".

Il presente documento dà quindi attuazione alle previsioni del citato art. 6, comma 2, lett. a del D.L. n. 80/2021, individuando, nelle schede allegate, gli obiettivi strategici triennali ed operativi annuali, con i relativi indicatori di risultato e target necessari alla misurazione e valutazione del rendimento, assegnati alle singole strutture organizzative di cui si compone l'amministrazione regionale, finalizzati a concorrere al raggiungimento degli indirizzi strategici previsti nel D.E.F.R. di riferimento e comunque nel programma di Governo.

Sotto il profilo operativo, il Servizio Innovazione, Gare e Contratti cui, a partire dal 1 marzo 2023, sono state conferite tutte le competenze in materia di Performance e Controllo di gestione, con nota prot. n. 0444061/24 del 18.11.2024, ha dato avvio al nuovo Ciclo di gestione della Performance per l'anno 2025, invitando i Dipartimenti/Servizi Autonomi ad individuare, in collaborazione con l'Organo di indirizzo politico - amministrativo, gli obiettivi operativi da proporre per l'annualità 2025, al fine ultimo di concorrere

alla realizzazione degli indirizzi strategici previsti nel Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFR) 2025 - 2027 e nel Programma di Governo, in coerenza con le disposizioni normative previste in materia e le modalità operative definite con il Sistema di misurazione e valutazione dei risultati, da ultimo aggiornato con D.G.R. n. 605 del 18/10/2022.

Il ciclo di gestione della performance per l'annualità 2025 sarà supportato, sotto il profilo operativo, dall'utilizzo del nuovo software in fase di debugging e di testing che consentirà, a regime, la semplificazione e lo snellimento delle procedure oltre a una proficua storicizzazione dei dati, contribuendo in misura sensibile alla riduzione dei tempi necessari per la elaborazione dei documenti previsti dal menzionato Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Anche per l'annualità 2025, nelle more della definitiva messa a regime del soprarichiamato nuovo applicativo gestionale, le informazioni acquisite da Dipartimenti e Servizi Autonomi regionali, sono state eccezionalmente inserite, sull'applicativo stesso, direttamente dal Servizio Innovazione, Gare e Contratti, in collaborazione con TINN S.r.l. previa valutazione da parte dell'O.I.V. regionale, ai sensi dell'art.3 della L.R.6/2011, in merito a congruità, chiarezza, misurabilità, comprensibilità e coerenza.

In ragione di questa ultima valutazione, è stata richiamata ulteriormente l'attenzione delle Strutture regionali sulla necessità di riscontrare, i sopra ricordati requisiti, sin dalla fase di formulazione degli obiettivi, ancor più considerando che la successiva eventuale modifica ovvero sostituzione di questi ultimi potrà essere richiesta esclusivamente ricorrendo le condizioni di cui al punto 5.4, comma 2, del vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance.

2.2.2 Individuazione degli obiettivi, indicatori e target: metodologia di lavoro

La pianificazione e la valutazione delle performance rappresentano strumenti indispensabili per la gestione efficace di qualsiasi organizzazione, in particolar modo in contesti caratterizzati da elevata complessità. Si basa principalmente su una metodologia strutturata e articolata in fasi che garantiscono coerenza e trasparenza. La fase più importante è l'analisi del contesto, che prevede una valutazione delle dinamiche interne ed esterne tramite strumenti quali la SWOT analysis e la mappatura degli stakeholder. Questo permette di identificare le priorità strategiche e definire obiettivi allineati alle risorse disponibili e al mandato istituzionale.

Gli obiettivi strategici, come definiti dal Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFR), rappresentano le linee guida fondamentali su cui si basa l'azione amministrativa. Tali obiettivi emergono dalla necessità di tradurre gli indirizzi del programma di mandato politico in azioni concrete e misurabili. Questi sono poi declinati in obiettivi operativi annuali e associati a indicatori di performance (KPI) che consentono una misurazione chiara e accurata dei processi. Gli obiettivi devono rispettare il principio SMART: specifici, misurabili, assegnabili, realistici e temporalmente definiti. Gli indicatori possono essere sia qualitativi che quantitativi, e devono garantire precisione, tempestività e trasparenza nel monitoraggio.



Una pianificazione strategica ben costruita è fondamentale per affrontare sfide complesse e cogliere opportunità di sviluppo. In questo contesto, una solida cultura della pianificazione, basata su obiettivi chiari, indicatori misurabili e tempistiche definite, è essenziale per garantire l'efficacia dell'azione amministrativa. La valutazione delle performance, spesso percepita come un mero adempimento burocratico, rappresenta invece un potente strumento di miglioramento continuo. La valutazione applicata alla P.A., viene introdotta negli anni 90 nel mondo anglosassone, mutuata dal mondo dell'azienda privata dove la misurazione è continua, necessaria, indispensabile per la sopravvivenza dell'azienda. Nell'ottica anglosassone, dunque, il concetto di Performance, non ha l'accezione di controllo, di monitoraggio, di verifica dall'alto ma è un concetto di movimento, di analisi dello scostamento in un'ottica di miglioramento operativo, di adattamento al continuo mutamento del contesto esterno e delle esigenze degli stakeholders.

La valutazione delle performance infatti, quando orientata al valore pubblico, assume una dimensione che trascende dal miglioramento operativo e si radica nella capacità di rispondere alle aspettative collettive. Il valore pubblico diventa così la misura ultima del successo dell'azione amministrativa, poiché rappresenta il beneficio reale che i cittadini e gli stakeholder percepiscono nelle politiche e nei servizi erogati. Integrare la logica della performance con la creazione di valore pubblico significa non solo ottimizzare risorse e processi, ma anche costruire un patto di fiducia tra amministrazione e comunità, fondato su trasparenza, efficacia e inclusività.

La valutazione si è gradualmente consolidata, anche nel settore pubblico italiano, grazie all'introduzione del Decreto Legislativo 150/2009. Tale normativa ha rappresentato una svolta epocale, ampliando il concetto di valutazione delle performance non più confinata alla sola misurazione individuale. Essa si estende all'intera organizzazione, promuovendo una sinergia tra le diverse funzioni e garantendo un allineamento coerente tra gli obiettivi individuali e quelli strategici.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) rappresenta un esempio di strumento di pianificazione integrata che consente di collegare le diverse dimensioni della gestione organizzativa, dalla pianificazione strategica alla gestione delle risorse umane. Il PIAO, infatti, promuove un approccio olistico alla gestione dell'organizzazione, focalizzandosi sul valore pubblico e sulla sostenibilità.

Le quattro sezioni del P.I.A.O. sono collegate da un'ottica comune: la risorsa umana è posta al centro della programmazione.

PIAO - Centralità della risorsa umana



Definizione obiettivi di Performance



Modalità di lavoro, etica e processi



Selezione e organizzazione

PIAO



Valore Pubblico

FORMAZIONE CONTINUA NEL CICLO DI VITA DELLA RISORSA UMANA NELL'AMMINISTRAZIONE

In un'ottica circolare il P.I.A.O. racconta di una risorsa umana che viene selezionata, sulla base del Piano del fabbisogno del personale, andando a individuare le persone giuste, al posto giusto e nel modo giusto – Piano dei Fabbisogni. Successivamente si rende necessario puntare sulla formazione delle Risorse Umane - Piano triennale delle attività formative - e sulla digitalizzazione – Piano triennale sulla crescita digitale. La Risorsa Umana deve essere indirizzata all'interno dell'Amministrazione attraverso obiettivi di performance, seguendo un percorso di definizione degli obiettivi strategici e di quelli operativi, ovvero un percorso di squadra e non individuale. Infine il Piano relativo ai rischi corruttivi e trasparenza definisce le modalità di lavoro, l'etica e i processi, il tutto alla luce del valore pubblico, perché un approccio sistematico e integrato alla pianificazione, unito a una cultura della valutazione basata sui risultati, consente di migliorare la qualità dei servizi erogati ai cittadini e di rafforzare la capacità di risposta dell'amministrazione ai cambiamenti.

Il passaggio dagli indirizzi del programma di mandato (ed inseriti nel DEFR) agli obiettivi strategici ed operativi viene attuato attraverso l'albero delle Performance, uno strumento che individua i momenti ed i passaggi logici che collegano i diversi livelli di governo Politico Istituzionale – Strategico – Operativo.

Il mandato istituzionale è suddiviso in aree strategiche con, al loro interno, la definizione degli obiettivi strategici proiettati sia su base triennale che annuale; questi, a loro volta, sono declinati in uno o più obiettivi operativi, aventi cadenza annuale, relativamente ai quali sono definiti specifici indicatori di misurazione, target finali e soggetti responsabili del loro conseguimento.

Gli obiettivi strategici, per il triennio 2025- 2027, e gli obiettivi operativi annuali, per il 2025, sono riportati nelle schede obiettivo allegate, afferenti agli schemi del vigente Sistema di misurazione e valutazione, come da ultimo aggiornato con D.G.R. n. 605 del 18.10.2022.

La scheda individua, innanzitutto, la struttura regionale responsabile dell'attuazione degli obiettivi assegnati; ciascun obiettivo strategico triennale è declinato poi in obiettivi operativi annuali con indicazione del peso percentuale che ciascuno di essi assume sul totale percentuale di tutti gli obiettivi assegnati al centro di responsabilità.

Gli obiettivi sono associati a indicatori aventi lo scopo di favorire la rappresentazione e la misurazione del fenomeno nel corso della sua evoluzione realizzativa; gli indicatori, espressi in termini assoluti o percentuali, sono volti a evidenziare il grado di realizzazione dell'oggetto misurato, l'entità, cioè, della realizzazione fisico/documentale da conseguire e le tempistiche entro le quali la suddetta realizzazione dovrà concludersi.

Gli indicatori sono poi abbinati a valori target, intesi quali traguardi da raggiungere nel corso del tempo considerato. Gli indicatori di performance, inoltre, devono essere selezionati con cura per consentire di misurare i progressi verso gli obiettivi e di identificare le aree di miglioramento.

Il target è espresso laddove possibile anche in termini quantitativi entro uno specifico intervallo temporale ed è riferito a obiettivi sia operativi che strategici.

Nelle schede obiettivo viene poi riportato un dettaglio delle fasi di monitoraggio degli obiettivi programmati. Il monitoraggio e gli stati di avanzamento degli obiettivi operativi sono previsti per il 30 giugno, il 30 settembre e il 31 dicembre dell'esercizio corrente. Pertanto con il monitoraggio in corso d'anno degli obiettivi operativi annuali, è possibile evidenziare gli avanzamenti di periodo dei risultati prodotti ed esplicitare i progressi endogeni dell'azione amministrativa dell'Ente ovvero provvedere a effettuare delle modifiche per il raggiungimento del target prefissato.

Nelle schede sono poi riportate le risorse finanziarie a disposizione che si prevede di impiegare per il conseguimento degli obiettivi operativi prefissati, richiamando all'uopo anche gli altri documenti programmatici dell'Ente (DEFR e Bilancio gestionale). Laddove pertinente, vi è anche la distinzione in risorse regionali, statali e comunitarie.

Infine vi sono un campo "Note" e un campo dedicate alle "Risorse Umane". Si specifica che le risorse umane sono individuate in tutte quelle in forza al Dipartimento/Servizio responsabile e per le quali il Direttore/Dirigente adotta i provvedimenti di assegnazione degli obiettivi.

In relazione all'individuazione dei soggetti esterni ai quali sono rivolti gli obiettivi inseriti nel presente documento, si specifica che, come previsto nel sistema di valutazione, è stata effettuata da parte dei Dipartimenti Regionali una mappatura degli stakeholder rilevanti ai fini del coinvolgimento nel processo decisionale oltre che della valutazione della performance.

Individuare gli stakeholder e il loro stato di gradimento sull'azione amministrativa consente di adottare una valutazione di tipo partecipativo. Questo tipo di approccio consente di focalizzarsi maggiormente sulla formulazione di Indicatori di Impatto necessari a valutare il Valore Pubblico e il risultato che detta azione ha prodotto sulla collettività.

STAKEHOLDER

Commissione europea, Conferenza delle Regioni, Dipartimento Politiche europee, Dipartimenti e servizi regionali, Imprese, Cittadini, Enti Pubblici, Enti Locali, Soggetti pubblici e privati, popolazione regionale, Partenariato regionale attori regionali e decisori politici, Amministrazione centrali, Soggetti attuatori dei progetti, Utenti/Turisti/Consumatori, Avvocatura dello Stato, Professionisti del libero foro, Industria, Associazioni dell'imprenditoria e del lavoro, Agenzie ambientali, Agenzia Regionale A.S.R., AA.SS.LL., AG.E.A., Amministrazioni comunali e provinciali, Amministrazioni pubbliche, Associazioni consumatori e comitati pendolari, Associazioni culturali, Associazioni di categoria, Associazioni di categoria artigiane e operatori del settore, Associazioni sindacali, Attori dello sviluppo locale, Autorità del programma, Enti Nazionali e Comunitari, Autorità Vigilanza Contratti Pubblici, Camere di commercio, Aziende e Agenzie dipendenti della Regione, Enti gestori delle aree protette, Beneficiari avvisi, Bilancio e Ragioneria, Beneficiari finali delle operazioni, Capitanerie di Porto, Concessionari di stabilimenti, Case di produzione, categoria del mondo dell'imprenditoria e del lavoro, Cittadini abruzzesi all' estero, scuole, Collegio dei Revisori dei Conti, Collettività, Ordini, Stazioni appaltanti del settore pubblico, Comunità Montane, ASL, Consiglio Regionale, Consorzi di bonifica, Consorzi Industriali, Consorzi turistici, Consumatori finali, Corpo Forestale dello Stato, Cortei dei Conti, culto, anche di religioni diverse da quella cattolica, Istituzioni del territorio (ambientaliste e consumatori),

Dipendenti regionali e PA, DMCPMC e loro organismi associativi di rappresentanza), Enti d'Ambito, Enti locali e Organizzazioni del territorio regionale, Enti locali territorio regionale, Fornitori di beni e servizi, Giovani in cerca di occupazione, Giovani Studenti, Associazione di balneari, Associazione di albergatori, Associazioni Sindacali, Liberi Professionisti, RUP, Privati, Comunità Montane, Provveditorato alle OO.PP, Corpo Nazionale Vigili del fuoco, Università, Imprese agricole e agroalimentari, Imprese del Settore Turismo, Corpo Forestale dello Stato, Ordini professionali, Istituzioni (Ministeri-Regioni), Istituzioni ed Enti Pubblici e Privati, Istituzioni (Prefetture, Enti Locali etc), M.E.F.,M.I.P.A.AF., Medici m.g. e pediatri l.s. Consorzi, Ministero Salute, OIV, OO.SS di categoria, Operatori economici, Organi di informazione, componenti della giunta, Organi di Polizia, Organo di indirizzo politico-amministrativo dell'Ente, PA abruzzese, Poli di Innovazione, Presidente Regione Giunta Regionale, private concessionarie lavori pubblici e demaniali, Autorità di Audit dei Programmi, Unioni di province e di Comuni, Associazioni pubbliche di gestione del servizio idrico integrato, associazioni pubbliche statali concessionarie autostradali, Responsabile Anticorruzione della Giunta Regionale, Reti di Imprese, Prefettura, Autorità di bacino, Parrocchie, servizio tpl, sistema statistico nazionale (ISTAT), Sistema universitario e scolastico Regione Abruzzo, Sistemi produttivi territoriali, Società in house "FIRA Spa", Società pubbliche regionali e private concessionarie, Soggetti privati (Operatori del settore, imprese commerciali, Soggetti pubblici e privati, Strutture organizzative della Giunta Regionale ed Enti, Strutture private provvisoriamente accreditate, Studenti universitari, Azienda Diritto studi, volontariato di protezione civile, Croce Rossa Italiana, istituto zooprofilattico sperimentale Abruzzo e Molise.

In data 3 gennaio 2024, la Ragioneria Generale dello Stato, ha emanato la circolare n. 1 “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” che fornisce, appunto, le prime indicazioni operative in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41. La circolare è strutturata in tre parti: la prima, relativa alla riforma PNRR 1.11, “Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e delle autorità sanitarie”, Missione 1, componente 1, riconducibile al primo comma del menzionato articolo; la seconda concernente la valutazione della performance mediante assegnazione, da parte delle Amministrazioni pubbliche di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, di obiettivi annuali funzionali al rispetto dei tempi di pagamento ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali, nonché a quelli apicali delle relative strutture, di cui al comma 2 dell'articolo in esame; la terza parte afferente il sistema di monitoraggio e rendicontazione degli obiettivi della riforma PNRR 1.11 sopra richiamata e relativa al comma 3 del menzionato articolo 4-bis.

In ossequio alla disciplina di cui alla menzionata nota circolare, oltre che più in generale alle vigenti disposizioni in materia, ed al fine di perseguire strutturalmente l'obiettivo connesso alla riduzione dei tempi di pagamento della Pubblica Amministrazione, ad integrazione dello specifico obiettivo operativo previsto dalla Struttura regionale preposta alla esecuzione dei provvedimenti Direttoriali e Dirigenziali, in sede di aggiornamento del PIAO si provvederà a fissare ulteriore obiettivo trasversale riferibile a tutte le Strutture dell’Ente che eseguono pagamenti, che si provvederà a condividere con l'Organismo Indipendente di Valutazione. Analogamente e sempre in ottemperanza alle vigenti disposizioni in

materia, si provvederà altresì a fissare specifico obiettivo in tema di formazione professionale del personale dipendente.

2.2.3 L'integrazione con le diverse fonti di programmazione

I dati e le informazioni che seguono sono desunti da quelli contenuti nel Documento di Economia e Finanza Regionale 2025 – 2027, approvato dal Consiglio regionale nella seduta del 28 dicembre 2024 (verbale n. 15/01).

Collegamento e integrazione con la programmazione economica e di bilancio

Al fine di perseguire la massima efficacia allocativa, le risorse pubbliche vanno impiegate in maniera coordinata così da conferire all'azione pubblica la massima capacità di impatto sul tessuto economico e sociale.

Naturalmente data la scarsità di risorse, queste vanno indirizzate sulle aree prioritarie al cui soddisfacimento sono collegati gli obiettivi strategici del mandato di Governo.

Nel quadro normativo statale delineato dalla normativa di riforma del bilancio (L. n. 196/2009 e D.lgs. n. 118/2011 e s.m.i.) e dal d.lgs. n. 150/2009, il ciclo delle prestazioni si interseca con quello della programmazione finanziaria e di bilancio.

Come noto il PIAO assume in sé proprio il principio dell'integrazione programmatica, riassumendo al suo interno, i diversi piani regionali che investono gli aspetti della trasparenza, della prevenzione della corruzione, del fabbisogno di personale, delle esigenze formative e delle azioni positive.

In estrema sintesi il collegamento tra gli aspetti economico - finanziari e il ciclo di gestione delle performances può essere come di seguito riportato:

- Presentazione Programma di mandato (art. 47 Statuto);
- Definizione/approvazione/aggiornamento Programma Regionale di Sviluppo (L.R. n. 85/97);
- Approvazione Documento di Economia e Finanza (DEFR) (D.lgs. n. 118/2011, art. 36);
- Definizione degli obiettivi strategici triennali;
- Approvazione Legge Stabilità regionale (D.lgs. n. 118/2011, art. 36);
- Approvazione Bilancio di Previsione Finanziario (D.lgs. n. 118/2011, art. 36);
- Approvazione Documento di accompagnamento tecnico al bilancio e Bilancio finanziario gestionale (d.lgs. n. 118/2011, art. 39);
- Approvazione P.I.A.O. (Art. 6 D.L. n. 80/2021, convertito in L. n. 113/2021);
- Monitoraggio semestrale degli obiettivi;
- Misurazione e valutazione annuale del rendimento individuale e delle unità organizzative (Valutazione delle prestazioni) (L.R. n. 6/2011, artt. 6 e 7);
- Erogazione di incentivi economici (Sistema premiale);
- Relazione sulle Prestazioni (art. 10, co. 1, lett. b) del d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i. - L.R. n. 6/2011, art. 9);
- Rendiconto generale (D.lgs. n. 118/2011, art. 63).

Per completezza si segnalano altresì le altre fonti di programmazione regionale, con particolare riferimento ai diversi fondi con i relativi stanziamenti che alimentano i progetti e gli ambiti di intervento come segue.

POLITICA DI COESIONE 2014 - 2020**IL PSC 2000 - 2020**

Il Piano di Sviluppo e Coesione, che riassume in un'unica entità, i cicli di programmazione del Fondo di Sviluppo e Coesione 2000 – 2006, 2007 – 2013 e 2014 – 2020, prevede investimenti per circa M€ 2.106,72 distribuiti tra la sezione ordinaria, (valore M€ 1.863,72) e speciale (I e II per un valore di M€ 243,06). La sezione speciale I, pari a circa M€ 130,43, attiene alla copertura degli investimenti necessari per fronteggiare l'emergenza da SARS – COV 19; mentre la sezione II, pari a circa M€ 112,63, ha garantito la copertura della quota di cofinanziamento degli interventi ex fondi strutturali UE.

Con propria deliberazione n. 18/2023, il CIPESS ha disposto il recupero di M€ 5,66 dalle sezioni speciali I e II della programmazione FSC 2014 – 2020 per riassegnarle alla Regione Abruzzo a titolo di anticipazione sulla programmazione FSC 2021 – 2027.

IL PIANO OPERATIVO COMPLEMENTARE 2014 - 2020

Il Piano è finanziato dalle risorse stanziare con D.L. n. 34/2020 (artt. 241 e 242) ed è finalizzato a conferire allo stato italiano la necessaria liquidità necessaria per affrontare la crisi pandemica da SARS – COV 19.

Le norme emergenziali hanno previsto Accordi tra Regioni e Presidenza del Consiglio dei Ministri attraverso i quali le Regioni hanno inserito nei propri Programmi FESR e FSE alcuni interventi emergenziali sostenuti dallo Stato (nel caso della Regione un Fondo di garanzia per le PMI per il FESR per un valore di 58,5 milioni di euro e Cassa Integrazione in Deroga per il FSE per un valore di circa 54,5 milioni di euro).

Le Regioni hanno rendicontato alla Commissione europea gli interventi emergenziali già sostenuti dallo Stato e il rimborso dell'Unione europea è stato utilizzato come liquidità dal MEF che, tuttavia, ha proceduto ad "accantonare" tali risorse a favore dei fondi complementari regionali.

Nei fondi complementari sono stati trasferiti i progetti del FESR e FSE che hanno lasciato il posto agli interventi dello Stato. La scelta sui progetti da spostare sul POC ha riguardato principalmente gli interventi per i quali sono state rilevate criticità tali da porre a rischio la rendicontazione delle operazioni entro il termine del 31.12.2023 previsto per i programmi comunitari.

Nella tabella seguente sono riportati i dati delle macro voci relative al POC Abruzzo 2014 - 2020.

POC ABRUZZO 2014 2020

Descrizione macro interventi	Dotazione POC
Interventi provenienti dal FESR 2014 2020 da rendicontare	65.550.000,00
Interventi provenienti dal FSE 2014 2020 da rendicontare	50.706.464,50
Interventi per Sviluppo Urbano Sostenibile	2.250.000,00
Interventi a favore dello sviluppo del sistema economico	9.250.000,00
Interventi per tutela e valorizzazione delle Aree naturali	14.500.000,00
Assistenza Tecnica	4.220.589,45
	146.477.053,95

La rendicontazione degli interventi provenienti dai POR FESR e FSE 2014 – 2020, costituisce il complemento delle quote dei POR non più rendicontabili nell'ambito dei Programmi per effetto della normativa emergenziale che ha modificato le modalità di rendicontazione dei Programmi medesimi.

IL POR FESR ABRUZZO 2014 - 2020

L'innalzamento del tasso di cofinanziamento UE ha di fatto ridotto l'entità del programma che è passato da M€ 275 ai circa M€ 209 di parte pubblica, con trasferimento dei M€ 66 sul Piano Operativo Complementare di cui alla DGR n. 342/2021.

Di seguito si riporta la tabella che riepiloga lo stato di avanzamento del Programma Operativo.

POR FESR ABRUZZO 2014-2020
Avanzamento della spesa semestrale per Asse e % di attuazione (valori cumulati)

Asse	Denominazione	Dotazione finanziaria POR	Spesa certificata al 31/12/2022	% di attuazione	Spesa certificata al 31/12/2022	% di attuazione	Dotazione finanziaria Contributo UE (50%)	Spesa certificata su Contributo UE al 31/12/2023	% di attuazione
I	Ricerca, sviluppo economico e innovazione	30.180.774,00	19.449.431,30	64,4%	20.537.433,77	68,0%	15.090.387,00	12.107.217,58	80,2%
II	Diffusione servizi digitali	26.000.000,00	16.616.877,87	63,9%	18.605.274,93	71,6%	13.000.000,00	11.207.714,36	86,2%
III	Competitività del sistema produttivo	135.749.226,00	63.769.638,14	47,0%	93.874.777,63	69,2%	67.874.613,00	70.664.817,26	104,1%
IV	Promozione di un'economia a bassa emissione di carbonio	14.560.740,00	9.977.070,30	68,5%	10.149.870,05	69,7%	7.280.370,00	7.276.739,39	100,0%
V	Riduzione del rischio idrogeologico	23.439.260,00	16.080.342,78	68,6%	17.514.773,99	74,7%	11.719.630,00	10.983.413,59	93,7%
VI	Tutela e valorizzazione delle risorse naturali e culturali	13.500.000,00	9.255.034,39	68,6%	10.862.088,77	80,5%	6.750.000,00	5.997.123,99	88,8%
VII	Sviluppo urbano sostenibile	12.750.000,00	9.035.437,48	70,9%	10.596.803,73	83,1%	6.375.000,00	6.013.972,47	94,3%
VIII	Assistenza Tecnica	9.329.780,00	3.554.636,55	38,1%	4.664.596,15	50,0%	4.664.890,00	2.332.298,08	50,0%
IX	Prevenzione del rischio idrogeologico e sostegno alla ripresa economica aree sisma del 2016 e 2017	10.000.000,00	5.445.825,00	54,5%	7.795.238,66	78,0%	5.000.000,00	3.790.233,88	75,8%
Totale		275.509.780,00	153.184.293,81	55,6%	194.600.857,68	70,6%	137.754.890,00	130.373.530,59	94,6%

IL POR FSE ABRUZZO 2014 - 2020

Il Programma si può ritenere già concluso da un punto di vista finanziario in quanto ci sono spese già sostenute da rendicontare all'UE per oltre 12 milioni di euro in termini di quota FSE, relative principalmente a interventi messi in campo per rispondere alla pandemia da Covid-19. Tecnicamente, però, essendo le spese principalmente relative all'Asse 1, e secondo le regole previste dalla normativa della Commissione Europea in tema di chiusura dei programmi riguardo a overbooking e flessibilità tra Assi, la rendicontazione delle stesse è consentita solo a chiusura dei conti dell'ultimo periodo contabile, ossia al 15 febbraio 2025.

Negli orientamenti per la chiusura la Commissione Europea ha evidenziato che gli scostamenti maturati, e in particolare quelli determinati dalla normativa per l'emergenza pandemica, possano essere spiegati come derivanti da motivi da causa di forza maggiore, come l'emergenza da Covid-19. Risulta possibile, pertanto, motivare gli scostamenti nella Relazione di attuazione finale senza procedere ad una riprogrammazione. Di seguito si riporta la tabella che riepiloga lo stato di avanzamento del Programma Operativo.

POR FSE ABRUZZO 2014-2020
Avanzamento della spesa semestrale per Asse e % di attuazione (valori cumulati)

Asse	Denominazione	Dotazione finanziaria POR	Spesa certificata al 31/12/2022	% di attuazione	Spesa certificata al 31/12/2023	% di attuazione	Dotazione finanziaria Contributo UE (50%)	Spesa certificata su Contributo UE al 31/12/2023	% di attuazione
1	Occupazione	91.807.310,00	50.660.794,02	55,2%	50.901.529,25	55,4%	45.903.655,00	44.998.075,10	98,0%
2	Inclusione Sociale e lotta alla povertà	18.784.066,00	14.987.823,14	79,8%	15.064.065,27	80,2%	9.392.033,00	8.383.227,45	89,3%
3	Istruzione e Formazione	18.096.552,00	15.081.914,21	83,3%	15.334.027,51	84,7%	9.048.276,00	8.274.992,67	91,5%
4	Capacità Istituzionale e Amministrativa	4.275.096,00	1.808.058,55	42,3%	2.055.012,40	48,1%	2.137.548,00	1.386.627,42	64,9%
5	Assistenza Tecnica	5.540.126,00	2.961.307,96	53,5%	3.637.456,15	65,7%	2.770.063,00	2.107.432,99	76,1%
Totale		138.503.150,00	85.499.897,88	61,7%	86.992.090,58	62,8%	69.251.575,00	65.150.355,63	94,1%

IL PSR ABRUZZO 2014 - 2022

Il programma è dotato di M€ 638,68 di fondi pubblici, di cui M€ 318,56 di contributi FEASR; al 31 dicembre 2023 è stato conseguito il 100% del target di spesa, con un surplus di 3,3 milioni di euro rispetto al target di spesa in scadenza al 31 dicembre 2024.

Nel 2024 la spesa pubblica confluita sul territorio è risultata pari a 83,9 milioni di euro a favore di 3.571 beneficiari. E' in corso di formalizzazione una deliberazione di Giunta regionale finalizzata a rivedere il tasso di cofinanziamento unionale, con l'obiettivo di rideterminare il valore del target di spesa da raggiungere al 31 dicembre 2025, quale data di chiusura della programmazione 2014/2022.

Complemento di programmazione Abruzzo per lo sviluppo rurale 2023 - 2027

Per la programmazione dello sviluppo rurale 2023/2027, che ha preso avvio dal 1° gennaio 2023, il Complemento per lo Sviluppo rurale reca una dotazione di € 351,40 di spesa pubblica, con M€ 149,34 di contributo FEASR. Al 31 dicembre 2024 è stata sostenuta una spesa pubblica complessivi di € 37,6 milioni a favore di 13.991 beneficiari.

IL PROGRAMMA OPERATIVO FEAMPA 2014 – 2020

Per la programmazione FEAMP 2014 -2020 si provvederà alle procedure di chiusura della programmazione comprendendo controlli sulle operazioni finanziate, procedure di liquidazione saldi compensazioni “crisi Ucraina” e presentazione Dichiarazione di Spesa finale. La regione Abruzzo ha raggiunto e superato il target assegnato.

POLITICA DI COESIONE 2021 – 2027

Il Fondo di Sviluppo e Coesione (FSC) rappresenta uno dei pilastri della politica di sviluppo e coesione regionale e costituisce lo strumento nazionale della politica di coesione; accanto alle risorse comunitarie, lo stato nazionale, nella logica del principio di addizionalità che caratterizza le forme di intervento europee, conferisce risorse del proprio bilancio per potenziare la capacità di impatto sugli obiettivi designati. La

declinazione a livello territoriale del Fondo di Sviluppo e Coesione ha altresì lo scopo di concorrere al riequilibrio socio - economico tra le diverse aree del Paese.

FSC 2021 – 2027

L'Accordo per lo Sviluppo e la Coesione della Regione Abruzzo, che comporta investimenti a valere sulle risorse FSC per M€ 1.257,40, prevede una distribuzione di risorse tra i seguenti settori di intervento:

- 28,3 milioni per la Ricerca e innovazione;
- 120 milioni per Competitività, Cultura e Digitalizzazione;
- 370 milioni circa per l'Ambiente e le Risorse naturali;
- 362,1 milioni per i Trasporti e la mobilità;
- 225,5 milioni per la Riqualificazione urbana;
- 21,8 milioni per Sociale e Salute;
- 39 milioni per la Capacità amministrativa.

All'interno delle suddette risorse trovano capienza le somme che il CIPESS, con deliberazione n. 18/2023, ha attribuito alla Regione Abruzzo a titolo di anticipazione sulla programmazione FSC 2021 – 2027 e pari a circa M€ 97,5.

POR FESR 2021 – 2027

Il POR FESR 2021 – 2027 è dotato di un budget di circa M€ 681 e contempla il perseguimento degli obiettivi previsti nell'Accordo di Programma Stato – UE, distribuiti sulle 5 priorità (oltre all'Assistenza tecnica) di seguito riportate e per le quali è indicato il relativo stato di avanzamento:

POR FESR 2021 – 2027						
<i>N.</i>	<i>Descrizione Priorità</i>	<i>Totali per Obiettivo di Policy</i>		<i>Attuazione</i>		
				<i>Spesa impegnata al 31.12.2023</i>	<i>% di attuazione</i>	
I	Ricerca, Sviluppo e Competitività	255.000.000,00	37,44%	87.500.000,00	34,3%	
II	Connettività Digitale	22.000.000,00	3,23%	-	0,0%	
III	Transizione Abruzzo	253.735.000,00	37,26%	-	0,0%	
IV	Mobilità sostenibile	45.100.000,00	6,62%	-	0,0%	
V	Strategia Territoriale	81.381.715,00	11,95%	-	0,0%	
A.T	Assistenza Tecnica	23.836.875,00	3,50%	9.750.000,00	40,9%	
		681.053.590,00	100,00%	97.250.000,00	14,3%	

POR FSE 2021–2027

Il POR FSE Abruzzo 2021–2027 viene attuato su 4 priorità

POR FSE 2021 – 2027					
<i>N.</i>	<i>Descrizione Priorità</i>	<i>Totali per Obiettivo di Policy</i>		<i>Attuazione</i>	
				<i>Spesa impegnata al 31.12.2023</i>	<i>% di attuazione</i>
I	Occupazione	103.106.288,0 0	25,36%	17.000.000,00	18,8%
II	Istruzione, Formazione e Competenze	85.621.509,00	23,39%	33.437.141,09	39,1%
III	Inclusione e Protezione Sociale	130.600.000,0 0	32,12%	15.500.000,00	11,9%
IV	Occupazione Giovanile	83.500.000,00	15,13%	12.000.000,00	14,4%
A.T	Assistenza Tecnica	16.263.658,00	4,00%	6.460.000,00	39,7%
		406.591.455,0 0	100,00%	84.397.141,09	20,8%

IL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza – PNRR – prevede per la Regione Abruzzo 8.505 interventi articolati sulle 6 Missioni, con investimenti programmati per circa 7,44 miliardi di euro, di cui 4,22 a valere sui fondi del PNRR e 3,19 miliardi di euro da altre fonti.

Nel dettaglio, estrapolando i dati pubblicati¹ dal sito www.openpolis.it, si hanno i seguenti valori:

TEMA	N. PROGETTI		IMPORTO (in milioni di €)		
	in totale	in % su totale	totale	di cui PNRR	altre risorse
DIGITALIZZAZIONE	2.157	25,36	866,1	604,4	261,7
UNIVERSITA E RICERCA		18,14			
IMPRESA E LAVORO	1.543	9,61	805,3	739,2	66,1
CULTURA E TURISMO	817	4,04	431,1	262,1	169
INCLUSIONE	344	5,51	126,6	60,7	65,9
INFRASTRUTTURE	469	5,51	281,1	205	76,1
TRANSIZIONE ECOLOGICA	1.783	20,96	3.000	1.400	1.600
SALUTE	1.124	13,22	1.500	626,6	849,5
	268	3,15	433,2	326	107,2
	8.505	100,00	7.443,4	4.224	3.195,5

¹ Dati desunti su: <https://opepnrr.it/territorio/13/abruzzo#progetti>

IL PROGRAMMA OPERATIVO FEAMPA 2021 – 2027

Per la Programmazione FEAMPA 2021- 2027 che prevede una dotazione finanziaria di 18. 317.864, si provvederà ad implementare le attività istruttorie, inclusi i controlli, e liquidazione contributi e investimenti relativi ai bandi emessi nel 2024, nonché all’emanazione di ulteriori Avvisi pubblici inerenti la Priorità 1 Pesca, Priorità 2 Acquacoltura e Priorità 3 CLLD (Sviluppo Locale) per avanzamento della spesa e raggiungimento target di periodo.



2.3 PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2025-2027

1. INTRODUZIONE

Il Piano Triennale delle Azioni Positive nasce per dare concreta attuazione ai principi delle pari opportunità e della non discriminazione, sanciti nella Carta Costituzionale, nei Trattati internazionali e nei Trattati istitutivi dell'Unione Europea.

Nel giugno 2000, la Commissione Europea, con la direttiva 2000/43/CE, adotta una innovativa strategia quadro in materia di parità tra uomini e donne che prevede, per la prima volta, che tutti i programmi e le iniziative vengano affrontati con un approccio che coniughi misure specifiche volte a promuovere la parità tra uomini e donne.

A seguire il legislatore nazionale ha introdotto lo strumento delle azioni positive finalizzato a rimuovere gli ostacoli che impediscono il raggiungimento della concreta eguaglianza tra lavoratore e lavoratrice.

Attraverso la pianificazione delle azioni positive vengono, quindi, individuati gli strumenti necessari:

- per riequilibrare le situazioni di disparità fra uomini e donne che lavorano all'interno dell'Amministrazione,
- per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro,
- per consentire la diffusione della cultura della pari opportunità,
- per promuovere politiche di conciliazione tra vita privata e lavoro,
- per favorire condizioni di benessere lavorativo,
- per prevenire e contrastare discriminazioni e molestie di ogni tipo, fisiche, morali e psicologiche.

2. IL CONTESTO NORMATIVO COMUNITARIO E NAZIONALE

Coerentemente con la normativa comunitaria e nazionale, che indica la promozione dell'uguaglianza di genere, della parità e delle pari opportunità a tutti i livelli di governo, si conferma l'attenzione ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, ponendo una particolare attenzione al benessere lavorativo.

Si ritiene, pertanto, ancora utile richiamare le fonti normative:

- la Legge 10.4.1991 n. 125 e s.m.i., recante “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”;
- la Legge 8.3.2000 n. 53 e s.m.i., recante “Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”;
- il D. Lgs. 26.3.2001 n. 151 e s.m.i., recante il “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53”;
- il D. Lgs. 30.3.2001 n. 165 e s.m.i., recante “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” ed in particolare gli artt. 7, 54 e 57;
- i DD. Lgs. 9.7.2003 n. 215 e n. 216 e s.m.i., recanti rispettivamente “Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine

- etnica” e “Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro”;
- il D. Lgs. 11.4.2006 n. 198 e s.m.i., recante il “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”;
 - il D. Lgs. 9.4.2008 n. 81 e s.m.i., recante “Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”;
 - la Legge 4.11.2010 n. 183 e s.m.i. “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro” ed in particolare l'art. 21, che ha modificato il D. Lgs. n. 165/2001 con l'introduzione di “Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche”;
 - la Direttiva 4.3.2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, che in attuazione del succitato art. 21 della Legge n. 183/2010 e s.m.i. ha introdotto “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”;
 - la Legge Regionale Abruzzo 14.9.1999 n. 77 e s.m.i., recante “Norme in materia di organizzazione e rapporti di lavoro della Regione Abruzzo”;
 - la Legge Regionale Abruzzo 14.6.2012 n. 26, recante “Istituzione della Commissione Regionale per la realizzazione delle pari opportunità e della parità giuridica e sostanziale tra donne e uomini”;
 - la Direttiva 26.6.2019 n. 2/2019, della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento Funzione Pubblica, recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”, che ha sostituito integralmente la precedente Direttiva 23.5.2007 dei Ministri per le Pari Opportunità e per le Riforme e l'Innovazione della P.A. (“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”);
 - il Decreto Legislativo 30 giugno 2022 n. 105/2022 recante “Attuazione della Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio”;

Si richiama inoltre l'art. 5 del D.L. 30.4.2022 n. 36, convertito dalla Legge 29.6.2022 n. 79, articolo rubricato “Rafforzamento dell'impegno a favore dell'equilibrio di genere”, che prevede: “Al fine di dare effettiva applicazione al principio della parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro, le amministrazioni adottano, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, nel rispetto dell'articolo 157, paragrafo 4, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE) ed in coerenza con gli obiettivi di lungo periodo della Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026, misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato. I criteri di discriminazione positiva devono essere proporzionati allo scopo da perseguire ed adottati a parità di qualifica da ricoprire e di punteggio conseguito nelle prove concorsuali. A tal fine, entro il 30 settembre 2022, il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, di concerto con il Dipartimento per le pari opportunità, adotta specifiche linee guida”.

Alla succitata norma è stata data attuazione attraverso la pubblicazione delle Linee Guida sulla “*Parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni*”, approvate il 6 ottobre 2022 dai Ministri per la Pubblica Amministrazione e per le Pari opportunità e la Famiglia.

Si ritiene utile evidenziare, infine, che anche il D.P.R. n. 82 del 16.6.2023, che ha approvato il *Regolamento recante modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, concernente norme sull’accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi*, contiene norme per il rafforzamento della parità di genere, in particolare innovando l’art. 6 del D.P.R. n. 487/1987, che viene specificamente dedicato all’Equilibrio di genere, ed aggiungendo ai titoli di preferenza nelle graduatorie di concorso pubblico quello di cui alla lett. o dell’art. 5, comma 4 del decreto, relativo *all’appartenenza al genere meno rappresentato*.

Per quanto di specifico interesse sul presente documento, si richiama in particolare l’art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006 e s.m.i., rubricato “Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni (decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 7, comma 5)”, secondo cui:

“1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall’articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell’ambito del comparto e dell’area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all’articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l’altro, al fine di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell’articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l’eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un’esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l’articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. 2. Resta fermo quanto disposto dall’articolo 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”.

Altri documenti che rilevano e che si richiamano sono il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) e il Codice di Comportamento dei dipendenti della Giunta Regionale.

Giova rammentare, infine, che per effetto dell’art. 6 del D.L. 9.6.2021 n. 80, convertito dalla Legge 6.8.2021 n. 113, le informazioni contenute nel Piano delle Azioni Positive confluiscono, al pari degli altri principali strumenti di pianificazione organizzativa, nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione – P.I.A.O.

Infine, si richiama in estrema sintesi quanto previsto dalla Legge n. 168 del 24.11.2023, recante “*Disposizioni per il contrasto della violenza sulle donne e della violenza domestica*”, che, tra i possibili strumenti di prevenzione del fenomeno, inserisce anche, all’art. 6, il ricorso ad iniziative formative dedicate, demandando al Ministro per le Pari Opportunità la definizione di apposite linee guida nazionali, da redigersi anche con il supporto del Comitato tecnico-scientifico dell’Osservatorio sul fenomeno della violenza nei

confronti delle donne e sulla violenza domestica, allo scopo di orientare una formazione adeguata e omogenea degli operatori che a diverso titolo entrano in contatto con le donne vittime di violenza.

Da ultimo, con Direttiva del 29.11.2023 sul *riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme*, il Ministro della Pubblica Amministrazione ha focalizzato l'attenzione, sempre partendo dagli obiettivi del legislatore, sull'importanza di percorsi formativi adeguati che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione, e su adeguate campagne di informazione, anche continuative, all'interno degli ambienti di lavoro pubblico.

Si è oramai consapevoli che la formazione e la sensibilizzazione sono strumenti essenziali di promozione di un profondo cambiamento culturale, attraverso cui prevenire episodi di discriminazione, violenza e molestia e riconoscere e rimuovere tali fenomeni fin dai primi segnali.

3. IL RUOLO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI – CUG

L'art. 57, comma 1, del D.Lgs. 30.3.2001 n. 165 e s.m.i. prevede la costituzione, presso le Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, dello stesso decreto, del "*Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*" (CUG) che sostituisce, unificandoli, i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati Paritetici sul fenomeno del mobbing.

Le modalità di funzionamento del CUG sono disciplinate dalle "*Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 21 legge 4 novembre 2010 n.183)*", contenute nella Direttiva del 4 marzo 2011, emanata dal Dipartimento della Funzione Pubblica di concerto con il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

La successiva Direttiva n. 2 del 26.6.2019 recante "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*" del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità ribadisce la necessità che la scelta dei componenti ricada effettivamente su soggetti in possesso di adeguati requisiti di competenza ed esperienza ed all'esito dell'espletamento di una procedura comparativa trasparente cui possa partecipare tutto il personale interessato in servizio nell'amministrazione.

Con l'istituzione del CUG, il legislatore ha inteso assicurare il rispetto dei principi di parità e di pari opportunità nelle pubbliche amministrazioni contribuendo, da un lato, a migliorare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e, dall'altro, a garantire l'assenza di qualunque forma di violenza, sia morale che psicologica, e di ogni forma di discriminazione.

In tale previsione, il CUG contribuisce dunque all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni, collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza psicologica sui lavoratori.

Il CUG fornisce parere preventivo su tutte le materie aventi riflessi sull'organizzazione e gestione del personale.

Relativamente al Piano triennale delle Azioni Positive, il CUG monitora costantemente i dati al fine di verificare l'efficacia delle azioni adottate ed il rispetto degli obiettivi del Piano nell'ambito delle scelte organizzative e nel conferimento degli incarichi, promuovendo soluzioni per rimuovere gli eventuali ostacoli che si frappongono al conseguimento di una effettiva uguaglianza e valorizzazione delle differenze.

La centralità del descritto ruolo del Comitato è stata di recente ribadita, in particolare nella Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione 29.11.2023, che al par. 3.1. inserisce per l'appunto, tra le *Azioni per una cultura del "rispetto"*, l'assoluta necessità della costituzione e dell'operatività di tale organismo in tutte le Amministrazioni pubbliche indicate dal D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., chiamato ad operare non in maniera isolata, ma all'interno di una rete di relazioni con altri soggetti: dal responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità, alla Consigliera di parità, all'OIV, al RSSPP, alla consigliera di fiducia, laddove nominata, ed altri.

La stessa Direttiva evidenzia in maniera articolata le attività e le azioni di competenza del CUG volte a far emergere segnalazioni di violenza contro le donne: divulgazione di materiale informativo all'interno delle Amministrazioni per sensibilizzare il personale sui fenomeni di violenza; pubblicazione sul sito Internet istituzionale e su quello del CUG del numero verde 1522, per la richiesta di aiuto in sicurezza; attivazione di iniziative formative per i dipendenti, di azioni di monitoraggio e sensibilizzazione sulle situazioni di violenza/molestie, di adozione di Codici etici.

La Regione Abruzzo ha rinnovato la composizione del C.U.G, previa pubblicazione di apposito avviso, con Determinazione Dirigenziale n. DPB011/244 del 18.5.2021.

All'esito del trasferimento delle competenze "*Supporto al Comitato Unico Garanzia della Giunta Regionale*" e "*Redazione e verifica del Piano delle Azioni Positive*" dal Servizio Personale al Servizio Organizzazione, disposto dalla D.G.R. n. 418 del 9.7.2021, con Determinazione Dirigenziale n. DPB010/117 del 28.7.2021 si è proceduto all'integrazione del CUG dell'Amministrazione ed alla sostituzione del relativo Presidente.

Con successivi provvedimenti del Servizio Organizzazione, da ultimo contenuti nella Determinazione Dirigenziale n. DPB010/165 del 5.12.2024, si è proceduto alle ulteriori modifiche/integrazioni della composizione del Comitato di volta in volta necessarie.

L'attività dell'Organismo è disciplinata dal Regolamento del 17.4.2012, integrato il 9.9.2013 ed aggiornato il 5.10.2017.

4. IL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

L'art. 42 del D. Lgs. n. 198/2006 definisce le azioni positive quali misure temporanee e speciali che, in applicazione del principio di uguaglianza, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra uomini e donne.

Sono misure "speciali", in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta, e "temporanee", in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento.

Secondo quanto previsto dalla normativa sopra indicata, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli derivanti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro, in particolare delle donne.

L'obiettivo del presente Piano è assicurare che le politiche e gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere, proponendo la tematica delle pari opportunità come chiave di lettura e di azione, nelle politiche dell'occupazione e della famiglia, nelle politiche sociali ed economiche.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive è un documento programmatico progettato sulla base delle specifiche esigenze rilevate, tenuto conto del numero di dipendenti e delle dimensioni dell'utenza potenziale che usufruisce dei servizi e delle attività erogate e mira ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro per riequilibrare le differenti condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno della stessa struttura.

Tenendo conto della diversità e della specificità di ciascuna risorsa umana, attraverso il Piano vengono individuati gli eventuali gap e le diversità di condizioni tra le persone per poi attuare le azioni finalizzate a valorizzare le differenze, colmare le disparità e consentire alle risorse umane e professionali una resa efficiente della propria performance.

L'obiettivo del Piano triennale delle Azioni Positive è anche quello di coordinare la vita professionale e privata favorendo, anche mediante una diversa e condivisa organizzazione del lavoro, l'equilibrio tra le responsabilità professionali e familiari, e costruire buone prassi che concepiscano la differenza di genere più come una risorsa per l'Amministrazione che come un vincolo.

Pertanto, l'obiettivo primario del Piano è quello di migliorare l'organizzazione del lavoro, ripensandola nella sua dimensione sociale e di genere, con un approccio che sia consapevole delle diversità dei soggetti, rispettosa delle individualità, che non accetti le false neutralità delle regole uguali per tutti, che punti a riequilibrare il lato maschile e femminile dell'organizzazione, non solo in termini numerici, ma soprattutto in termini di cultura e comportamenti.

5. LA SITUAZIONE DEL PERSONALE

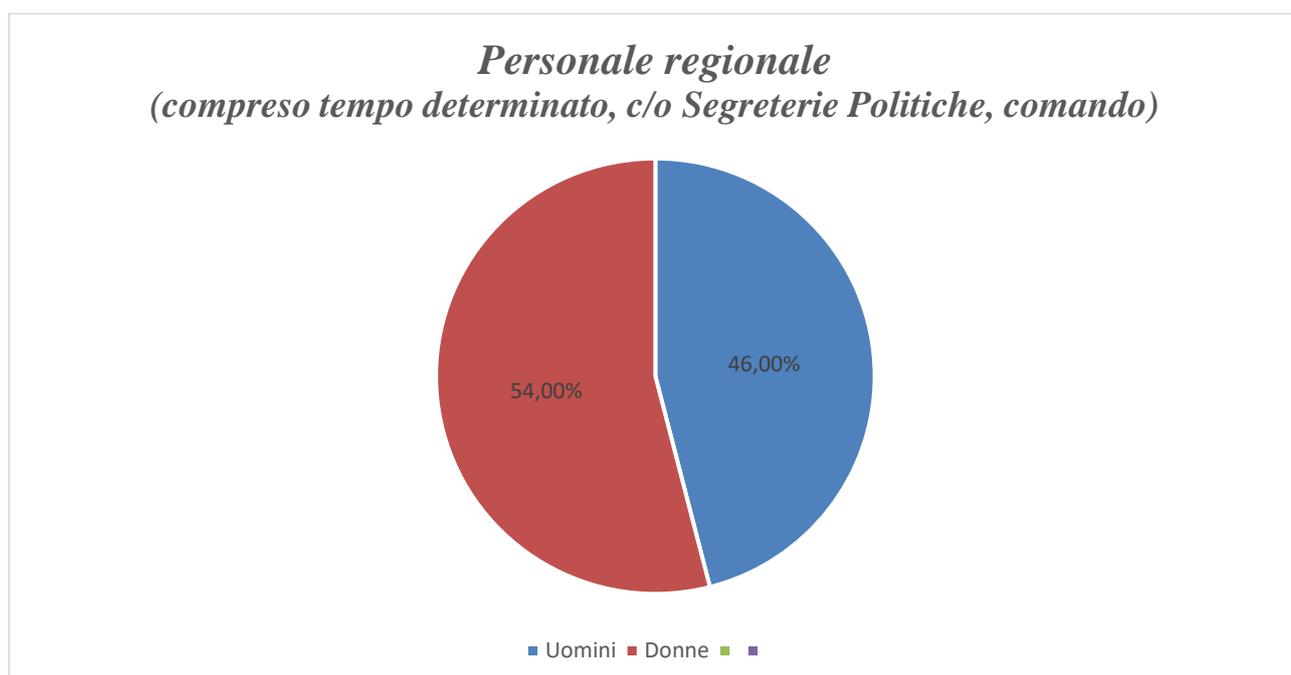
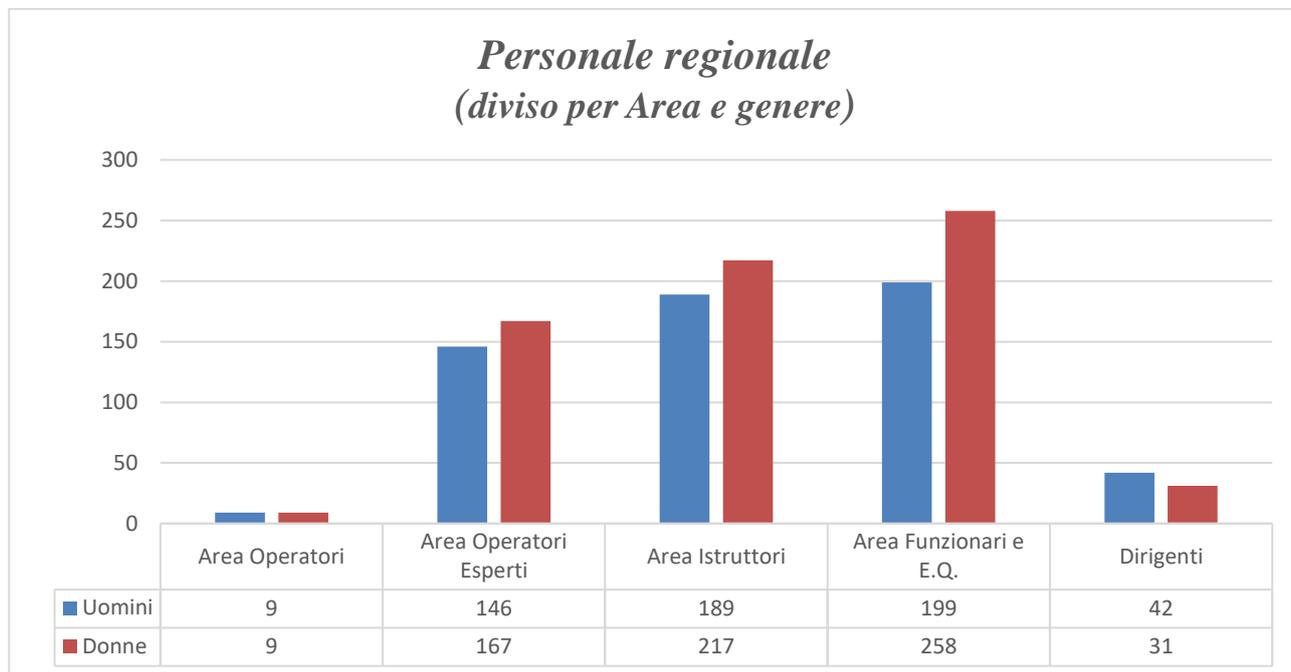
Il punto di partenza necessario per effettuare una efficace attività di pianificazione di azioni positive non può prescindere dall'analisi della situazione di fatto esistente.

Solo a seguito di tale analisi è, infatti, possibile progettare e mettere in atto le azioni positive più adeguate per garantire migliori condizioni di pari opportunità fra uomini e donne.

Pertanto, si è proceduto ad analizzare il personale della Giunta Regionale, al fine di fornire un quadro della distribuzione di genere, utilizzando i dati disponibili aggiornati al **31.12.2024**.

5.1 Personale regionale per Area e genere

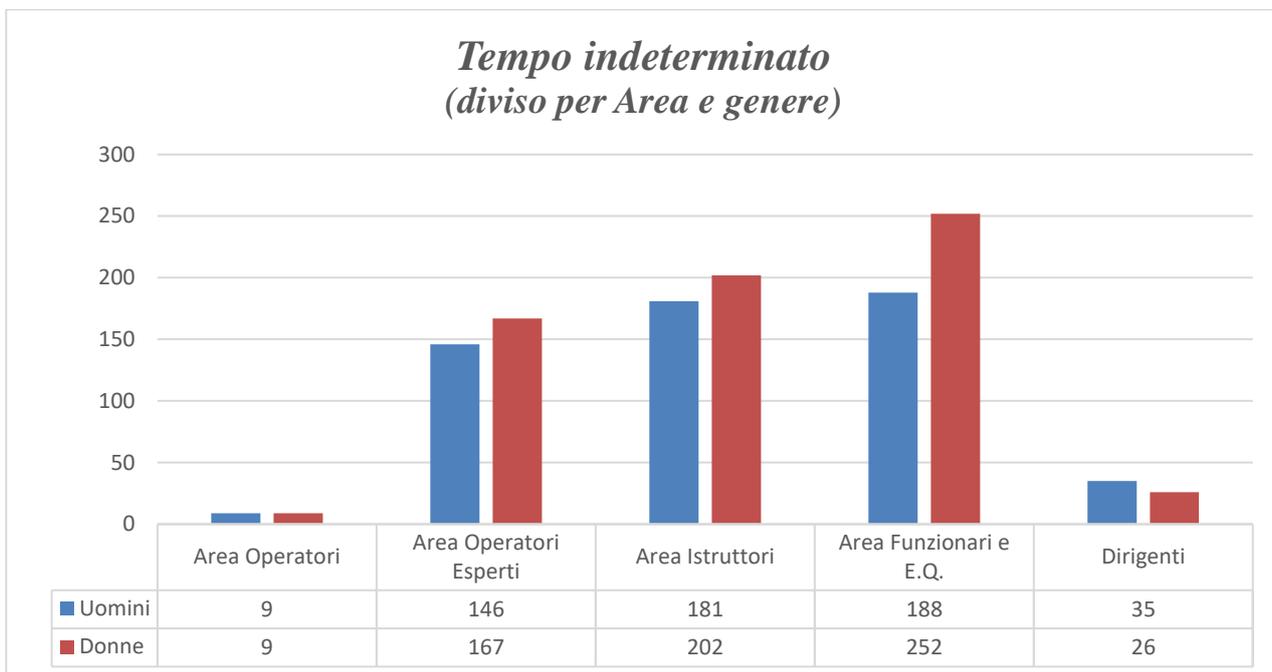
I dipendenti a tempo indeterminato, determinato, presso le segreterie politiche e quelli in comando, alla data di riferimento (31 dicembre 2024) sono 1267, di cui 585 uomini e 682 donne.



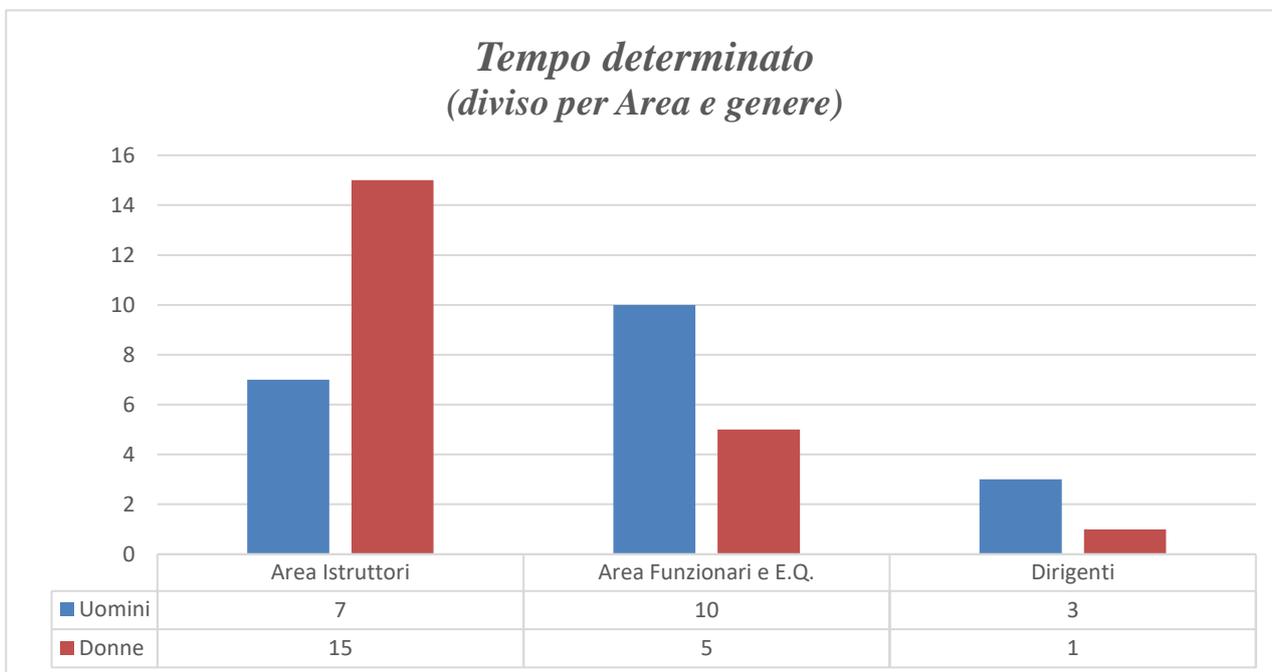
Per le donne, come per gli uomini, risulta essere l'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione quella maggiormente rappresentata.

Le donne con profili professionali apicali sono il 42% delle dipendenti donne mentre gli uomini con profili professionali apicali rappresentano il 41% dei dipendenti di sesso maschile.

5.2 Dipendenti a tempo indeterminato per Area e genere



5.3 Dipendenti a tempo determinato per Area e genere



(È compreso anche il personale a tempo determinato delle segreterie politiche)

6. GLI OBIETTIVI E LE INIZIATIVE

• Premessa

Il presente Piano va letto in raccordo con i Piani 2022 – 2024, 2023 – 2025 e 2024 - 2026, di cui costituisce il completamento e, al tempo stesso, l'evoluzione.

In proposito, con D.G.R. n. 418 del 9.7.2021 si è disposto il passaggio delle competenze “*Supporto al Comitato Unico Garanzia della Giunta Regionale*” e “*Redazione e verifica del Piano delle Azioni Positive*” dal Servizio Personale - Ufficio Affari Giuridici al Servizio Organizzazione - Ufficio Sviluppo Occupazionale e Comunicazione Interna.

Quindi, con D.G.R. n. 939 del 30.12.2021, è stato approvato il Piano delle Azioni Positive 2021 – 2023, nel quale, in considerazione delle criticità legate alla pandemia da Covid-19, causa di forti rallentamenti nelle attività promosse in precedenza dall'Amministrazione, si è ritenuto di mantenere anche per il triennio di riferimento gli obiettivi non ancora raggiunti in quello precedente, con l'aggiunta di altri due obiettivi, di cui uno sul benessere organizzativo e l'altro sull'approvazione del Codice Etico.

A seguire, con D.G.R. n. 74 del 14.2.2022, di adozione del Piano delle Azioni Positive 2022 – 2024, nell'intento di assicurare continuità all'azione amministrativa dell'Ente in materia di azioni positive, sono stati riproposti i medesimi obiettivi e dunque:

Obiettivo 1 – Bilancio di genere

Obiettivo 2 – Formazione dei dipendenti improntata sulla cultura delle pari opportunità

Obiettivo 3 – Indagine sul benessere organizzativo

Obiettivo 4 – Approvazione del Codice Etico con l'Istituzione Consiglieria/e di fiducia.

A seguito delle modifiche normative *medio tempore* intervenute, in sede di approvazione del P.I.A.O. - Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all'art. 6 del D.L. n. 80 del 9.6.2021, conv. dalla Legge n. 113 del 6.8.2021 e s.m.i., con D.G.R. n. 79 del 17.2.2023 è stato approvato, tra gli ulteriori allegati al P.I.A.O. 2023 – 2025 annualità 2023, il Piano Triennale delle Azioni Positive anno 2023 – 2025, i cui obiettivi sono declinati come segue:

Obiettivo 1 – Completamento delle azioni finalizzate all'approvazione del Bilancio di genere

Obiettivo 2 – Implementazione della Formazione dei dipendenti improntata sulla cultura delle pari opportunità

Obiettivo 3 – Completamento delle azioni finalizzate all'attuazione delle Indagini sul benessere organizzativo

Obiettivo 4 – Completamento delle azioni finalizzate all'Approvazione Approvazione del Codice Etico con l'Istituzione del Consiglieria/e di fiducia

Obiettivo 5 – Approvazione della “Carta del tempo del lavoro manageriale”.

Da ultimo, nel Piano Triennale delle Azioni Positive anno 2024 – 2026, costituente la Sezione 2 - Sottosezione 2.3 del P.I.A.O. 2024 – 2026, annualità 2024, approvato con D.G.R. n. 72 del 31.1.2024, gli obiettivi di cui sopra sono stati aggiornati e rielaborati come segue:

OBIETTIVO 1 – IMPLEMENTAZIONE E RIMODULAZIONE DELLE AZIONI FINALIZZATE ALL’APPROVAZIONE DEL BILANCIO DI GENERE, ATTRAVERSO L’ELABORAZIONE DI UN QUESTIONARIO PER LA CATALOGAZIONE DEGLI INTERVENTI SVOLTI O PROGRAMMATI DA CIASCUN DIPARTIMENTO/SERVIZIO AUTONOMO, IN UN’OTTICA DI UTILIZZO DELLE RISORSE SECONDO UNA CULTURA DI GENERE

OBIETTIVO 2 – IMPLEMENTAZIONE DELLA FORMAZIONE DEI DIPENDENTI IMPRONTATA SULLA CULTURA DELLE PARI OPPORTUNITÀ

OBIETTIVO 3 – ELABORAZIONE DEI RISULTATI DELL’INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO IN RACCORDO CON IL CUG

OBIETTIVO 4 – COMPLETAMENTO DELL’ITER DI ISTITUZIONE DELLA/DEL CONSIGLIERA/E DI FIDUCIA

OBIETTIVO 5 – APPROVAZIONE DELLA “CARTA DEL TEMPO DEL LAVORO MANAGERIALE”.

Nel corso del 2024 sono state implementate tutte le attività funzionali al conseguimento degli obiettivi di che trattasi.

In particolare:

- **Quanto all’Obiettivo n. 1:**

Come illustrato nella descrizione dell’obiettivo nel conferente Piano, allo scopo di meglio approfondire il grado e le modalità di attuazione delle politiche di genere all’interno dell’operato dell’Amministrazione, si è proceduto alla somministrazione di un questionario (elaborato secondo lo schema di cui all’All. B al Piano delle Azioni Positive 2024 – 2026), che è stato sottoposto alla compilazione da parte di tutte le strutture amministrative della Giunta Regionale, con l’intento di tracciare, attraverso le relative risultanze, un quadro completo ed aggiornato non solo delle iniziative specificamente dedicate alla parità di genere, ma anche del riflesso che ogni altra iniziativa ha in termini di prevenzione del fenomeno della discriminazione di genere e di attuazione concreta del principio della pari opportunità.

La somministrazione è stata dunque condotta in un’ottica di equilibrio di genere, avendo riguardo agli effetti che i progetti, gli avvisi, i bandi di varia tipologia, le attività in genere, nonché le connesse risorse finanziarie, possono avere sull’attuazione di una concreta parità di opportunità di lavoro, di sviluppo imprenditoriale e professionale, di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, di crescita personale, lavorativa e culturale.

Si è proceduto, allo scopo, ad una classificazione degli interventi effettuati al fine di soddisfare le esigenze emerse, a seguito di una possibile valutazione dei bisogni attraverso un’analisi del contesto territoriale, sociale, economico, culturale, etc., con la definizione delle seguenti aree di intervento:

FORMAZIONE; OCCUPAZIONE; LAVORO AUTONOMO – IMPRENDITORIA; CONCILIAZIONE VITA – LAVORO; SALUTE; PROTEZIONE E CONTRASTO ALLA VIOLENZA.

Nello specifico, con nota prot. n. DPB010/382417/24 del 2.10.2024 - inviata, per opportuna conoscenza, anche al CUG - il questionario è stato trasmesso a tutte le Strutture della Giunta Regionale (Direzione Generale, Dipartimenti e Servizi Autonomi) per la relativa compilazione ed il riscontro attraverso l’inserimento dei dati, in forma aggregata per tutti i Servizi di ciascun Dipartimento.

La nota è stata riscontrata come segue:

- Servizio Autonomo Audit – ADA: nota prot. n. 441409/24 del 14.11.2024;
- Servizio Autonomo Controlli e Anticorruzione – CAP: nota prot. n. 384771/24 del 3.10.2024 (esito negativo);
- Direzione Generale – DRG: nota prot. n. 466782/24 del 2.12.2024;
- Dipartimento Avvocatura Regionale e Attività Legislativa – AVV: nota prot. n. 496148/24 del 19.12.2024 (esito negativo);
- Dipartimento Presidenza – Programmazione -Turismo – DPA: nota prot. n. 499838/24 del 23.12.2024 (esito negativo);
- Dipartimento Risorse – DPB: nota prot. n. 472344/24 del 5.12.2024;
- Dipartimento Territorio Ambiente – DPC: nota prot. n. 476893/24 del 9.12.2024 (esito negativo);
- Dipartimento Agricoltura – DPD: nota prot. n. 500763/24 del 23.12.2024;
- Dipartimento Infrastrutture – Trasporti – DPE: nota prot. n. 459567/24 del 27.11.2024;
- Dipartimento Sanità – DPF: nota prot. n. 9211/25 del 13.1.2025 (esito negativo);
- Dipartimento Sociale – Enti Locali – Cultura – DPG: nota prot. n. 464923/24 del 2.12.2024;
- Dipartimento Lavoro e Attività Produttive – DPH: nota prot. n. 439315 del 13.11.2024.

Si riportano di seguito le tabelle oggetto di riscontro.

SERVIZIO AUTONOMO AUDIT - ADA						
AREA DI INTERVENTO						
FORMAZIONE	DESCRIZIONE	Partecipazione attiva di tutto il personale del Servizio alle formazioni promosse dal Dipartimento Risorse inclusi i corsi su "la comunicazione gentile e l'armonia delle relazioni" e per dirigente e funzionari il "Benessere Organizzativo e Conciliazione dei tempi di Vita"				
	TIPOLOGIA DI SPESA		diretta a ridurre le disuguaglianze di genere		sensibile	X neutrale
	BENEFICIARI	tutti i dipendenti del Servizio Autonomo Audit				
	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)	capitoli gestiti dal Dipartimento Risorse				
OCCUPAZIONE	DESCRIZIONE	Nel 2024 si è curata la stabilizzazione del personale a tempo determinato del Servizio Autonomo Audit, in forza del disposto dell'art. 3 "Disposizioni in materia di rafforzamento della capacità amministrativa degli enti territoriali", co. 5, della L. n. 74/2023 del 22.06.2023 di conversione in legge del D.L. 44/2023				
	TIPOLOGIA DI SPESA		diretta a ridurre le disuguaglianze di genere		sensibile	X neutrale
	BENEFICIARI	Personale del servizio, 2 dipendenti cat. D ed una Dipendente cat.C				
	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)	cap.11204.1/2/3 € 58.723,76 per l'esercizio 2024; € 109.058,12 per l'esercizio 2025; € 109.058,34 per l'esercizio 2026				
LAVORO AUTONOMO - IMPRENDITORIA	DESCRIZIONE					
	TIPOLOGIA DI SPESA		diretta a ridurre le disuguaglianze di genere		sensibile	neutrale
	BENEFICIARI					
	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)					
CONCILIAZIONE VITA - LAVORO	DESCRIZIONE	Accordo individuale per la concessione del lavoro agile a tutti i dipendenti, per permettere di conciliare meglio le esigenze personali o familiari con quelle lavorative				

	TIPOLOGIA DI SPESA		diretta a ridurre le disuguaglianze di genere		sensibile	X	neutrale
	BENEFICIARI	N. 5 dipendenti donne (non residenti o con figli minorenni) e n. 4 dipendenti uomini su un totale di 11 dipendenti					
	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)						
SALUTE	DESCRIZIONE						
	TIPOLOGIA DI SPESA		diretta a ridurre le disuguaglianze di genere		sensibile		neutrale
	BENEFICIARI						
	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)						
PROTEZIONE E CONTRASTO ALLA VIOLENZA	DESCRIZIONE						
	TIPOLOGIA DI SPESA		diretta a ridurre le disuguaglianze di genere		sensibile		neutrale
	BENEFICIARI						
	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)						
DIREZIONE GENERALE - DRG							
AREA DI INTERVENTO							
FORMAZIONE	DESCRIZIONE	corsi di formazione messi a disposizione dall'Ente regionale					
	TIPOLOGIA DI SPESA		diretta a ridurre le disuguaglianze di genere		sensibile	X	neutrale
	BENEFICIARI	per i corsi messi a disposizione dall'Ente regionale: tutto il personale del servizio o interessato per materia di competenza in caso di limiti dei posti disponibili;					
	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)	il Servizio DRG011 non dispone di risorse finanziarie dedicate alla formazione					

OCCUPAZIONE	DESCRIZIONE	Interventi finalizzati a favorire l'occupazione (es. Servizi di informazione, orientamento e consulenza per inserimento / reinserimento nel mondo del lavoro, tirocini, apprendistato, servizio civile, tutele, etc.);				
	TIPOLOGIA DI SPESA		diretta a ridurre le disuguaglianze di genere		sensibile	neutrale
	BENEFICIARI	l'azione non compete alla struttura.				
	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)	il Servizio DRG011 non dispone di risorse finanziarie dedicate all'occupazione				
LAVORO AUTONOMO - IMPRENDITORIA	DESCRIZIONE	Interventi volti ad incentivare la creazione di impresa (es. Strumenti per l'accesso al credito, Sostegno all'imprenditoria, etc.);				
	TIPOLOGIA DI SPESA		diretta a ridurre le disuguaglianze di genere	X	sensibile	neutrale
	BENEFICIARI	<p>Micro, Piccole e Medie Imprese:</p> <p>- Bando pubblico (pubblicato sul B.U.R.A.T. speciale n. 50 del 26 aprile 2017) per la concessione di aiuti alle imprese: «FARE CENTRO – IL RIENTRO DELLE ATTIVITÀ PRODUTTIVE NEI CENTRI STORICI» «Incentivi per favorire progetti di trasferimento o avvio di nuove attività produttive per il ripopolamento dei centri storici e dei piccoli borghi dei Comuni del cratere danneggiati a seguito del sisma dell'aprile 2009».</p> <p>- Bando per la misura Restart – Fare Impresa «Strumento a sostegno dell'accesso al credito delle Micro Piccole Imprese ricadenti nel territorio del Cratere Sismico aquilano 2009 con particolare attenzione a coloro che hanno difficoltà di accesso al credito attraverso la concessione di una garanzia “a primo rischio” abbinata alla concessione di una sovvenzione “in conto capitale.”» pubblicato sul BURA Speciale n° 89 del 6/07/2022. Il Bando prevede due linee di intervento complementari tra di loro:</p> <p>A – Linea di intervento per il rilascio di garanzie per Euro 4.750.000;</p> <p>B – Linea di intervento per la concessione di una sovvenzione diretta a fondo perduto per Euro 4.750.000.</p> <p>La linea di intervento A è attuata attraverso i Confidi selezionati tramite l'Avviso Pubblico “Restart Fare Impresa – Avviso Confidi” del 06/10/2021, mentre la linea di intervento B è attuata direttamente da Fi.R.A. Spa;</p> <p>La dotazione finanziaria è pari ad € 10.000.000,00</p> <p>Risorse a disposizione delle imprese: 9, 5 mln in esecuzione di programmi di investimento per un ammontare unitario massimo di € 140.000 per ogni soggetto richiedente da utilizzarsi nei seguenti termini:</p> <p>- quanto ad euro 100.000,00, concessa sotto forma di garanzia da utilizzarsi a sostegno di un finanziamento dedicato al progetto di investimento unitario;</p> <p>- quanto ad euro 40.000,00, concessa sotto forma di sovvenzione diretta a fondo perduto, corrispondente ad un massimo del 40% del finanziamento bancario ottenuto e deliberato di cui al punto precedente.</p> <p>Lavoro autonomo:</p> <p>- Progetto 1000 Esperti Abruzzo - CUP: C91B21007190006 - PNRR, Missione 1 “<i>Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo</i>”, Componente 1“<i>Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA</i>”, Investimento 2.2 “<i>Task Force digitalizzazione, monitoraggio e performance</i>”, sub-investimento 2.2.1 “<i>Assistenza tecnica a livello centrale e locale</i>”,</p>				

		<p>finanziato dall'Unione Europea – Next Generation EU". Nell'ambito del Progetto, si fa riferimento all'equilibrio di genere sia in fase di individuazione delle Commissioni per la selezione degli esperti/professionisti (cfr. art. 57 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e D.L. 9 giugno 2021, n. 80), sia in fase di colloquio selettivo (cfr. art. 4, comma 6 del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 ottobre 2021, il quale prevede che "<i>Le Amministrazioni (...) invitano al colloquio selettivo un numero di candidati per il conferimento dell'incarico pari ad almeno 4 volte il numero di professionalità richieste, al fine di assicurare il rispetto della parità di genere, un numero superiore di candidati e li sottopongono ad un colloquio selettivo per il conferimento degli incarichi</i>").</p>				
	<p>RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)</p>	<p>Cap. 282460 dotazione finanziaria € 20.000.000,00 per il Bando "Fare Centro"; Cap. 282490 dotazione finanziaria € 10.000.000,00 per il Bando "Azioni di Sostegno per l'Accesso al Credito delle Imprese" Linea di intervento per il rilascio di garanzie e per la concessione di una sovvenzione in conto capitale, attuato dalla Regione Abruzzo tramite la società in house Fi.R.A. S.p.A, individuata quale soggetto Gestore del Fondo di Garanzia denominato "Fondo Sisma 2009"; Cap. 18000 dotazione finanziaria € 11.539.000,00 per il "Progetto 1000 esperti - Incarichi di collaborazione per il supporto ai procedimenti amministrativi connessi all'attuazione del PNRR per la Regione Abruzzo".</p>				
<p>CONCILIAZIONE VITA - LAVORO</p>	<p>DESCRIZIONE</p>	<p>interventi finalizzati alla conciliazione delle esigenze di vita – lavoro nell'ambito del pubblico impiego e del settore privato (es. congedi, forme di lavoro agile, etc.) e per assicurare la cura dei familiari (es. infanzia, anziani, non autosufficienti, etc.).</p>				
	<p>TIPOLOGIA DI SPESA</p>		<p>diretta a ridurre le disuguaglianze di genere</p>	<p>X</p>	<p>sensibile</p>	<p>neutrale</p>

	BENEFICIARI	tutto il personale del Servizio DRG011 che ha manifestato/manifesta la necessità di lavoro agile, congedi, permessi L. 104 per assist. Handicap.				
	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)	il Servizio DRG011 non dispone di risorse finanziarie dedicate alla conciliazione vita- lavoro				
SALUTE	DESCRIZIONE	Interventi finalizzati al miglioramento dello stato di salute e di benessere della collettività e dei singoli cittadini, rimuovendo le cause di malattia e riducendo i fattori di rischio, nonché orientando la popolazione alla consapevolezza e all'applicazione di corretti stili di vita (es. Promozione di corretti stili di vita, lotta alle dipendenze, prevenzione, incentivi allo sport, etc.).				
	TIPOLOGIA DI SPESA		diretta a ridurre le disuguaglianze di genere		sensibile	neutrale
	BENEFICIARI	l'azione non compete alla struttura.				
	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)	il Servizio DRG011 non dispone di risorse finanziarie dedicate alla salute				
PROTEZIONE E CONTRASTO ALLA VIOLENZA	DESCRIZIONE	interventi finalizzati alla prevenzione della violenza di genere e alla accoglienza, protezione, solidarietà, sostegno e soccorso alle vittime di violenza (es. incontri informativi, sostegno alle reti territoriali antiviolenza, accoglienza, etc.).				
	TIPOLOGIA DI SPESA		diretta a ridurre le disuguaglianze di genere		sensibile	neutrale
	BENEFICIARI	l'azione non compete alla struttura.				
	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)	il Servizio DRG011 non dispone di risorse finanziarie dedicate alla protezione e contrasto alla violenza				
DIPARTIMENTO RISORSE						
AREA DI INTERVENTO						
FORMAZIONE	DESCRIZIONE	DPB010 - stata prevista nel PIAO di cui alla DGR n. 72/2024, sezione Piano Triennale 2024 - 2026 e piano annuale 2024 delle attività formative per il personale della Giunta Regionale, l'AZIONE FORMATIVA n. 5 : Piano delle Azioni positive nel quale sono - statti attivati n. 2 corsi di formazione: 1) "BENESSERE ORGANIZZATIVO E CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA" 2) "LA COMUNICAZIONE GENTILE - L'ARMONIA DELLE RELAZIONI TRA COLLEGHI E CITTADINI"				

	TIPOLOGIA DI SPESA	X	diretta a ridurre le disuguaglianze di genere		sensibile		neutrale
	BENEFICIARI	1) Responsabili di ufficio e Dirigenti: "BENESSERE ORGANIZZATIVO E CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA" 2) Tutti i dipendenti: "LA COMUNICAZIONE GENTILE - L'ARMONIA DELLE RELAZIONI TRA COLLEGHI E CITTADINI" :					
	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)	1) "BENESSERE ORGANIZZATIVO E CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA" : cap. n. 11450 art.2 - PDC 1.03.02.04.000 esercizio 2024 - € 4.800,00 2) "LA COMUNICAZIONE GENTILE - L'ARMONIA DELLE RELAZIONI TRA COLLEGHI E CITTADINI" : cap. n. 11450 art.2 - PDC 1.03.02.04.000 esercizio 2024 - € 6,000,00					
	DESCRIZIONE	DPB011 - WELFARE - BORSE DI STUDIO PER I FIGLI DEI DIPENDENTI REGIONALI					
	TIPOLOGIA DI SPESA		diretta a ridurre le disuguaglianze di genere		sensibile	X	neutrale
	BENEFICIARI	DIPENDENTI REGIONALI					
	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)	BORSE DI STUDIO EURO 143.000,00 cap. 165					
OCCUPAZIONE	DESCRIZIONE						
	TIPOLOGIA DI SPESA		diretta a ridurre le disuguaglianze di genere		sensibile		neutrale
	BENEFICIARI						
	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)						
LAVORO AUTONOMO - IMPRENDITORIA	DESCRIZIONE						
	TIPOLOGIA DI SPESA		diretta a ridurre le disuguaglianze di genere		sensibile		neutrale
	BENEFICIARI						
	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)						
	DESCRIZIONE	DPB011 - CONGEDI PER MATERNITA' - LEGGE N. 104/92 -					

CONCILIAZIONE VITA - LAVORO	TIPOLOGIA DI SPESA		diretta a ridurre le disuguaglianze di genere	X	sensibile	X	neutrale
	BENEFICIARI	DIPEDENTI REGIONALI					
	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)						
SALUTE	DESCRIZIONE						
	TIPOLOGIA DI SPESA		diretta a ridurre le disuguaglianze di genere		sensibile		neutrale
	BENEFICIARI						
	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)						
PROTEZIONE E CONTRASTO ALLA VIOLENZA	DESCRIZIONE						
	TIPOLOGIA DI SPESA		diretta a ridurre le disuguaglianze di genere		sensibile		neutrale
	BENEFICIARI						
	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)						
DIPARTIMENTO AGRICOLTURA - DPD							
AREA DI INTERVENTO							
FORMAZIONE	DESCRIZIONE						
	TIPOLOGIA DI SPESA		diretta a ridurre le disuguaglianze di genere		sensibile		neutrale
	BENEFICIARI						
	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)						

OCCUPAZIONE	DESCRIZIONE	<p>CSR 2023-2027 Bando SRG06 "LEADER - attuazione strategie di sviluppo locale" (due bandi pubblicati, uno ad ottobre 2023 e l'altro a novembre 2024). Lo Sviluppo locale LEADER è attuato attraverso Strategie di Sviluppo Locale (SSL), ai sensi dell'art. 32 del Reg. (UE) 2021/1060, e ha un ruolo strategico nel favorire la vitalità delle zone rurali e contrastare fenomeni di spopolamento, povertà e degrado ambientale. L'intervento SRG06 contribuisce all'obiettivo specifico 8 della PAC: promuovere l'occupazione, la crescita, la parità di genere, inclusa la partecipazione delle donne all'agricoltura, l'inclusione sociale e lo sviluppo locale nelle zone rurali, compresa la bioeconomia circolare e la silvicoltura sostenibile. L'intervento premia la partecipazione delle donne assegnando 5 punti alle SSL che favoriscono la promozione della parità di genere.</p> <p>CSR 2023-2027 Bando "SRD03 - Investimenti nelle aziende agricole per la diversificazione in attività non agricole" (bando pubblicato a dicembre 2023). L'intervento è finalizzato ad incentivare gli investimenti per le attività di diversificazione aziendale che favoriscono la crescita economica e lo sviluppo sostenibile nelle zone rurali, contribuendo anche a migliorare l'equilibrio territoriale, sia in termini economici che sociali. Il bando premia la partecipazione delle donne assegnando di 3 punti alle domande di sostegno presentate da una donna.</p>			
	TIPOLOGIA DI SPESA	x	diretta a ridurre le disuguaglianze di genere	sensibile	neutrale
	BENEFICIARI	<p>SRG06: Gruppi di Azione Locale (GAL) SRD03: imprenditori agricoli, singoli o associati, ai sensi dell'art. 2135 del codice civile (esclusi gli imprenditori che esercitano esclusivamente attività di selvicoltura e acquacoltura)</p>			
	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)	<p>SRG06: € 21.850.000,00 SRD03: € 6.000.000,00</p>			
LAVORO AUTONOMO - IMPRENDITORIA	DESCRIZIONE	<p>PSR 2014-2022 M6 - SM 6.1 Intervento 6.1.1 - Aiuti all'avviamento di attività imprenditoriali per i giovani agricoltori L'intervento "Aiuti all'avviamento di attività imprenditoriali per i giovani agricoltori" è finalizzato alla concessione di un sostegno a giovani imprenditori agricoli, che si insediano per la prima volta in un'azienda agricola in qualità di capo dell'azienda, dietro presentazione di un Piano di Sviluppo Aziendale. Il bando premia la partecipazione delle donne assegnando di 5 punti alle domande di sostegno presentate da una donna.</p> <p>CSR 2023-2027 Bando SRE01 - Insediamento giovani agricoltori (Il bando sarà pubblicato a settembre 2025). L'intervento di sostegno al primo insediamento è finalizzato alla concessione di un sostegno a giovani imprenditori agricoli di età fino a quarantuno anni (non compiuti) che si insediano per la prima volta in un'azienda agricola in qualità di capo dell'azienda, dietro presentazione di un piano aziendale per lo sviluppo dell'attività agricola. I criteri utilizzati per selezionare i progetti prevedono che a parità di punteggio sia data priorità alle domande presentate da donne.</p>			
	TIPOLOGIA DI SPESA	x	diretta a ridurre le disuguaglianze di genere	sensibile	neutrale

	BENEFICIARI	MISURA 6.1: giovani imprenditori agricoli che si insediano per la prima volta in un'azienda agricola in qualità di capo dell'azienda SRE01: Agricoltori di età maggiore ai 18 anni e inferiore a 41 anni non compiuti					
	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)	MISURA 6.1: circa € 65.000.000. Nell'ambito della programmazione 2014-2022 sono stati pubblicati 6 bandi di cui 3 in combinazione alla misura 4.1 (pacchetto giovani) SRE01: € 21.000.000,00					
CONCILIAZIONE VITA - LAVORO	DESCRIZIONE						
	TIPOLOGIA DI SPESA		diretta a ridurre le disuguaglianze di genere		sensibile		neutrale
	BENEFICIARI						
	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)						
SALUTE	DESCRIZIONE						
	TIPOLOGIA DI SPESA		diretta a ridurre le disuguaglianze di genere		sensibile		neutrale
	BENEFICIARI						
	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)						
PROTEZIONE E CONTRASTO ALLA VIOLENZA	DESCRIZIONE						
	TIPOLOGIA DI SPESA		diretta a ridurre le disuguaglianze di genere		sensibile		neutrale
	BENEFICIARI						
	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)						
DIPARTIMENTO INFRASTRUTTURE – TRASPORTI - DPE							
AREA DI INTERVENTO							
FORMAZIONE	DESCRIZIONE						
	TIPOLOGIA DI SPESA		diretta a ridurre le disuguaglianze di genere		sensibile		neutrale
	BENEFICIARI						

	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)						
OCCUPAZIONE	DESCRIZIONE						
	TIPOLOGIA DI SPESA		diretta a ridurre le disuguaglianze di genere		sensibile		neutrale
	BENEFICIARI						
	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)						
LAVORO AUTONOMO - IMPRENDITORIA	DESCRIZIONE						
	TIPOLOGIA DI SPESA		diretta a ridurre le disuguaglianze di genere		sensibile		neutrale
	BENEFICIARI						
	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)						
CONCILIAZIONE VITA - LAVORO	DESCRIZIONE						
	TIPOLOGIA DI SPESA		diretta a ridurre le disuguaglianze di genere		sensibile		neutrale
	BENEFICIARI						
	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)						
SALUTE	DESCRIZIONE						
	TIPOLOGIA DI SPESA		diretta a ridurre le disuguaglianze di genere		sensibile		neutrale
	BENEFICIARI						
	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)						
PROTEZIONE E CONTRASTO ALLA VIOLENZA	DESCRIZIONE	Convenzioni con Forze dell'Ordine /Polizia per fruizione gratuita nei trasporti da parte dei propri appartenenti al fine di incrementare il fattore sicurezza a bordo dei treni/autobus regionali					
	TIPOLOGIA DI SPESA		diretta a ridurre le disuguaglianze di genere	X	sensibile		neutrale

	BENEFICIARI	Utenti trasporto pubblico automobilistico e ferroviario			
	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)	cap.181510.4 € 240.000,00			
DIPARTIMENTO SOCIALE – ENTI LOCALI – CULTURA – DPG					
AREA DI INTERVENTO					
FORMAZIONE	DESCRIZIONE	Incremento del 20% della quota denaro delle borse di studio a favore delle studentesse universitarie frequentanti i corsi di studio in materie S.T.E.M.			
	TIPOLOGIA DI SPESA	x	diretta a ridurre le disuguaglianze di genere	sensibile	neutrale
	BENEFICIARI	Studentesse universitarie per il tramite delle Aziende DSU			
	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)	Cap. 52105/4 € 496.284,59, Cap. 52106/ € 521.098,82, Cap. 52107/4 223.328,07, Cap. 41514/1 € 850.000,00			
OCCUPAZIONE	DESCRIZIONE				
	TIPOLOGIA DI SPESA		diretta a ridurre le disuguaglianze di genere	sensibile	neutrale
	BENEFICIARI				
	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)				
LAVORO AUTONOMO - IMPRENDITORIA	DESCRIZIONE				
	TIPOLOGIA DI SPESA		diretta a ridurre le disuguaglianze di genere	sensibile	neutrale
	BENEFICIARI				
	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)				
CONCILIAZIONE VITA - LAVORO	DESCRIZIONE	Stipula contratti di smart working tra i Dirigenti dei rispettivi Servizi e il personale dipendente assegnato (ex DGR n. 9/2022)			
	TIPOLOGIA DI SPESA	x	diretta a ridurre le disuguaglianze di genere	sensibile	neutrale
	BENEFICIARI	Personale dipendente della regione			
	RISORSE FINANZIARIE				

	DEDICATE (cap. e importo)					
SALUTE	DESCRIZIONE					
	TIPOLOGIA DI SPESA		diretta a ridurre le disuguaglianze di genere		sensibile	neutrale
	BENEFICIARI					
	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)					
PROTEZIONE E CONTRASTO ALLA VIOLENZA	DESCRIZIONE	INTERVENTI PER LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO DELLA VIOLENZA CONTRO LE DONNE				
	TIPOLOGIA DI SPESA	X	diretta a ridurre le disuguaglianze di genere	X	sensibile	neutrale
	BENEFICIARI	DONNE E LORO FIGLI				
	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)	CAP. 71666/1 - CAP. 7166/2 € 172.900,00 CAP- 71580/1 - 71580/2 € 907.444,00 CAP 71585/1 - 71585/2 € 373.500,00				
DIPARTIMENTO LAVORO E ATTIVITA' PRODUTTIVE – DPH						
AREA DI INTERVENTO	<i>Servizio Occupabilità e lavoro-DPH012</i> Dirigente: Avv. Antonella Azzariti					
FORMAZIONE	DESCRIZIONE					
	TIPOLOGIA DI SPESA		diretta a ridurre le disuguaglianze di genere		sensibile	neutrale
	BENEFICIARI					
	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)					
OCCUPAZIONE	DESCRIZIONE	INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE GIOVANI 18.35 ANNI E OVER 36 A VALERE SUL PROGRAMMA FSE PLUS Gli Avvisi incidono positivamente sul target occupazionale delle donne con un coinvolgimento di n.325 donne 18-35 e n. 353 donne OVER 36 grazie anche ad contributo maggiore riconosciuto.				
	TIPOLOGIA DI SPESA		diretta a ridurre le disuguaglianze di genere		sensibile	neutrale
	BENEFICIARI	AZIENDE TERRITORIO ABRUZZESE				
	RISORSE FINANZIARIE	CAP. 52105 FSE (40%) - 52106 FdR (42%)-52107 F. Reg. (18%); Dotazione finanziaria 26 M euro				

	DEDICATE (cap. e importo)				
LAVORO AUTONOMO - IMPRENDITORIA	DESCRIZIONE				
	TIPOLOGIA DI SPESA		diretta a ridurre le disuguaglianze di genere	sensibile	neutrale
	BENEFICIARI				
	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)				
CONCILIAZIONE VITA - LAVORO	DESCRIZIONE	INTERVENTO WELFARE AZIENDALE A VALERE SU FSE PLUS (OBIETTIVO: Promuovere una partecipazione equilibrata di donne e uomini al mercato del lavoro, parità di condizioni di lavoro e un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata, anche attraverso l'accesso a servizi abbordabili di assistenza all'infanzia e alle persone non autosufficienti)			
	TIPOLOGIA DI SPESA		diretta a ridurre le disuguaglianze di genere	sensibile	neutrale
	BENEFICIARI	AZIENDE TERRITORIO ABRUZZESE (Grandi Imprese e piccole e medie imprese, Liberi professionisti, Enti non profit, compresi gli Enti del Terzo settore, Cooperative; Associazioni datoriali)			
	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)	CAP. 52105 FSE (40%) - 52106 FdR (42%) - 52107 F. Reg. (18%); Dotazione finanziaria: 4 M euro			
SALUTE	DESCRIZIONE				
	TIPOLOGIA DI SPESA		diretta a ridurre le disuguaglianze di genere	sensibile	neutrale
	BENEFICIARI				
	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)				
PROTEZIONE E CONTRASTO ALLA VIOLENZA	DESCRIZIONE				
	TIPOLOGIA DI SPESA		diretta a ridurre le disuguaglianze di genere	sensibile	neutrale
	BENEFICIARI				
	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)				



- **Quanto all’Obiettivo n. 2:**

Con D.G.R. n. 72 del 31.1.2024, recante “Art. 6 del D.L. n. 80 del 9.06.2021, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021 n. 113. Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) della Regione Abruzzo. Triennio 2024 - 2026 - Annualità 2024”, sono stati approvati, tra l’altro:

- ❖ il *Programma Triennale delle Attività Formative per i dipendenti della Giunta Regionale della Regione Abruzzo – annualità 2024 – 2026*, con cui sono state definite le linee di indirizzo programmatiche della formazione triennale e le aree tematiche, di carattere flessibile, cui ricondurre i singoli interventi formativi da attuare nell’arco temporale considerato.
- ❖ il *Programma annuale delle Attività Formative 2024*”, contenente, sulla base delle suddette linee di indirizzo programmatiche, le specifiche attività formative da sviluppare, nel dettaglio, nel 2024.

In particolare, il Programma ha previsto, al p. 3.6, la formazione obbligatoria improntata sulla cultura delle pari opportunità, descritta nell’*Azione Formativa n. 5 - Piano delle Azioni Positive 2024*, con i seguenti ambiti tematici:

“*RIForma Mentis*”, iniziativa formativa promossa dal Dipartimento della Funzione Pubblica in collaborazione con Formez PA, fruibile dalla piattaforma Syllabus in formato *moodle*, composta di quattro moduli formativi

“*La comunicazione gentile*”: l’armonia delle relazioni tra colleghi e cittadini. Strumenti e buone pratiche per migliorare rapporti con i collaboratori e con l’utenza esterna.

“*Il benessere organizzativo nel lavoro pubblico*”. Lavoro e conciliazione dei tempi di vita la prevenzione degli atteggiamenti discriminatori, delle molestie, dello straining e del mobbing. Anticipare e gestire i disturbi sul luogo di lavoro.

Obiettivo dei percorsi è stato quello di diffondere la cultura e i valori dell’uguaglianza tra i generi, in tutti i contesti sociali, lavorativi, culturali e territoriali.

Le attività formative si sono regolarmente svolte, attraverso webinar erogati da un ente formatore individuato con apposita procedura di affidamento, come riepilogato nella seguente tabella.

TIPO DI FORMAZIONE	AMBITO TEMATICO	MODALITA’	DURATA	PARTECIPANTI
ACSEL S.R.L.	“La Comunicazione Gentile. L’Armonia delle relazioni fra colleghi e cittadini”.	E-learning - webinar asincrono.	N. 1 modulo della durata di 4 ore, disponibile in un arco temporale di 3 mesi, dal 1°ottobre al 31 dicembre 2024.	Personale regionale (escluso il personale dirigenziale e responsabili di ufficio, ai quali è stata dedicata analoga attività formativa, qui sotto indicata).

MEDIACONSULT S.R.L.	“Benessere Organizzativo e Conciliazione dei Tempi di Vita”.	E-learning - webinar sincrono.	N. 2 moduli: - 30-09-2024, dalle ore 09:00 alle 12:00; - 01-10-2024, dalle ore 09:00 alle 12:00, durata complessiva di ore	Personale regionale dell'area dirigenziale e Responsabili di ufficio.
SYLLABUS	“RIFORMA MENTIS - Costruiamo una nuova cultura contro le molestie sul lavoro”.	E-learning: webinar asincrono.	- 1 modulo della durata di 1 ora	Personale regionale

- **Quanto all'Obiettivo n. 3:**

Come già illustrato nel Piano delle Azioni Positive 2024, le attività svolte in relazione all'obiettivo conseguono all'avvenuta somministrazione dal 1° al 30 giugno 2023, in forma anonima, attraverso un apposito collegamento sulla Intranet dell'Amministrazione, a tutto il personale della Giunta Regionale, di qualifica dirigenziale e di comparto, di ruolo e a tempo determinato, del *Questionario per la rilevazione del benessere organizzativo*, il cui modello era stato approvato con Determinazione Dirigenziale n. DPB010/72 del 19.4.2023, all'esito delle preliminari interlocuzioni con il CUG e con la Consigliera di Parità Regionale.

Il questionario ha rappresentato un utile strumento di ricognizione dello “stato di salute” dell'organizzazione, volto a far emergere sia le criticità che i punti di forza delle strutture in cui l'indagine è stata svolta permettendo, alla luce di ciò, di individuare gli interventi sull'organizzazione interna necessari al miglioramento del benessere dei lavoratori e all'incremento della produttività.

Quanto sopra, nel presupposto che l'efficienza e l'efficacia dei processi e dei risultati di un'organizzazione passi anche attraverso il mantenimento di un adeguato grado di benessere psicofisico di tutte le sue componenti, all'interno di un quadro costruttivo di corretta convivenza lavorativa interna.

I dati emersi dalla somministrazione dei questionari sono stati oggetto di una prima elaborazione statistica da parte del Servizio Informatica e Statistica, di cui si è dato conto, in forma sintetica, nel Piano delle Azioni Positive 2024.

A tale primo esito ha fatto seguito un processo, supportato dal Servizio Informatica e Statistica del Dipartimento Risorse, di ulteriore approfondimento e di elaborazione di dettaglio nell'articolazione dei dati raccolti.

I dati specifici, così come elaborati dal succitato Servizio, relativi a tutte le sezioni del questionario, rappresentati con tabelle e grafici e con diverse possibilità di aggregazione e lettura, con il massimo ventaglio possibile di modalità di lettura degli stessi, funzionale all'interpretazione e

all'approfondimento delle relative risultanze, sono stati trasmessi al CUG con nota prot. n. DPB010/520439/23 del 28.12.2023 ed ulteriormente illustrati e condivisi con lo stesso in apposito incontro svoltosi il 19.4.2024, all'esito del quale il Comitato ha espresso vivo apprezzamento per il lavoro svolto e la varietà e ricchezza dei dati disponibili, nonché per la versatilità di utilizzo.

Si aggiunge, infine, il riferimento ai percorsi formativi richiamati sub Obiettivo 2 (*“La comunicazione gentile”* e *“Il benessere organizzativo nel lavoro pubblico”*) volti, per l'appunto, a promuovere la diffusione di una cultura del lavoro mirata al benessere del personale, a completamento del suddetto questionario.

L'obiettivo può ritenersi dunque integralmente attuato.

- **Quanto all'Obiettivo n. 4:**

Il Piano delle Azioni Positive 2024 ha previsto l'obiettivo di portare a compimento il percorso di istituzione della figura del/della Consigliere/a di Fiducia, introdotta dal Codice Etico approvato dalla D.G.R. n. 385 del 10.7.2023, il cui art. 7, comma 6, contempla, tra l'altro, per il soggetto incaricato in base al precedente comma 4, un importo onnicomprensivo forfettario a rimborso delle spese e di ogni onere, subordinatamente e nei limiti dell'assegnazione delle risorse all'uopo dedicate.

Per quanto attiene all'attuazione delle specifiche azioni previste nel Piano, si riporta quanto segue.

AZIONE 4.1. PREDISPOSIZIONE AVVISO/SCHEMA DI CONVENZIONE PER IL REPERIMENTO DELLA/DEL CONSIGLIERA/E DI FIDUCIA.

Entro il termine stabilito dal Piano (30.6.2024) si è proceduto alla predisposizione di uno schema di avviso e, in alternativa, di uno schema di richiesta ad altri Enti di sottoscrizione di convenzione per il reperimento di tale figura, trasmessi al Dipartimento Risorse con nota prot. n. DPB010/266468/24 del 27.6.2024 nella quale, anche richiamando le precedenti missive relative all'argomento, si tornava a specificare che si sarebbe proceduto *all'attuazione dell'uno o dell'altro strumento a secondo dell'assegnazione o meno delle richieste risorse finanziarie.*

AZIONE 4.2. ISTITUZIONE DEL/DELLA CONSIGLIERA/E DI FIDUCIA.

L'Azione 4.2 prevede l'attivazione della procedura e la contrattualizzazione della figura prescelta, ferma restando la sussistenza delle necessarie risorse finanziarie.

Atteso che al Servizio competente non sono state assegnate le risorse finanziarie necessarie, si è perseguita, come indicato anche nella nota prot. n. DPB010/378345/24 del 30.9.2024 inviata al Dipartimento Risorse, la possibilità di sottoscrivere convenzioni con altri Enti per l'utilizzo congiunto con altra Amministrazione già provvista di tale figura, a titolo gratuito.

In tale direzione, dopo una prima esplorazione, attraverso i siti istituzionali, delle Amministrazioni potenziali destinatarie di richieste di convenzione, con nota prot. n. DPB010/395931/24 dell'11.10.2024 sono state avviate interlocuzioni, in particolare, con l'Università degli Studi dell'Aquila. All'esito delle stesse, con nota acquisita al prot. n. RA/465024/24 del 2.12.2024, l'Università ha comunicato l'impossibilità di sottoscrivere la convenzione per avvalersi della propria Consigliera di Fiducia.

Da tutto quanto sopra esposto si evidenzia, in ogni caso, l'avvenuta sperimentazione di tutti i possibili percorsi finalizzati al reperimento di tale figura, in assenza delle risorse finanziarie occorrenti.

- **Quanto all'Obiettivo n. 5:**

Viene costantemente condotta un'attività di ricerca ed approfondimento circa il ricorso allo strumento della Carta del tempo manageriale, sulla scorta delle Linee Guida Interministeriali pubblicate il 6 ottobre 2022 in linea con le strategie dettate dalle Linee guida interministeriali sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni" pubblicate il 6 ottobre 2022, che declina gli obiettivi prioritari da perseguire "nell'individuare misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato, collocandoli nel contesto dei principi dell'Unione europea in merito, nonché del quadro ordinamentale nazionale, normativo e programmatico", al fine dell'implementazione di tutte le azioni utili a migliorare la parità di genere nella Pubblica Amministrazione.

Le linee guida si rivolgono in particolare alle figure che rivestono all'interno delle Amministrazioni ruoli di vertice affinché individuino strumenti volti ad equilibrare situazioni di diseguaglianza, promuovendo modalità organizzative che favoriscano la partecipazione delle donne nello sviluppo professionale.

GLI OBIETTIVI DEL TRIENNIO 2025 – 2027

Nell'intento di assicurare la massima continuità agli interventi promossi dalla Giunta Regionale e dal CUG in tema di azioni positive, saranno portate a completamento ed a conclusione le azioni avviate, assicurando la messa a regime degli strumenti programmati in funzione dell'attuazione di una reale parità di genere.

Si è ritenuto peraltro, accanto a ciò, di rimodulare ed aggiornare il Piano alla luce delle effettive ed oggettive possibilità di attuazione pratica di tutti gli obiettivi.

Pertanto, il Piano 2025 – 2027 contempla i seguenti obiettivi:

OBIETTIVO 1 – IMPLEMENTAZIONE DELLE AZIONI FINALIZZATE ALL'APPROVAZIONE DEL BILANCIO DI GENERE, ATTRAVERSO L'ELABORAZIONE DEI RISULTATI EMERSI DALLA SOMMINISTRAZIONE DEL QUESTIONARIO PER LA CATALOGAZIONE DEGLI INTERVENTI SVOLTI O PROGRAMMATI DA CIASCUN DIPARTIMENTO/SERVIZIO AUTONOMO, IN UN'OTTICA DI UTILIZZO DELLE RISORSE SECONDO UNA CULTURA DI GENERE



OBIETTIVO 2 – IMPLEMENTAZIONE DELLA FORMAZIONE DEI DIPENDENTI IMPRONTATA SULLA CULTURA DELLE PARI OPPORTUNITÀ

OBIETTIVO 3 – MONITORAGGIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

OBIETTIVO 4 – COMPLETAMENTO DELL'ITER DI ISTITUZIONE DELLA/DEL CONSIGLIERA/E DI FIDUCIA

OBIETTIVO 5 – “CARTA DEL TEMPO DEL LAVORO MANAGERIALE”.

Di seguito si riepilogano e illustrano tutti i predetti obiettivi.

OBIETTIVO 1 – IMPLEMENTAZIONE DELLE AZIONI FINALIZZATE ALL'APPROVAZIONE DEL BILANCIO DI GENERE, ATTRAVERSO L'ELABORAZIONE DEI RISULTATI EMERSI DALLA SOMMINISTRAZIONE DEL QUESTIONARIO PER LA CATALOGAZIONE DEGLI INTERVENTI SVOLTI O PROGRAMMATI DA CIASCUN DIPARTIMENTO/SERVIZIO AUTONOMO, IN UN'OTTICA DI UTILIZZO DELLE RISORSE SECONDO UNA CULTURA DI GENERE.

Come illustrato nella descrizione dello stato di attuazione dell'obiettivo, sono stati acquisiti, attraverso la compilazione e la restituzione, da parte delle Strutture interessate della Giunta Regionale, di tutti gli elementi di conoscenza delle attività e degli interventi posti in essere dalle strutture organizzative della Giunta Regionale in un'ottica di equilibrio di genere utili ad individuare gli effetti che i progetti, gli avvisi, i bandi di varia tipologia, le attività in genere, nonché le connesse risorse finanziarie, possono avere sull'attuazione di una concreta parità di opportunità di lavoro, di sviluppo imprenditoriale e professionale, di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, di crescita personale, lavorativa e culturale.

Si procederà, quale passaggio finale, all'analisi dei dati emersi dai questionari con la redazione di un report in cui verranno restituiti gli esiti della somministrazione.

Destinatari dell'azione:

Direzione Generale, Dipartimenti, Servizi Autonomi e Servizi della Giunta Regionale.

Soggetti coinvolti:

L'attività è prevista in raccordo e collaborazione con le professionalità ed i Servizi che operano all'interno dell'Amministrazione: Servizio Organizzazione, Comitato Unico di Garanzia, Ufficio della Consigliera di Parità Regionale.

Tempistica:

Triennio 2025 - 2027.

OBIETTIVO 2 – IMPLEMENTAZIONE DELLA FORMAZIONE DEI DIPENDENTI IMPRONTATA SULLA CULTURA DELLE PARI OPPORTUNITÀ



Nella consapevolezza della necessità di accrescere al massimo la divulgazione della conoscenza delle tematiche legate alla parità di genere ed al contrasto ad ogni forma di discriminazione, si prevede la realizzazione di una giornata/evento formativo sulla parità di genere e sul contrasto alle discriminazioni, con un focus sui fenomeni dello *stalking* e dello *straining* e delle relative forme di contrasto, anche prevedendo, ove se ne ravvisi la necessità, la partecipazione di *stakeholder*/testimoni privilegiati.

Inoltre, s'intende nuovamente inserire un'azione formativa trasversale ed obbligatoria per il personale della Giunta Regionale.

Le attività formative riguarderanno sia il personale di comparto che quello di qualifica dirigenziale, chiamato ad impostare le relazioni interne alle proprie strutture alla gentilezza.

AMBITO TEMATICO

- ACCRESCERE LA CULTURA DEL RISPETTO DELLA PERSONA E LA VALORIZZAZIONE DELLE DIVERSITÀ DI GENERE, DI RUOLO E DI PROFESSIONE.

DESTINATARI: Personale regionale.

OBIETTIVO: valorizzare le diversità di genere, il ruolo e la professione, puntando alla sensibilizzazione sull'importanza di un luogo di lavoro fondato sul rispetto e sulle pari opportunità.

Destinatari:

Direttori, dirigenti, posizioni organizzative e personale di comparto.

Modalità di intervento:

Incontri in aula e/o modalità e-learning.

Tempistica:

Triennio 2025 - 2027

Soggetti coinvolti:

Tutto il personale della Giunta Regionale.

OBIETTIVO 3 – MONITORAGGIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

L'obiettivo è quello di monitorare costantemente, sulla scorta della sperimentazione già condotta, la situazione del benessere del personale, anche attraverso l'ausilio del *Questionario per la rilevazione del benessere organizzativo* il cui modello, come sopra specificato in merito all'Ob. 3 del Piano triennale delle Azioni Positive 2023 – 2025, è stato approvato con Determinazione Dirigenziale n. DPB010/72 del 19.4.2023, all'esito delle preliminari interlocuzioni con il CUG e con la Consigliera di Parità Regionale.

Destinatari dell'azione:

Direttori, dirigenti, posizioni organizzative e personale di comparto.

Modalità di intervento:

Somministrazione del questionario.

Elaborazione di un report finale di approfondimento circa le risultanze della rilevazione, con l'ausilio delle professionalità del Servizio Informatica e Statistica.

Tempistica:

Triennio 2025 - 2027

OBIETTIVO 4 - COMPLETAMENTO DELL'ITER DI ISTITUZIONE DELLA/DEL CONSIGLIERA/E DI FIDUCIA

L'obiettivo è quello di portare a compimento il percorso di istituzione della figura del/della Consigliere/a di Fiducia, prevista nel Codice Etico approvato con D.G.R. n. 385 del 10.7.2023, all'esito dei passaggi descritti sub Obiettivo 4 del Piano triennale delle Azioni positive 2024 - 2026.

La figura è, per l'appunto, prevista e disciplinata dal Codice Etico, sia nelle funzioni che nelle modalità di reperimento.

La/Il Consigliere di fiducia è soggetto esperto, nominato al fine di fornire consulenza ed assistenza a coloro che sono oggetto di comportamenti o atteggiamenti di molestia e/o discriminazione o che preludono ad essi.

La/il Consigliera/e di fiducia esercita, nella più ampia autonomia, la sua funzione attraverso le attività di seguito descritte:

- a) presta la sua assistenza e attività di ascolto e consulenza a tutela di chi si ritenga vittima di condotte lesive della propria dignità, appartenenti alle tipologie contrastate dal Codice, operate da parte dei destinatari del codice, e si adopera per la soluzione del caso;
- b) può proporre conciliazioni e suggerire soluzioni organizzative;
- c) ha il compito di monitorare eventuali situazioni di rischio, svolgendo attività di rilevazione dei problemi anche attraverso l'organizzazione di appositi incontri collettivi e individuali, garantendo l'anonimato;
- d) ha accesso ai documenti amministrativi inerenti al caso sottoposto alla sua attenzione, fermo restando il dovere di assicurare il diritto alla riservatezza dei soggetti coinvolti;
- e) predispone annualmente e trasmette al Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la Valorizzazione del Benessere di chi lavora e contro le Discriminazioni una relazione dell'attività svolta.

La/il Consigliere di fiducia esercita la sua funzione nell'assoluto rispetto della dignità di tutti i soggetti coinvolti, e garantisce la più ampia segretezza e riservatezza dei fatti e delle notizie di cui viene a conoscenza.

Sulla scorta di quanto illustrato a proposito dell'attuazione degli obiettivi del Piano delle Azioni Positive 2024, attesa la specifica previsione del Codice Etico circa la previsione di un importo onnicomprensivo a titolo di rimborso delle spese del/della Consigliere/a di Fiducia, si provvederà subordinatamente all'assegnazione delle necessarie risorse finanziarie, ovvero si implementerà il



percorso di ricerca di possibilità di stipula di convenzioni per l'utilizzo congiunto, a titolo gratuito, di tale figura.

Destinatari dell'azione:

Organo esecutivo, Direttori, dirigenti, posizioni organizzative e personale di comparto.

Tempistica:

Triennio 2025 - 2027

OBIETTIVO 5 – “CARTA DEL TEMPO DEL LAVORO MANAGERIALE”

L'Obiettivo è in linea con le strategie dettate dalle Linee guida interministeriali sulla “Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni” pubblicate il 6 ottobre 2022, che declina gli obiettivi prioritari da perseguire “nell'individuare misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato, collocandoli nel contesto dei principi dell'Unione europea in merito, nonché del quadro ordinamentale nazionale, normativo e programmatico”, al fine dell'implementazione di tutte le azioni utili a migliorare la parità di genere nella Pubblica Amministrazione.

Le linee guida si rivolgono in particolare alle figure che rivestono all'interno delle Amministrazioni ruoli di vertice affinché individuino strumenti volti ad equilibrare situazioni di disegualianza, promuovendo modalità organizzative che favoriscano la partecipazione delle donne nello sviluppo professionale.

In particolare, cogliendo i suggerimenti contenuti nel documento, s'intende introdurre la Carta del tempo del lavoro manageriale, quale strumento mirante a consentire una più efficace conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e ad aumentare, al tempo stesso, la sensibilità sulla cultura manageriale di genere, soprattutto nei ruoli apicali, maggiormente interessati dagli squilibri di genere.

Azione 5.1 – Predisposizione della Carta

La Carta verrà definita in forma partecipata, con il coinvolgimento del CUG, ed è volta a stabilire regole interne e buone pratiche, tra cui ad esempio la definizione di fasce orarie per fissare le riunioni e l'orario massimo oltre il quale una convocazione è da considerare un'eccezione, oltre all'affiancamento sistematico di collegamenti in videoconferenza in tutte le riunioni convocate in presenza.

Azione 5.2 – Approvazione della Carta

Una volta predisposta e definita nei contenuti, all'esito delle interlocuzioni con i soggetti competenti, la Carta verrà sottoposta all'approvazione da parte della Giunta Regionale attraverso apposita proposta di deliberazione.

Destinatari:

Tutto il personale della Giunta Regionale.

Modalità di intervento:

Definizione, in forma partecipata, della Carta del tempo del lavoro manageriale
Approvazione da parte della Giunta Regionale.



Tempistica:

Triennio 2025 - 2027

Soggetti coinvolti:

Uffici della Giunta Regionale interessati, CUG, Consiglieri di Parità Regionale, rappresentanze sindacali.

7. STRUMENTI E VERIFICHE DEL PIANO

La Regione Abruzzo, con il presente Piano, ha provveduto a programmare le azioni positive sulla base delle analisi della situazione del contesto interno.

Le Strutture impegnate e coinvolte nella realizzazione delle azioni positive sono individuate di volta in volta secondo la materia di riferimento.

L'Amministrazione verificherà l'attuazione delle azioni sopra indicate in collaborazione con il CUG e proporrà misure idonee a garantire il rispetto dei principi fissati dalla legislazione vigente.

8. DURATA, COSTI E DIFFUSIONE DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale per il periodo 2025 – 2027.

L'attuazione delle azioni sarà eseguita definendo le priorità in relazione ai contenuti, compatibilmente e nei limiti delle risorse assegnate dal Bilancio regionale pluriennale 2025 - 2027, a valere sul Cap. di spesa 11476, CdR DPB010.

Il Piano verrà pubblicato sul sito istituzionale e reso disponibile per il personale dipendente sulla rete intranet.

A cura del C.U.G saranno promosse iniziative finalizzate a promuovere la conoscenza dei contenuti e delle finalità del Piano.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, anche nell'ottica di un aggiornamento del Piano stesso.



2.4 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027

Elenco degli acronimi e delle abbreviazioni più utilizzati:

ACRONIMO	DESCRIZIONE
ANAC	Autorità Nazionale Anticorruzione
OIV	Organismo Indipendente di Valutazione
PIAO	Piano Integrato di Attività e Organizzazione
PNA	Piano Nazionale Anticorruzione
PNC	Piano Nazionale degli investimenti Complementari
PNRR	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza
PTPCT	Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
RPCT	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
RUP	Responsabile Unico del Procedimento
UPD	Ufficio Procedimenti Disciplinari

2.4.1 Parte generale

La presente Sottosezione del Piano è stata elaborata alla luce delle indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi contenute nei Piani Nazionali Anticorruzione (PNA) 2019, 2022 e 2023, che costituiscono atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni, nonché degli obiettivi strategici in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione delineati dalla D.G.R. n. 20 del 20/01/2020, con salvezza degli “Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022” approvati dal Consiglio dell’ANAC il 2 febbraio 2022.

Il PNA 2022 (approvato in via definitiva dal Consiglio dell’ANAC con Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023) si colloca in una fase storica caratterizzata da forti cambiamenti dovuti, in particolare, alle riforme connesse agli impegni assunti dall’Italia con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), impegni che riguardano, in modo peculiare, il settore dei contratti pubblici.

Nelle indicazioni metodologiche sulla gestione del rischio corruttivo fornite con il PNA 2022, l’ANAC ha avuto cura di indicare su quali ambiti di attività è senza dubbio prioritario che le amministrazioni si concentrino nell’individuare misure della prevenzione della corruzione. Si tratta di quei settori in cui vengono gestiti fondi strutturali e del PNRR e in cui è necessario mettere a sistema le risorse disponibili (umane, finanziarie e strumentali) per il raggiungimento degli obiettivi di *performance* volti alla creazione di valore pubblico. In tali ambiti è più elevato il rischio di fenomeni corruttivi dovuti alle quantità di flusso di denaro coinvolte.

Nella parte generale del PNA 2022 un approfondimento è stato, inoltre, dedicato al divieto di *pantouflage*, ipotesi di conflitto di interessi da inquadrare come incompatibilità successiva, in quanto l’Autorità ha rilevato, nella propria attività di vigilanza, dei problemi per chi deve attuarlo anche a causa della scarna formulazione della norma.

La parte speciale del PNA 2022 è invece dedicata ai contratti pubblici, ambito a cui lo stesso PNRR dedica cruciali riforme. Tale parte speciale, alla luce dei numerosi interventi legislativi in materia di contratti e dell’introduzione di specifiche legislazioni di carattere speciale e derogatorio, risulta appunto incentrata sulla disciplina speciale e derogatoria in materia di contratti pubblici, a cui si è fatto frequente ricorso per far fronte all’emergenza pandemica e all’urgenza di realizzare interventi infrastrutturali di grande interesse per il Paese.

Al riguardo nella presente Sottosezione, e nei relativi allegati, sono stati recepiti, laddove non ancora presenti, gli strumenti operativi (in termini di misure) raccomandati da ANAC in relazione: al divieto di *pantouflage*; alla disciplina derogatoria in materia di contratti pubblici e PNRR; ai conflitti di interessi in materia di contratti pubblici.

Con il PNA Aggiornamento 2023 (approvato in via definitiva dal Consiglio dell’ANAC con Delibera n. 605 del 19 dicembre 2023), l’Autorità ha inteso fornire chiarimenti e modifiche a quanto previsto nel PNA 2022, al fine di introdurre riferimenti alle disposizioni del nuovo Codice dei contratti pubblici (d.lgs. 31 marzo 2023, n. 36 “Codice dei contratti pubblici in attuazione dell’articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici”) intervenuto *medio tempore*.

L’Aggiornamento 2023 ha inciso in particolare sulla trasparenza amministrativa alla luce delle nuove disposizioni sulla digitalizzazione del sistema degli appalti e dei regolamenti adottati dall’Autorità, in particolare quelli ai sensi degli artt. 23, co. 5 e 28, co. 4 del nuovo Codice dei contratti pubblici (cfr. rispettivamente le delibere ANAC nn. 261 e 264 del 2023 e successivi modifiche e aggiornamenti).

Coerentemente con quanto disposto dal D.M. del 30 giugno 2022 n. 132, “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”, adottato ai sensi del comma 6 dell’art. 6 del

D.L. n. 80/2021, la presente Sottosezione, dedicata ai Rischi Corruttivi e agli adempimenti in materia di Trasparenza, comprende:

- la valutazione di impatto del contesto esterno, finalizzata ad evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- la valutazione di impatto del contesto interno, tesa a evidenziare se lo scopo dell'ente o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo;
- la mappatura dei processi secondo le aree di rischio così come previsto dall'ANAC, effettuata sulla base delle informazioni fornite dalle Strutture della Giunta Regionale, necessaria ad individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi, con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di *performance* volti a incrementare il valore pubblico;
- l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti, effettuata sulla base delle informazioni fornite dalle Strutture della Giunta Regionale, funzionale alla programmazione delle misure previste dalla legge n. 190 del 2012 e di quelle specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati;
- la progettazione di misure per il trattamento del rischio, privilegiando l'adozione, ove possibile, di misure di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa;
- il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;
- la programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del d.lgs. n. 33 del 2013.

Si richiamano ai fini del presente lavoro, le Delibere ANAC n. 261, e n. 264 del 20.06.2023 come modificata e integrata con delibera n. 601 del 19 dicembre 2023, citate nel suddetto PNA 2023: dette disposizioni tracciano diversi regimi di trasparenza, relativamente ai contratti pubblici, a seconda della tempistica delle relative procedure, a cavallo tra vecchio e nuovo Codice dei Contratti, nonché a cavallo tra le relative date (1° luglio 2023, 31 dicembre 2023 e 1° gennaio 2024). La maggiore novità, in tema di trasparenza, a valere dal 1 gennaio 2024, è l'assolvimento dei relativi obblighi mediante la pubblicazione dei dati e delle informazioni dell'intero ciclo di vita dei contratti sulla BDNCP (Banca dati nazionale dei contratti pubblici), ad eccezione delle informazioni di cui alla citata Del. ANAC 264/2023 come modificata e integrata con delibera n. 601 del 19 dicembre 2023 che continuano ad essere pubblicate direttamente in AT. Le stazioni appaltanti curano i collegamenti ipertestuali con detta BDNCP e le funzionalità delle Piattaforme di approvvigionamento digitale di cui agli artt. 25 e 26 del nuovo Codice dei Contratti. Con Del. n. 582 del 13.12.2023, l'ANAC ha fornito i dettagli della disciplina in tema di digitalizzazione applicabile dal 1 gennaio 2023, anche con riguardo alla disciplina transitoria per le procedure ancora in corso di esecuzione alla medesima data.

Alla luce della complessità delle novità introdotte in pochi mesi, sia dal legislatore che dall'ANAC, e tenuto conto del fatto che risulterebbero altresì in previsione modifiche alla novella sul Codice dei Contratti pubblici a cui sta partecipando anche l'ANAC (<https://www.anticorruzione.it/en/-/codice-appalti-numerose-criticita-A0-le-proposte-di-anac-per-la-revisione>), si è ritenuto anche per quest'anno in via prudenziale di allegare al presente PIAO un "doppio" prospetto All. C sugli obblighi della Trasparenza, con riferimento alla sezione "Bandi di gara e contratti", con prosecuzione parallela di due modalità operative di inserimento in A.T. di informazioni: una riferita ai contenuti del D.Lgs. 36/2023 (sulla falsariga di quanto sinora operato con riferimento all' allegato 9 al PNA 2022 che consente, allo



stato, la pubblicazione delle informazioni di cui all'art. 10 della Del. ANAC 261/2023), ed una con lo stralcio a regime dal 1° gennaio 2024, ai sensi della Del. ANAC n. 264 del 20/6/2023 come modificata e integrata con delibera n. 601 del 19 dicembre 2023 e relativo allegato): ciò per garantire comunque la pubblicazione dei dati e delle informazioni, in una delicata fase di passaggio e di transito da un vecchio ad un nuovo sistema di pubblicazione, fase connessa altresì a novità anche dal punto di vista tecnologico, oltre che normativo, e con salvezza di ulteriori specifiche ANAC che dovessero intervenire. Con circolari CAP (rif. ad es. Nota n.0007458 del 9.1.2024), sono state comunque fornite indicazioni operative, all'esito delle evoluzioni in corso.

Con successive circolari sono state fornite alle strutture regionali ulteriori indicazioni per un progressivo avvicinamento alle "pubblicazioni a regime" previsto da ANAC, come pure le modifiche apportate alla sottosezione Bandi di gare e contratti in Amministrazione Trasparente sono state orientate al medesimo fine. In relazione a questo ultimo aspetto si segnala ad esempio la visualizzazione delle "Fasi della procedura" per ciascuna procedura di affidamento così come indicate da ANAC con delibera 601/2023.

Di rilievo le circolari prot. n. 0164401/24 del 19/04/2024 e prot. n. 0273469/24 del 02/07/2024 con le quali si è provveduto a fornire:

- indicazioni tecniche per poter consentire un raggruppamento di tutte le procedure in base che rispecchiasse la tri-ripartizione impostata sulla sottosezione di Bandi di gara e contratti di AT, considerato che a seconda della data di avvio e di conclusione della procedura stessa si applica un differente regime di pubblicazione;
- indicazioni operative per compilare il campo link di collegamento alla BDNCP di recente introduzione relativo alla pubblicazione di dettaglio della specifica procedura nella Banca dati di ANAC;
- indicazioni procedurali relativi agli affidamenti in house.

Anche l'Autorità ha fornito ulteriori indicazioni e chiarimenti attraverso comunicati e aggiornamenti alle FAQ in materia di contratti pubblici.

Si riporta di seguito, ad ogni buon conto, il link ANAC per il registro delle piattaforme certificate <https://www.anticorruzione.it/-/appalti-digitali-registro-piattaforme-certificate-da-luned%C3%AC-18-dicembre-accessibile-sul-sito-anac>

Si indica di seguito anche il link alle FAQ ANAC in merito, per ulteriori dettagli:

<https://www.anticorruzione.it/-/anac-a-stazioni-appaltanti-entro-il-31/1-comunicare-disponibilit%C3%A0-piattaforme-digitali-certificate>

Si indica altresì il link del comunicato ANAC sulla pubblicità legale:

<https://www.anticorruzione.it/-/pubblicit%C3%A0-legale-gare-d-appalto-dal-1-gen.-piattaforma-anac-al-posto-della-g.u.-per-atti-e-bandi>

Si indicano altresì i link dei comunicati ANAC relativamente agli affidamenti di importi sino a € 5.000,00:



[https://www.anticorruzione.it/-/appalti-interfaccia-web-esteso-anche-agli-affidamenti-diretti-di-importo-inferiore-a-5.000-euro;](https://www.anticorruzione.it/-/appalti-interfaccia-web-esteso-anche-agli-affidamenti-diretti-di-importo-inferiore-a-5.000-euro)

<https://www.anticorruzione.it/-/comuni-e-digitalizzazione-degli-appalti>

<https://www.anticorruzione.it/-/news.31.12.24>

Comunicato del Presidente del 6 marzo 2024 - responsabile di fase. Indicazioni di carattere transitorio sulla profilazione dei responsabili di fase nei sistemi dell’Autorità.

<https://www.anticorruzione.it/-/comunicato-del-presidente-del-6-marzo-2024-responsabile-di-fase>

Comunicato del Presidente del 24 maggio 2024. Indicazioni sul regime di trasparenza dei contratti esclusi dall’applicazione del codice e dei contratti gratuiti.

<https://www.anticorruzione.it/-/comunicato-del-presidente-del-24-maggio-2024>

Comunicato del Presidente del 5 giugno 2024. Indicazioni in merito ai criteri di selezione degli operatori economici da invitare alle procedure negoziate.

<https://www.anticorruzione.it/documents/91439/193419755/Comunicato+del+Presidente+del+5+giugno+2024+-+procedure+negoziato.pdf/37f61b7b-5787-6701-3335-08f58fed9ff5?t=1719466326017>

Comunicato del Presidente del 24 giugno 2024 – rotazione affidamenti. Chiarimenti in merito al principio di rotazione degli affidamenti

<https://www.anticorruzione.it/-/comunicato-del-presidente-del-24-giugno-2024-rotazione-affidamenti>

Comunicato del Presidente del 3 luglio 2024. Indicazioni in merito all’inserimento di dati personali nelle informazioni trasmesse alla BDNCP e/o pubblicate sul sito istituzionale delle Amministrazioni.

<https://www.anticorruzione.it/-/comunicato-del-presidente-del-3-luglio-2024>

Comunicato del Presidente del 10 luglio 2024. Chiarimenti in merito all’affidamento diretto di un accordo quadro

<https://www.anticorruzione.it/-/comunicato-del-presidente-del-10-luglio-2024>

Vademecum informativo per gli affidamenti diretti di lavori di importo inferiore a 150.000,00 euro, e di forniture e servizi di importo inferiore a 140.000 euro

<https://www.anticorruzione.it/-/vademecum.affidamenti.diretti.30.07.24>

I punti salienti dei più recenti documenti ANAC sono stati attenzionati alle strutture regionali con nota circolare prot. n. 360336 del 16.09.2024, con contestuale rinvio al sito ANAC per ogni utile aggiornamento.

Si menziona, infine, l’Aggiornamento 2024 Piano Nazionale Anticorruzione 2022 con cui l’Autorità Nazionale Anticorruzione ha posto in consultazione pubblica il documento di Aggiornamento 2024 del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022, assegnando come termine per la presentazione delle osservazioni inderogabilmente il 13 gennaio 2025. L’aggiornamento, ad ogni buon conto, non riguarda la Regione Abruzzo, poiché fornisce indicazioni operative per i Comuni con popolazione al di sotto dei 5000 abitanti e con meno di 50 dipendenti, descrivendo in modo organizzato i possibili contenuti e gli elementi indispensabili per la redazione della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione).



PROCESSO DI APPROVAZIONE DEL PTPCT/SOTTOSEZIONI 2.4 E 4.2 PIAO 2025/2027

Per l'elaborazione del presente PTPCT/Sottosezioni 2.4 e 4.2 del PIAO, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza si è avvalso delle competenze professionali degli Uffici del Servizio "Controlli e Anticorruzione".

La redazione delle presenti Sottosezioni al P.I.A.O. conseguono a procedura di consultazione pubblica (nota CAP prot. n. 410429 del 23.10.2024 nel periodo dal 23/10/2024 al 5/11/2024, all'esito della quale sono stati effettuati gli opportuni aggiornamenti come meglio specificato di seguito.

I contributi pervenuti all'esito della consultazione hanno riguardato le osservazioni che seguono, debitamente esaminate e vagliate, con gli esiti per ciascuna di esse appresso indicati. Non sono state prese in considerazione osservazioni inviate direttamente dai singoli Servizio Regionali, senza invio unitario – e sotteso vaglio – da parte dei sovra ordinati Dipartimenti, in coerenza con i contenuti della nota prot. n. 410429 del 23.10.2024.

DRG:

E' stata richiesta l'eliminazione del processo relativo alla concessione dell'alto patrocinio in capo alla DRG. Accolta, in quanto è intervenuta la modifica della disciplina giusta D.G.R. n. 716/2024 che non contempla più la D.G.R. per la concessione dell'alto patrocinio, bensì la nota a firma del Sig. Presidente e relativa informativa alla Giunta Regionale, con cura degli adempimenti a carico del Gabinetto di Presidenza: a mente della L.R. n. 11/2024 art. 12 comma 1 lett. c e della D.G.R. n. 513/2024, il Gabinetto di Presidenza è estraneo alle strutture amministrative dell'Ente e opera nel rispetto del principio di separazione tra politica e amministrazione.

E' stata richiesta una maggiore specificazione dei processi afferenti al bilancio consolidato, ai pareri relativi ai progetti di bilancio/rendiconti di enti e società, ai conti pubblici territoriali: accolta in parte, ove in relazione con un effettivo rafforzamento delle misure specifiche.

DPA:

E' stata richiesta l'introduzione di rettifiche e modifiche dei processi relativi all'istruttoria delle proposte di DGR e di Decreti presidenziali: accolta la richiesta di rettifica di refusi, non accolta la richiesta che va a sostanziarsi in un abbassamento delle misure anti corruttive.

DPB:

E' stata richiesto l'aggiornamento del processo riguardante l'istruttoria in materia di ricorsi relativi alla Tassa Automobilistica: accolto, alla luce delle abrogazioni disposte dall'art. 2 comma 3 del D.Lgs. n. 220/2023.

E' stato richiesto l'aggiornamento delle strutture competenti nel processo relativo ai procedimenti disciplinari, ivi includendo il Dipartimento stesso con riguardo al controllo sulla rotazione dei componenti UPD: accolta in funzione delle competenze del Capo dipartimento sull'individuazione dei componenti dell'UPD (D.G.R. n. 419/2917).

E' stata richiesta la soppressione della fase di controllo relativamente al processo sulle autorizzazioni agli incarichi extraistituzionali di cui all'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001: non accolta, ma rimodulata su base campionaria, come da determinazioni periodiche del servizio precedente.

E' stato richiesto per la misura MG3 (rotazione ordinaria), la sostituzione delle strutture competenti con il *soggetto valutatore proponente l'incarico* per la relativa attestazione, e la previsione dell'attestazione stessa nella sola proposta di conferimento dell'incarico, in luogo della D.G.R. Non accolta in quanto: il processo è già dettagliatamente descritto secondo procedura a cascata delle strutture regionali coinvolte; nel caso in cui il *soggetto valutatore* (delle competenze e conoscenze professionali - cfr. art. 6 del Disciplinare sul conferimento degli incarichi di cui alla D.G.R. n. 386/2019) *proponente l'incarico* sia un

soggetto politico (cfr: art. 5 comma 5 lett. a) e b) del prefato Disciplinare), lo stesso non potrebbe che basarsi, per la verifica tecnica delle decorrenze dei pregressi incarichi, sull'istruttoria di dati/informazioni da parte del competente Servizio Organizzazione; il processo prevede le necessarie verifiche da parte del Servizio DPB010 in possesso dei dati/informazioni sulla decorrenza degli incarichi e sulla macrostruttura, Servizio deputato a proporre alla Giunta Regionale, il provvedimento finale di conferimento da adottare, che è necessariamente una D.G.R. a istruttoria e firma del suddetto Servizio; infine le DD.GG.RR. sulla rotazione contemplano tutte le strutture già attualmente descritte nel processo. Il PIAO non è infine riferito alle strutture politiche (se non in quanto compatibile): difatti, la relativa mappatura dei processi si riferisce alle strutture amministrative regionali.

E' stata richiesta per la misura MG7 (incarichi e nomine), la sostituzione dei soggetti che effettuano le verifiche, con la dizione *soggetti valutatori proponenti*, in luogo delle strutture proponenti: non accolta, in quanto l'eventuale intervento di *soggetti valutatori*, in particolare se trattasi di soggetto politico, non vale ad escludere le verifiche sulle dichiarazioni che, aventi esclusiva natura tecnica, non possono che ricadere sulle strutture proponenti l'incarico. Il PIAO non è infine riferito alle strutture politiche (se non in quanto compatibile): difatti, la relativa mappatura dei processi si riferisce alle strutture amministrative regionali.

E' stata richiesta l'eliminazione della struttura del DPB nelle verifiche del processo relativo al *pantouflage* MG/8: non accolta, in quanto le verifiche campionarie di che trattasi sono previste in capo al DPB dalla D.G.R. n. 811/2021.

DPC:

E' stata richiesta la specificazione di Autorità concedente per le concessioni di derivazione di acqua pubblica in capo al Servizio Demanio Idrico e Fluviale in luogo del Dipartimento DPC, con aggiornamento dei riferimenti del relativo Regolamento; accolta, in quanto il DPGR n. Reg./2 del 2023 all'art. 4 comma 1 lett. b), contempla il suddetto Servizio quale Autorità concedente, con salvezza e facendosi riferimento alle specifiche ivi previste.

E' stata richiesta la precisazione/rettifica della mappatura del processo relativo alla *Gestione del contenzioso relativo a sanzioni per violazioni in materia di scarichi e di acque pubbliche, a richiesta canoni per utilizzo acque pubbliche, a concessione di acque pubbliche*: accolta in coerenza con le competenze del DPC, di cui da ultimo alla D.G.R. n. 279/2024 relativa al suo assetto organizzativo.

E' stata richiesta la mappatura del processo connesso alla VAS in capo al Servizio Valutazioni Ambientali; accolta in base alle competenze del DPC, di cui da ultimo alla D.G.R. n. 279/2024 relativa al suo assetto organizzativo.

DPD:

E' stata fatta richiesta dell'inserimento di alcuni nuovi processi e della migliore definizione di taluni altri processi: accolta.

E' stata fatta richiesta dell'inserimento nell'Allegato E (monitoraggio tempi procedurali) di alcuni procedimenti: non accolta, poiché l'allegato E del PIAO è uno schema e la consultazione è finalizzata alla condivisione di detto schema. Il dettaglio dei procedimenti e la valorizzazione di tutti i campi indicati nell'allegato E, vanno indicati in sede di monitoraggio annuale.

DPE:

E' stata richiesta l'assegnazione del processo relativo all'attuazione del PNRR ai Servizi competenti; accolta in quanto è stata fornita, tra l'altro, la determina direttoriale di assegnazione degli esperti ai Servizi (Det. n. 118/2023 e Det. n. 126/2024);

E' stata richiesta l'eliminazione in capo al DPE001 del processo relativo alla concessione di vantaggi ad enti ed associazioni no profit, in quanto il Servizio in questione non procede in tal senso; accolta, anche in base alla D.G.R. dell'assetto organizzativo DPE da ultimo n. 497/2024, e relative competenze.

E' stata richiesta l'introduzione del processo relativo alla Concessione di derivazioni di acqua pubblica in capo ai Geni Civili ex DPGR n. 2/Reg/2023 art. 4 comma 1 lett. a) punto 2: accolta in parte (sono state introdotte precisazioni), in quanto il processo risulta già presente; viene comunque inserito il processo afferente ai Geni Civili ex DPGR n. 2/Reg/2023 art. 4 comma 1 lett. a) punti 1 e 3.

Il livello di rischio indicato nel Piano posto in consultazione conferma quello definito sin dal PTPCT 2020/2022 ed è il risultato della prima applicazione, secondo le indicazioni del PNA 2019 e poi del PNA 2022, di un sistema di valutazione di tipo qualitativo in sostituzione del metodo mutuato dal PNA 2013 non più ritenuto dall'ANAC adeguato alla stima del livello di rischio dei processi, la cui meccanicità impediva una ponderazione reale con la possibile sottovalutazione del rischio.

Quanto sopra è stato puntualmente riportato e motivato nel paragrafo "Metodologia per la valutazione del rischio corruttivo" del richiamato PTPCT 2020/2022 e nei successivi PTPCT nei quali è altresì posto l'obiettivo di giungere gradualmente ad un "compiuto sistema di misurazione che non sia più solo il frutto di una valutazione autonomamente operata dalle strutture, ma che fondi la pesatura degli eventi rischiosi da un lato sulla scorta delle indicazioni fornite dall'Autorità e, al contempo, sia costruito su un modello sostenibile per l'organizzazione dell'Ente".

Sono fatti salvi gli aggiornamenti del presente documento che dovessero rendersi necessari, anche successivamente alla fase di consultazione, al fine di recepire novelle normative o indicazioni ANAC deliberate *medio tempore*.

In questa sede non può non rilevarsi, poi, come numerosi processi relativi all'erogazione di benefici economici o alla gestione di fondi, sia nazionali che europei, presentino, quale prima fase, il "recepimento" di una D.G.R.; al riguardo si evidenzia come tali processi debbano essere integrati a cominciare dalla fase di predisposizione della D.G.R. che detta gli indirizzi da "recepire", la cui istruttoria resta in capo agli organi tecnici competenti per materia, in *primis* con riferimento alla previa definizione dei criteri per l'assegnazione dei benefici, nel pieno rispetto dell'art. 12 della L. 241/1990 e dell'art. 26 del D.Lgs. 33/2013.

QUADRO DI RIFERIMENTO NORMATIVO

La legge 6 novembre 2012, n. 190 recante: *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”* ha introdotto nell’ordinamento italiano un sistema organico di disposizioni per la prevenzione dei fenomeni corruttivi in precisi ambiti organizzativo-gestionali e costituisce attuazione della Convenzione dell’Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione (adottata dall’Assemblea generale dell’ONU il 31 ottobre 2003 e ratificata con legge 3 agosto 2009, n. 116), nonché della Convenzione penale sulla corruzione (data a Strasburgo il 27 gennaio 1999 e ratificata con legge 28 giugno 2012, n. 110).

In attuazione e in coerenza con le disposizioni in essa contenute, sono stati emanati atti, normativi e non, che hanno inciso sull’operatività dell’Amministrazione Regionale e sulle misure di trasparenza e anticorruzione previste nella presente sezione del PIAO:

- D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 recante: *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”* e ss.mm.ii.;
- D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 *“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, approvato dal Governo il 15 febbraio 2013, in attuazione dei commi 35 e 36 dell’art. 1 della l. n. 190 del 2012”* e ss.mm.ii.;
- D.Lgs. 8 aprile 2013, n. 39 *“Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell’articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n.190”* e ss.mm.ii.;
- D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 e s.m.i. *“Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165”* e ss.mm.ii.;
- D.Lgs. 25 maggio 2016 n. 97 recante *“Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell’articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”*;
- Legge 30/11/2017 n. 179 e s.m.i. *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”* (Whistleblower);
- D.lgs. 10 agosto 2018, n. 101 che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali – D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 – alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679;
- Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2019, approvato con Delibera del Consiglio dell’Autorità Nazionale Anticorruzione n. 1064 del 13 novembre 2019;
- D.L. 16.07.2020 n. 76 recante *“Misure urgenti per la semplificazione e l’innovazione digitale”*;
- D.L. 31.05.2021 n. 77 recante *“Governance del Piano Nazionale di ripresa e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure”*;
- D.L. 9 giugno 2021, n. 80 *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia.”* convertito in legge, con modificazioni, dall’art. 1, comma

- 1, L. 6 agosto 2021, n. 113, art. 6, con il quale è stato introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);
- D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione.”;
 - D.M. 30 giugno 2022, n. 132 “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione.”;
 - Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022 approvato in via definitiva dal Consiglio dell'ANAC con Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023;
 - D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 recante “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.” che disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea e che abroga, in particolare, l' articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 e l'articolo 3 della legge 30 novembre 2017, n. 179;
 - D.Lgs. 31 marzo 2023 n. 36 recante “Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici.”;
 - D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81 recante “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».”;
 - Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) Aggiornamento 2023, approvato in via definitiva dal Consiglio dell'ANAC con Delibera n. 605 del 19 dicembre 2023.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE E MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DI TRASPARENZA

L'obiettivo dello stretto collegamento tra prevenzione della corruzione, trasparenza e *performance* trova oggi massima espressione con la introduzione del nuovo strumento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Così, al precipuo scopo di facilitare l'implementazione di un chiaro programma di iniziative anticorruzione ben definite, di effettiva misurazione e adeguato monitoraggio e controllo, risulta necessario che le azioni e le misure di prevenzione della corruzione siano traslate, per quanto possibile, in obiettivi organizzativi. Solo così si può creare un effettivo collegamento, con una conseguente correlazione diretta tra gli obiettivi di anticorruzione e trasparenza e gli obiettivi di performance organizzativa e individuale.

Per orientare l'organizzazione pubblica verso un miglioramento della performance, dal punto di vista della cultura organizzativa, della legalità e dell'*accountability*, occorre attivare iniziative specifiche volte al potenziamento degli interventi di gestione del rischio corruttivo e di incremento della trasparenza verso la collettività.

In particolare, le attività svolte dall'organizzazione pubblica in materia di anticorruzione e trasparenza vanno inserite, così come conferma l'ANAC, sotto forma di obiettivi in ambito di *performance*, sotto la duplice forma di obiettivi di *performance* organizzativa (art. 8 del d.lgs. 150/2009 novellato dal D.Lgs. 74/2017) e di *performance* individuale (art. 9 del d.lgs. 150/2009 novellato dal D.Lgs. 74/2017).

Per quanto riguarda la *performance* organizzativa (art. 8 del D.Lgs. 150/2009), le amministrazioni devono inserire nei piani delle *performance* obiettivi correlati all'attuazione dei piani e delle misure di prevenzione

della corruzione, misurando l'effettivo grado di attuazione degli stessi, e prevedere obiettivi correlati all'incremento delle relazioni (dal punto vista quantitativo e qualitativo) con gli *stakeholders* di riferimento (cittadini, utenti e i destinatari dei servizi), anche mediante lo sviluppo di forme di partecipazione, collaborazione e ricerca di feedback strutturati sui servizi erogati.

Per rafforzare il collegamento e la reale integrazione con la performance organizzativa, sarebbe opportuno che gli obiettivi di *performance* relativi all'anticorruzione e alla trasparenza fossero ulteriormente valorizzati e rafforzati, anche aumentando il loro peso percentuale nell'ambito del panel degli obiettivi assegnati alle singole strutture.

In questo senso, è auspicabile che le attività svolte dall'amministrazione per la predisposizione, l'implementazione e l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione vengano introdotte in forma di obiettivi di *performance*. Rispetto a questi ultimi, potranno essere definiti indicatori specifici in grado di esprimere la qualità dell'attuazione delle stesse misure. In particolare, nel PNA 2022 l'ANAC ha raccomandato che le amministrazioni:

- a) si concentrino sui processi che implicano la gestione da parte dell'Amministrazione Regionale, quale soggetto attuatore, di risorse finanziarie a valere sul PNRR, sul PNC e sui fondi strutturali;
- b) rafforzino la sinergia fra *performance* e misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza nella logica di integrazione indicata.

Per realizzare quanto sopra sarebbe opportuno prevedere, per i processi in cui sono gestite risorse pubbliche, obiettivi di performance e che, più in generale, gli obiettivi di performance riguardino aree e attività ad alto rischio di corruzione. Questi ultimi processi sono quelli che si caratterizzano per:

- l'ampio livello di discrezionalità di cui gode l'amministrazione (in tal senso possono essere ricompresi quelli che afferiscono a quelle aree che la legge n. 190/2012 ritiene essere a rischio generale quali autorizzazioni o concessioni, concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera oltre ad altri processi afferenti ad aree di rischio specifiche);
- il notevole impatto socio-economico rivestito anche in relazione alla gestione di risorse finanziarie (a cui vanno ricondotti i processi relativi ai contratti pubblici e alle erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati, oltre ad altri processi afferenti ad aree di rischio specifiche);
- essere risultati ad elevato rischio in relazione a fatti corruttivi pregressi o al monitoraggio svolto dall'amministrazione sui precedenti Piani.

Per incoraggiare e favorire, poi, la costante e reale integrazione tra performance, anticorruzione e trasparenza, è indispensabile che l'Amministrazione regionale curi, anche attraverso continui interventi formativi e di aggiornamento, i comportamenti organizzativi e professionali dei dipendenti, assicurandone anche l'orientamento al miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale della comunità abruzzese.

2.4.2 Contesto esterno

L'analisi del contesto esterno consente di vagliare le variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche presenti nell'ambiente nel quale l'Amministrazione esercita la propria azione e di valutare l'eventuale effetto di dette variabili rispetto al rischio del verificarsi dei fenomeni corruttivi, individuando e programmando conseguentemente misure di prevenzione.

ANAC - MISURAZIONE DEL RISCHIO DI CORRUZIONE A LIVELLO TERRITORIALE E PROMOZIONE DELLA TRASPARENZA

Il progetto ANAC dal titolo “*Misurazione del rischio di corruzione a livello territoriale e promozione della trasparenza*”, vedasi <https://www.anticorruzione.it/il-progetto>, finanziato dal Programma Operativo Nazionale Governance e Capacità istituzionale 2014-2020, rende disponibile un set di indicatori per quantificare il rischio che si verifichino eventi corruttivi a livello territoriale, utilizzando le informazioni contenute in varie banche dati. Gli indicatori possono essere considerati come dei campanelli d’allarme che segnalano situazioni potenzialmente problematiche, permettendo in questo modo, ad esempio, di avere il quadro di contesti territoriali più o meno esposti a fenomeni corruttivi. Il progetto contribuisce a sviluppare una metodologia di riferimento per la misurazione del rischio di corruzione a livello territoriale. Esistono tre tipologie di indicatori come di seguito indicati: fonte <https://www.anticorruzione.it/studi-e-documenti-utili>.

Gli **indicatori di contesto** supportano l’analisi del rischio corruttivo nei territori, andando ad indagare dimensioni tematiche legate all’istruzione, alla presenza di criminalità, al tessuto sociale, all’economia locale e alle condizioni socio-economiche dei cittadini. L’analisi di contesto ha preso in considerazione diciotto indicatori su base provinciale, che sono stati raccolti in quattro domini tematici (istruzione, economia del territorio, capitale sociale e criminalità) e che sono sintetizzati da un indice composito per rendere più semplice la lettura della complessità dovuta alle numerose dimensioni considerate. A completamento del quadro, sono stati considerati ulteriori venticinque indicatori di contesto non raccolti in domini.

Posto che l’ANAC associa a valori più elevati degli indicatori un maggiore rischio di corruzione, dalla piattaforma “Misura la corruzione” (<https://www.anticorruzione.it/indicatori-di-contesto>), accedendo alla dashboard degli **indicatori di contesto** e quindi al “Dominio Compositi”, si ottengono i seguenti valori (aggiornati all’anno 2017) distinti per provincia e confrontati con il corrispondente dato a livello nazionale:

	L'Aquila	Chieti	Pescara	Teramo	Italia
Istruzione	90,2	91,1	89,4	95	99,3
Criminalità	112,7	101,8	122,6	100,3	100,9
Economia	102,2	99,1	99,1	99,7	96,8
Capitale Sociale	106,7	104,7	103	107,7	103,4
Composito	102,9	99,2	103,5	100,7	100,1

Gli **indicatori di rischio corruttivo negli appalti** forniscono informazioni legate agli acquisti delle amministrazioni localizzate nella provincia a cui si riferiscono. Sono suddivisi in diciassette tipologie e sono suddivisi per oggetto (lavori, servizi, forniture), settore (ordinario e speciale) e anno di pubblicazione. L’ANAC ha individuato un insieme di indicatori che a vario titolo individuano aspetti che possono mettere in luce potenziali fenomeni corruttivi nell’ambito degli appalti.

Posto che l'ANAC associa a valori più elevati degli indicatori un maggiore rischio di corruzione, dalla piattaforma "Misura la corruzione" (<https://www.anticorruzione.it/rischio-corruttivo-negli-appalti>), accedendo alla dashboard degli **indicatori di rischio negli appalti** e quindi al "Focus Soglia di Rischio", lasciando la soglia di rischio al valore preimpostato dall'ANAC pari a 0,75 (province il cui valore supera quello del 75% delle province con valore meno rischioso), per l'anno 2022 (dati aggiornati al 31/07/2024) si ottengono i seguenti valori per le quattro province abruzzesi con la percentuale di incidenza dei superamenti della soglia impostata:

	L'Aquila	Chieti	Pescara	Teramo
N. indicatori calcolabili (su 17 indicatori totali)	11	11	12	14
N. indicatori sopra soglia	1	3	1	3
Incidenza indicatori sopra soglia	0,09	0,27	0,08	0,21

Gli **indicatori di rischio a livello comunale** raggruppano possibili variabili o indicatori significativamente associati al verificarsi di episodi di corruzione a livello di singola amministrazione. Per questi cinque indicatori l'analisi è stata condotta sui comuni con popolazione pari o superiore ai 15.000 abitanti.

Posto che l'ANAC associa a valori più elevati degli indicatori un maggiore rischio di corruzione, dalla piattaforma "Misura la corruzione" (<https://www.anticorruzione.it/rischio-a-livello-comunale>), accedendo alla dashboard degli **indicatori di rischio comunali** e quindi alla "Visione Comunale", si ottengono i seguenti valori (aggiornati all'anno 2022) per i comuni capoluogo di provincia abruzzesi confrontati con i valori minimi e massimi a livello nazionale:

	L'Aquila	Chieti	Pescara	Teramo	Valore min	Valore max
Rischio di contagio	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Scioglimento per mafia	No	No	No	No	n.d.	n.d.
Addensamento sotto soglia	0,6	1,6	1,8	1,1	0,0	13,0
Reddito imponibile pro capite	17.236,1	15.347,2	16.104,9	15.819,9	5.618,6	27.063,8
Popolazione residente al 1° gennaio	69.210	48.666	118.992	51.849	n.d.	n.d.

L'INDICE DI PERCEZIONE DEI FENOMENI CORRUTTIVI IN ITALIA

L'Indice di Percezione della Corruzione ('Corruption Perceptions Index – CPI'), pubblicato da Transparency International (organizzazione non governativa per la promozione della trasparenza ed il contrasto alla corruzione), costituisce dal 1995 il principale indicatore statistico del livello di corruzione percepito nel settore pubblico in 180 Paesi nel mondo.

L'Indice, elaborato annualmente, classifica i Paesi attraverso l'impiego di 13 strumenti di analisi e di sondaggi rivolti ad esperti provenienti dal mondo del *business*. Il punteggio finale è attribuito in base ad una scala che va da 0 (alto livello di corruzione percepita) a 100 (basso livello di corruzione percepita).

I principali indicatori del livello di corruzione percepito presi in considerazione per stilare la graduatoria CPI attengono sia a quei tipici comportamenti di natura corruttiva che spesso si annidano nel settore pubblico, quali ad esempio la deviazione dei fondi pubblici, sia alle misure adottate dai governi al fine di prevenire il rischio di fenomeni corruttivi.

L'indice di percezione della Corruzione 2023 assegna all'Italia un punteggio di 56/100, invariato rispetto allo scorso anno, e la classifica alla 42esima posizione sui 180 Paesi oggetto dell'indagine (fonte: <https://www.transparency.it/cpi-2023>).

Risulta pertanto stabilizzato il trend che ha visto il nostro Paese guadagnare 14 punti dal 2012 ad oggi, e che conferma la costante attenzione al tema della corruzione in Italia.

“In Europa occidentale il CPI 2023 dimostra che gli sforzi per combattere la corruzione sono fermi o in diminuzione in più di tre quarti dei Paesi della regione: dal 2012 su 31 Paesi valutati solo 6, tra cui l'Italia, hanno migliorato il loro punteggio, mentre 8 hanno registrato una diminuzione. Con un punteggio medio di 65 su 100, l'Europa occidentale e l'Unione Europea rimane la regione con il punteggio più alto nell'Indice di Percezione della Corruzione (CPI) ma l'efficacia delle misure anticorruzione continua a essere compromessa dall'indebolimento dei sistemi di controlli e contrappesi sui vari poteri. Il CPI 2023 conferma l'Italia al 17° posto tra i 27 Paesi membri dell'Unione Europea” (fonte: <https://transparency.it/informati/news/cpi-2023-italia-conferma-punteggio>).

Dal volume sul Whistleblowing 2023 https://transparency.it/images/pdf_publicazioni/report-whistleblowing-2023.pdf, sempre a cura di Transparency International, si rileva che “Nel corso dell'anno 2023 la regione nella quale si riscontra una percentuale elevata di segnalazioni è la Lombardia (20%), che riconferma il maggior numero di segnalazioni in linea con i dati statistici raccolti nell'anno precedente (41%). Tale regione è seguita dal Piemonte (12%). A quanto riportato, tuttavia, si devono aggiungere le regioni afferenti a Stati esteri che registrano una percentuale di segnalazione nella misura pari al 12%. La provincia che ha ricevuto il maggior numero di segnalazioni è Milano (13%), riconfermandosi, anche in questo caso, conforme ai dati statistici raccolti nell'anno precedente”.

ANALISI SOCIO-CRIMINOLOGICA

La relazione del primo semestre del 2023 della Direzione Investigativa Antimafia (DIA) (<https://direzioneinvestigativaantimafia.interno.gov.it/wp-content/uploads/2024/06/Rel-Sem-I-2023.pdf>) evidenzia che “la criminalità organizzata italiana è in continua trasformazione adeguandosi alle mutevoli condizioni dei mercati per massimizzare i propri introiti illeciti. Le incessanti e profonde trasformazioni delle organizzazioni criminali sono, inoltre, funzionali a limitare l'attenzione delle Strutture investigative sul loro operato, raccogliendo nel contempo il massimo possibile del consenso sociale nel presentarsi come organismi che dispensano servizi e opportunità di guadagni. In una parola, benessere sociale o, almeno, la percezione di un benessere sociale visto però non come un diritto del cittadino, ma come elargizione da parte di un'entità sovrastante alla quale è necessario corrispondere se non obbedienza, certamente condiscendenza.

Ne consegue l'attrazione fisiologica per le organizzazioni, dotate di forte liquidità illecitamente acquisita, avvertita da quella parte del mondo imprenditoriale qualche volta in difficoltà ad affermarsi nei complessi meccanismi che regolano l'attività produttiva ed i costi di esercizio. Ecco quindi il richiamo esercitato dalla grande disponibilità monetaria, elargita con apparente facilità, sui piccoli-medi titolari di aziende che talvolta non si pongono il problema delle possibili ricadute negative sulla propria attività d'impresa. (...)

La lotta contro le organizzazioni mafiose non può prescindere, oggi più di ieri, da una concreta fattiva collaborazione tra tutte le Istituzioni interessate, perché la mentalità che sottende all'atteggiamento mafioso

persiste tuttora nell'immaginario popolare. Occorre, quindi, che il contributo del mondo della politica, della cultura, dell'informazione e, infine ma non per ultimo, del mondo del lavoro, liberi i cittadini dal bisogno di "protezione" per poter soddisfare i bisogni primari, nonché dal timore di dover sottostare a pressioni ed intimidazioni. (...)

Emerge nettamente (...) la persistenza e la complessità delle organizzazioni mafiose che, dalle Regioni di origine, si sono ormai radicate e diffuse nel territorio nazionale e all'estero, cioè ovunque vi sia la possibilità di perseguire i propri affari illeciti, d'inserirsi nei circuiti legali dell'economia e, comunque, di trarre rapidi ed ingenti profitti inquinando i circuiti economico-finanziari. Infatti, la finalità prioritaria delle mafie si rintraccia nella tendenza ad assumere il potere anche economico, con l'intento di prevalere sugli altri acquisendo il controllo della vita civile e politica.

In molti casi è stato ormai accertato come alcuni professionisti ricerchino la scorciatoia offerta dalla protezione mafiosa, con l'aspettativa di ottenere presunti vantaggi e l'illusione di riuscire a rimanere al di fuori dell'illegalità. Fondamentale ed essenziale appare la corretta informazione nella efficace lotta alla mafia, la cui chiave di volta resta la valorizzazione del senso civico. (...)

In tema di contrasto delle condotte lesive degli interessi economici e finanziari pubblici si evidenzia come l'attuazione del pacchetto di investimenti noto come Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza abbia comportato l'adozione del Decreto del Ministero dell'Interno, in data 2 ottobre 2023, finalizzato a rafforzare i presidi volti a prevenire le infiltrazioni criminali nell'economia, con "...misure di potenziamento dell'azione istruttoria dei Gruppi Interforze Antimafia (GIA) istituiti presso le Prefetture..." e chiamati a collaborare con i Prefetti per la realizzazione di una effettiva ed efficace attività dell'apparato amministrativo di prevenzione antimafia. Il Decreto ministeriale mira a rendere più efficiente l'azione di prevenzione antimafia, senza recare nocimento alla necessaria celerità nella realizzazione degli interventi previsti dal PNRR e dal Piano nazionale degli investimenti complementari, riconoscendo e valorizzando in tale ottica il ruolo dei citati GIA. Vista l'importanza del contesto, il Direttore della DIA ha promosso l'adozione di specifiche misure organizzative volte ad assicurare la qualificata rappresentanza dei componenti della DIA che interverranno in seno ai Gruppi Interforze prefettizi. Ciò anche in previsione della più serrata programmazione dei lavori dei Gruppi, che dovranno riunirsi con cadenza quindicinale o mensile, al fine di garantire il concorso accurato e tempestivo ai lavori a fronte dei rilevanti obiettivi fissati dal PNRR.".

INDICAZIONE SULLA PERCEZIONE DEI FENOMENI CORRUTTIVI IN ABRUZZO

Dalla Relazione I semestre DIA 2023 (<https://direzioneeinvestigativaantimafia.interno.gov.it/wp-content/uploads/2024/06/Rel-Sem-I-2023.pdf>) emerge che "L'Abruzzo rientra tra i territori in cui non risultano fenomeni mafiosi autoctoni. La peculiare posizione geografica, tuttavia, lo espone all'influenza criminale di organizzazioni provenienti dalle Regioni limitrofe, in particolare dalla Campania e dalla Puglia, alle quali si aggiungono, secondo recenti evidenze investigative, organizzazioni criminali di origine calabrese. Le attività investigative degli ultimi anni avrebbero altresì documentato la presenza di gruppi criminali composti principalmente da albanesi e magrebini, nonché da soggetti di etnia rom. Questi ultimi, in particolare, sono rappresentati da nuclei familiari divenuti stanziali nel tempo sia lungo la fascia costiera, sia nell'entroterra e risultano oggetto di pregresse indagini in materia di stupefacenti, usura, etc. Si tratta dell'unico fenomeno delinquenziale locale potenzialmente in grado di evolvere in forme di criminalità organizzata più complesse. Per meglio analizzare i fenomeni criminali presenti in Abruzzo, risulta utile ripartire il territorio in due macroaree: la prima individuabile nella fascia costiera, ove risulterebbe

documentata la presenza di esponenti della criminalità pugliese, calabrese, campana, di etnia rom e anche stranieri, in particolare albanesi; la seconda ricomprende l'area appenninica interna, più esposta a fenomeni d'infiltrazione nel tessuto economico da parte di proiezioni criminali laziali e campane (I gruppi campani, in particolare quelli dell'area casalese, nel tempo hanno manifestato la loro operatività oltre che nel traffico di stupefacenti, anche nell'infiltrazione degli appalti pubblici, settore particolarmente sensibile in virtù della ricostruzione post sisma, e in attività di riciclaggio). Nelle aree interne dell'Abruzzo risulterebbero, inoltre, presenti criminali di origine nordafricana e, anche qui, di etnia rom, i primi dediti prevalentemente allo spaccio di stupefacenti, i secondi maggiormente orientati a pratiche usuarie. In tutto il territorio abruzzese resta alta l'attenzione istituzionale, anche in termini di vigilanza e di verifica preventiva da parte delle Prefetture mediante l'impegno dei Gruppi Provinciali Interforze per il monitoraggio delle imprese interessate all'affidamento e all'esecuzione degli appalti (in considerazione dei fondi stanziati per le opere di ricostruzione pubbliche e private in seguito agli eventi sismici avvenuti nel 2009 e nel 2016/2017), nonché all'erogazione di fondi pubblici in altri settori altrettanto remunerativi, come quello della zootecnia e del turismo, particolarmente importanti per la Regione.

Nella provincia di L'Aquila, con particolare riferimento ad alcune aree della Marsica, risulterebbe presente un significativo numero di soggetti di origine nordafricana dediti in maniera particolare allo spaccio di stupefacenti.

Nel capoluogo abruzzese prosegue l'opera di vigilanza e di verifica preventiva della Prefettura sulle imprese interessate ai lavori di ricostruzione post sisma con l'adozione, all'occorrenza, di provvedimenti amministrativi di natura preventiva a carico di società a rischio d'infiltrazione mafiosa. La citata attività è estesa anche ad altri settori quali l'agricoltura e la zootecnia, già in passato oggetto di prassi fraudolente e speculative tese all'indebito ottenimento di fondi e finanziamenti pubblici. A tale riguardo, nel semestre in esame la Prefettura aquilana ha emesso 7 *“misure amministrative di prevenzione collaborativa”*, ai sensi dell'art. 94-bis del codice antimafia, a carico di altrettante società con sede legale nella provincia e interessate alle concessioni di terreni demaniali destinati all'uso agricolo ovvero all'alpeggio del bestiame (Settori particolarmente esposti a ingerenze criminali, soprattutto nelle realtà territoriali a forte vocazione agro-pastorale. I destinatari delle concessioni possono fruire di finanziamenti pubblici e contributi, nell'ambito dei regimi di sostegno previsti dalla politica agricola comune), *“per l'esistenza - sulla base di un quadro indiziario complessivo - di idonei e specifici elementi, obiettivamente sintomatici di concrete connessioni con la criminalità organizzata tali da condizionarne le scelte e gli indirizzi”*.

A Chieti, un'attività investigativa conclusa agli inizi del 2022 avrebbe acclarato una significativa presenza di gruppi criminali composti da individui di nazionalità albanese (Spesso con contatti con la comunità sinti presente sulla costa) particolarmente attivi nel settore degli stupefacenti. La provincia resterebbe esposta a tentativi di infiltrazione da parte di organizzazioni criminali foggiane, in particolare garganiche e di San Severo (FG). Al riguardo, nel semestre in esame la locale Prefettura ha emesso un provvedimento interdittivo a carico di una ditta individuale del settore agricolo interessata alla concessione di terreni demaniali per l'ottenimento di contributi europei.

Nella città di Pescara, l'operazione *“Planning”*, conclusa nel luglio 2022 dalla DIA e dalla Guardia di finanza di Reggio Calabria, avrebbe acclarato la presenza, in particolare nella parte costiera, di un'associazione criminale di origini calabresi che avrebbe infiltrato i settori edile e della grande distribuzione organizzata ai fini di riciclaggio. L'indagine avrebbe tra l'altro documentato il ruolo di alcuni imprenditori reggini che, mediante accordi, avrebbero permesso l'inserimento occulto della 'ndrangheta in importanti iniziative economiche sviluppate nel pescarese.

Anche a Pescara, infine, si conferma la presenza di sodalizi albanesi e di etnia rom i cui principali interessi illeciti sono rivolti al settore degli stupefacenti. I gruppi criminali di etnia rom, durante il semestre in esame, sono stati oggetto di una complessa attività investigativa antidroga che ha consentito di contestare agli indagati l'associazione di tipo mafioso.

In provincia di Teramo, pregresse attività investigative avrebbero rilevato la presenza di esponenti della criminalità campana e calabrese.

Il territorio, con particolare riferimento alla fascia costiera, sarebbe interessato dal fenomeno dello spaccio di stupefacenti in prevalenza riconducibile a gruppi criminali, per lo più albanesi e di etnia rom. Questi ultimi sarebbero maggiormente presenti a Silvi Marina (TE), Giulianova (TE), Alba Adriatica (TE), Martinsicuro (TE) e Roseto degli Abruzzi (TE), mentre Sant'Egidio alla Vibrata (TE) risulterebbe appannaggio di gruppi criminali albanesi e, più di recente, di quelli di origine nordafricana”.

UIF – IL RISCHIO CORRUTTIVO NEGLI APPALTI PUBBLICI: UNA PROPOSTA DI INDICATORI SULLA BASE DI DATI UFFICIALI

L'Unità di Informazione Finanziaria (UIF) della Banca d'Italia ha pubblicato lo Studio n. 23/2024 della serie “Quaderni dell'antiriciclaggio” dal titolo “Corruption risk indicators in public procurement: A proposal using Italian open data” (<https://uif.bancaditalia.it/pubblicazioni/quaderni/2024/quaderno-23-2024/index.html>).

Lo Studio, basandosi sulla letteratura di settore e utilizzando i dati pubblici dell'ANAC, propone un insieme di dodici indicatori volti a quantificare il rischio di potenziali condotte corruttive nelle gare pubbliche di appalto, con l'obiettivo di contribuire al rafforzamento delle misure di prevenzione e contrasto alla corruzione e al riciclaggio, migliorando la capacità delle istituzioni di identificare e mitigare i rischi associati a condotte illecite nel settore degli appalti pubblici.

Nello specifico, i dodici indicatori analitici – calcolati per le gare pubblicate in Italia tra gennaio 2018 e giugno 2023 – vengono aggregati in un indicatore sintetico che fornisce una misura di rischio corruttivo. Dallo Studio emerge che le gare che registrano il valore dell'indicatore più elevato riguardano principalmente gli appalti dei settori speciali e la fornitura di prodotti. I risultati hanno inoltre evidenziato che alle stazioni appaltanti operanti nel settore sanitario sono associati valori mediamente più elevati dell'indicatore sintetico di rischio, mentre le centrali di committenza fanno registrare valori medi dell'indicatore significativamente più bassi.

Un ulteriore profilo critico che emerge dal lavoro, riguarda il problema dei dati mancanti, derivante dalla omessa comunicazione all'ANAC da parte delle stazioni appaltanti di molte delle informazioni richieste, che riguarda in particolare quelle di piccole dimensioni, localizzate nelle regioni del Sud e delle Isole, per le quali il rischio corruttivo potrebbe risultare sotto-stimato.

Lo Studio individua infine alcune potenziali applicazioni operative di tali indicatori, che potrebbero anche essere utilizzati come strumento preliminare di screening per orientare l'azione, ad esempio, nel monitoraggio dell'utilizzo dei fondi pubblici, inclusi quelli del PNRR.

MEF - PIANO STRUTTURALE DI BILANCIO DI MEDIO TERMINE - ITALIA 2025-2029

Il “Piano strutturale di bilancio di medio termine – Italia 2025-2029” (https://www.dt.mef.gov.it/export/sites/sitodt/modules/documenti_it/analisi_programmazione/documenti_programmatici/psb_2024/Piano-strutturale-di-bilancio-e-di-medio-termine-Italia-2025-2029.pdf), redatto dal Ministero dell'Economia e delle Finanze e deliberato dal Consiglio dei Ministri il 27 settembre 2024, è

il primo Piano strutturale di bilancio di medio termine elaborato ai sensi della disciplina economica dell'Unione europea (UE) recentemente entrata in vigore.

Il Piano, coerentemente con le nuove regole europee ed essendo la durata della legislatura nazionale pari a cinque anni, ha un orizzonte quinquennale (2025-2029), ma il Governo italiano ha scelto di distribuire l'aggiustamento della finanza pubblica su sette anni (anziché quattro), a fronte di un impegno a proseguire il percorso di riforme e investimenti previsto dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

Nel paragrafo I.1 "Il contesto globale e la nuova governance europea", viene evidenziato preliminarmente che "il contesto globale è in una fase di profondo e rapido cambiamento" e che "è lecito aspettarsi il permanere di instabilità, con il rischio di ulteriori episodi di crisi che metterebbero nuovamente a dura prova ogni decisione di politica economica", precisando poi che "l'Italia, come tutta l'Europa, è pienamente esposta a diverse tra queste tendenze di fondo, specialmente in relazione al calo demografico, ai cambiamenti climatici e alla riconfigurazione delle catene del valore globali".

Nel paragrafo I.2, relativo alla "La visione strategica del Piano e i suoi obiettivi generali", viene riportato che "nei primi due anni del Piano, il 2025 e 2026, l'attenzione del Governo si concentrerà sul completamento del PNRR, mentre nel periodo successivo si darà continuità ad alcuni degli interventi strutturali per migliorare le prospettive di crescita e resilienza economica e favorire il consolidamento della finanza pubblica".

In merito viene poi precisato, nel successivo paragrafo I.3 "La portata degli interventi del PNRR e le nuove misure previste dal Piano", che la maggior parte della dotazione finanziaria del PNRR "è stata destinata a sostenere la realizzazione di obiettivi legati alla doppia transizione ecologica e digitale, alla convergenza economica e sociale tra Nord e Sud e al potenziamento delle risorse e delle capacità della Pubblica Amministrazione" e viene quindi confermato che "nel 2025 e nel 2026 l'Italia concentrerà i propri sforzi per conseguire la piena attuazione del PNRR, mentre, negli anni successivi, l'azione riformatrice sarà dedicata a consolidare e aumentare i risultati raggiunti" precisando che "l'azione riformatrice si dedicherà in via prioritaria all'avanzamento delle misure atte a migliorare la qualità delle istituzioni e l'ambiente imprenditoriale. Esse riguarderanno, in particolare, il settore della giustizia, l'amministrazione fiscale, la gestione responsabile della spesa pubblica, il supporto alle imprese e la promozione della concorrenza e la Pubblica Amministrazione".

Nel paragrafo II.3 "Le nuove sfide nella gestione della finanza pubblica" viene in particolare rimarcata l'importanza di "potenziare la capacità di programmazione, monitoraggio e valutazione della spesa pubblica" in quanto "nell'ambito dell'ammontare complessivo di spesa delle amministrazioni pubbliche, coerente con il rispetto delle nuove regole europee, acquisisce maggior rilievo, nel momento della programmazione, la decisione allocativa sulle risorse disponibili." pertanto si ritiene "necessario potenziare la funzione di controllo e monitoraggio della spesa pubblica".

Nel paragrafo III.1 "La strategia complessiva nazionale per affrontare le sfide globali, anche nel perseguimento delle priorità europee", nel confermare nuovamente che "nei primi anni (2025 e 2026) l'attenzione sarà focalizzata sulla realizzazione delle iniziative incluse nel PNRR; diversamente, dal 2027 in poi, l'Italia proseguirà il cammino nella direzione intrapresa, consolidandone i risultati e potenziando la portata e i benefici delle iniziative che in questi anni si sono rivelate maggiormente strategiche, efficaci ed efficienti rispetto al rafforzamento economico e sociale del Paese" viene ulteriormente precisato che "all'interno di questa scansione temporale, l'Italia avvierà un piano di riforma volto, da un lato, ad accrescere il potenziale di crescita e resilienza economica del Paese e la sostenibilità di bilancio, dall'altro a rispondere alle Raccomandazioni Specifiche per Paese del Consiglio UE (CSR) e a contribuire al

perseguimento degli obiettivi comuni europei per la transizione ecologica e digitale, la resilienza sociale ed economica, la sicurezza energetica e lo sviluppo di capacità di difesa”. Poi, con particolare riferimento a “le misure che l’Italia intende adottare per aumentare il potenziale di crescita e resilienza economica del Paese e sulla sostenibilità di bilancio”, viene precisato che “esse riguarderanno il potenziamento delle recenti riforme e investimenti che hanno innovato profondamente l’amministrazione della giustizia e il sistema di tassazione, l’ambiente imprenditoriale, la Pubblica Amministrazione e la programmazione della spesa pubblica”, aggiungendo che “in generale, si darà continuità all’azione del PNRR, assicurando il completamento degli investimenti strategici previsti nelle diverse missioni. Ai fini del Piano, rilevano, in particolare, oltre agli investimenti del PNRR previsti nelle aree su menzionate (Giustizia, tassazione, ambiente imprenditoriale, Pubblica Amministrazione e programmazione della spesa pubblica), gli investimenti per il potenziamento dei servizi di cura per la prima infanzia, la riforma e l’ampliamento delle politiche attive per il mercato del lavoro, l’innovazione del sistema di istruzione e di ricerca e il rafforzamento della cooperazione tra università, enti di ricerca ed imprese, il potenziamento del sistema sanitario e della coesione economica e sociale, l’accelerazione del processo di transizione ecologica e digitale. Tali interventi, diretti in ambiti economici e sociali specifici, permetteranno, altresì, di rispondere alle Raccomandazioni specifiche del Consiglio UE adottate dal 2019 ad oggi e contribuire al raggiungimento delle priorità comuni dell’Unione”.

Si segnala, in particolare, che nell’ambito de “La riforma della PA: merito e nuove competenze” (par. III.2.4) risulta previsto un “passaggio delle competenze tra commissari straordinari e amministrazioni” e, più precisamente, “nel periodo 2027-2029 sarà avviato un graduale passaggio alle amministrazioni ordinariamente competenti di funzioni e competenze già attribuite ai Commissari straordinari, individuando meccanismi di valorizzazione e utilizzo, nell’ambito delle facoltà assunzionali, delle professionalità ed esperienze acquisite nei vari ambiti di operatività”.

Si segnala inoltre, nel par. III.3.1.4. “La riduzione dei divari territoriali e sociali”, la sezione dedicata a “Il contrasto all’illegalità (CSR n. 4.1 del 2024, 2.2 del 2020 e 2.1 del 2019)” dove viene precisato che “nei prossimi anni, inoltre, l’Italia aumenterà i propri sforzi per rafforzare la sicurezza e la legalità, nonché il contrasto alle mafie. Tali azioni devono essere considerate tra le riforme con un impatto positivo sulla crescita economica. In ambito microeconomico, il contrasto al degrado e all’illegalità favorisce l’apertura delle attività commerciali e ricettive, incentivando così l’economia dei territori e il turismo. Riguardo alle regioni del Sud Italia e, in generale, alle aree depresse, il contrasto alla criminalità costituisce un fattore attrattivo per i grandi investimenti, anche internazionali, spesso scoraggiati dalla presenza dell’illegalità reale o anche più semplicemente dal pregiudizio d’immagine che essa comporta”.

2.4.3 Contesto interno

L’analisi del contesto interno riguarda gli aspetti legati all’organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo. A tal fine occorre acquisire e interpretare, in termini di rischio corruttivo rispetto alla propria amministrazione, sia le principali dinamiche territoriali o settoriali, sia le influenze o pressioni di interessi esterni cui l’amministrazione stessa potrebbe essere sottoposta.

Come evidenziato dall’ANAC (cfr. PNA 2022) nell’ottica del legislatore del PIAO, quale strumento unitario e integrato, l’analisi del contesto interno, al pari dell’analisi del contesto esterno, costituisce presupposto dell’intero processo di pianificazione per guidare sia nella scelta delle strategie capaci di

produrre valore pubblico sia nella predisposizione delle diverse sottosezioni del PIAO. In altri termini, i dati e le informazioni raccolti in ogni sottosezione del PIAO costituiscono, nella logica della pianificazione integrata, patrimonio comune e unitario per l'analisi del contesto esterno ed interno, attraverso la quale l'amministrazione comprende meglio le proprie caratteristiche e l'ambiente in cui opera.

Posto quanto sopra, e con riguardo alla descrizione della macrostruttura della Giunta Regionale, dell'assetto organizzativo dei relativi Dipartimenti/Servizi Autonomi, Servizi e Uffici e della distribuzione tra gli stessi delle risorse umane, non può che rinviarsi ai dati esposti nelle Sezioni del PIAO a ciò dedicate.

Per quel che qui rileva, si evidenzia che la trasparente ed oggettiva distribuzione delle risorse tra gli uffici della Giunta è presupposto imprescindibile affinché si assicurino le condizioni indispensabili per il corretto agire dell'Amministrazione, scongiurando anche il rischio di irregolarità involontarie.

A tale ultimo proposito, come si è già avuto modo di evidenziare, è altresì indispensabile che l'Amministrazione, assicurata l'idonea organizzazione degli uffici regionali, favorisca, anche attraverso costanti interventi formativi e di aggiornamento del personale, comportamenti organizzativi e professionali consapevolmente orientati all'incremento del benessere del sistema economico e sociale abruzzese.

Eventuali modifiche organizzative che dovessero essere adottate successivamente all'adozione del PIAO, ove incidano in maniera rilevante sulle attività di competenza dei Dipartimenti e dei Servizi Autonomi, potranno comportare una revisione della mappatura dei processi.

La Giunta Regionale è l'Organo politico che definisce gli obiettivi strategici in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione, determina gli indirizzi per l'elaborazione e l'aggiornamento annuale del Piano, approva il Piano ed i relativi aggiornamenti. Il Presidente della Regione e gli altri componenti della Giunta Regionale sono coadiuvati da apposito personale (c.d. Segreterie Politiche), la cui "Disciplina delle Strutture dei Componenti dell'Esecutivo regionale", è rinvenibile nella D.G.R. n. 41/2017 e s.m.i., nonché nella D.G.R. n. 421 del 15/07/2024 e s.m.i. avente ad oggetto "Istituzione e disciplina del Gabinetto di Presidenza di cui alla L.R. n. 11/2024". In questa sede è utile prevedere che laddove dovesse manifestarsene la necessità, ai fini di buon andamento, efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa, le misure previste nella presente sotto sezione del P.I.A.O. e suoi allegati, potranno essere tenute in considerazione, in quanto compatibili, anche per detto personale.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) della Giunta Regionale è nominato dalla Giunta Regionale.

L'obiettivo principale assegnato al RPCT (cfr. Delibera ANAC n. 840 del 2018) è quello della predisposizione del sistema di prevenzione della corruzione dell'amministrazione, nonché della verifica della tenuta complessiva di tale sistema al fine di contenere fenomeni di cattiva amministrazione.

Il PNA 2022 fornisce un quadro d'insieme delle attività svolte dal RPCT e dei poteri ad esse connessi, a cui si fa rinvio.

L'efficacia del sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza di ogni ente dipende in gran parte dal reale coinvolgimento e dalla responsabilizzazione di tutti coloro che, a vario titolo, partecipano all'adozione e all'attuazione delle misure di prevenzione.

Il ruolo del RPCT, infatti, non deve in nessun caso essere interpretato come una deresponsabilizzazione degli altri soggetti, in particolare dei responsabili delle unità organizzative, in merito allo svolgimento del processo di gestione del rischio.

A conferma di tale visione, vale considerare che la violazione del dovere di collaborazione dei dipendenti nei confronti del RPCT comporta una responsabilità disciplinare (art. 8, D.P.R. n. 62/2013 e s.m.i.).



In merito, il PNA 2022 riporta le indicazioni in merito ai rapporti fra RPCT e i soggetti che operano nell'amministrazione volti a realizzare un modello di sistema di prevenzione della corruzione in cui il RPCT possa effettivamente esercitare poteri di programmazione, impulso e coordinamento.

Nell'ambito dei rapporti con organi di controllo interno, nel PNA 2022 l'ANAC evidenzia che si ritiene opportuno ottimizzare i rapporti fra RPCT e gli organi preposti ai controlli interni, garantendo un periodico scambio di flussi informativi utili a supportare sia il RPCT, che gli organi di controllo e vigilanza nei rispettivi compiti. Con particolare riguardo al rapporto con gli OIV, al fine di coordinare meglio gli obiettivi di *performance* con l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, il legislatore ha rafforzato la sinergia tra il RPCT e l'OIV.

Rapporti con i Referenti: per garantire un adeguato governo delle attività finalizzate all'attuazione del PTPCT, nell'Amministrazione regionale è stato dato impulso alla formazione di una "Rete di Referenti" nell'ottica del processo sinergico che la Legge n. 190/2012 ha voluto creare al fine di contrastare il fenomeno corruttivo all'interno delle Pubbliche Amministrazioni.

L'attività di supporto al RPCT da parte dei referenti è stata oggetto di particolare attenzione anche all'interno del PNA 2022 che, ai fini dell'impostazione di un'attenta attività di monitoraggio, suggerisce di prevedere che all'interno del PIAO siano identificati i soggetti che devono relazionare periodicamente al RPCT al fine di aggiornarlo sia sullo stato di attuazione/adequazione delle misure di trattamento che sulle attività di controllo interno svolte in seno ai Dipartimenti, con relative scadenze.

I referenti, da ultimo comunicati/aggiornati dai Dipartimenti/Servizi Autonomi della Giunta regionale, su richiesta del CAP da ultimo con nota prot. n. 393992 del 10.10.2024, con le note appresso indicate, sono quelli di cui al pertinente seguente elenco (elenco da intendersi come aggiornamento dei precedenti), con salvezza di eventuali ulteriori aggiornamenti che dovessero intervenire *medio tempore*:

DIPARTIMENTO/SERVIZIO AUTONOMO	REFERENTE
Servizio Autonomo Autorità di Audit - ADA	Alessandra Traquinio Costanza Pellegrini nota ADA prot. n. 2632 del 7.01.2025
Direzione Generale - DRG	Paola Losito Marcello Di Matteo Nota prot. n. 410733 del 23.10.2024
Dipartimento Presidenza – Programmazione – Turismo - DPA	Carmen Ranalli Andrea Acciavatti Nota prot. n. 431102 del 7.11.2024
Dipartimento Risorse - DPB	Fabiola Di Gregorio Sabrina Ravanesi Nota prot. n. 462902 del 29.11.2024
Dipartimento Territorio e Ambiente - DPC	Paola Cicerone



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027

	Stefania Fiordigligli Nota prot. n. 025064 del 23.1.2025
Dipartimento Agricoltura - DPD	Gianluca Massi Virginia Ruggieri Nota prot. n. 428819 del 5.11.2024
Dipartimento Infrastrutture e Trasporti - DPE	Piera Tozzi Ilaria Di Luigi Nota prot. n. 428421 del 5.11.2024
Dipartimento Sanità - DPF	Elisabetta Comparetti Manuela Di Giacomo Nota prot. n. 420919 del 30.10.2024
Dipartimento Sociale – Enti Locali – Cultura - DPG	Nunzia Golini Laura Giannobile Nota prot. n. 435144 del 11.11.2024
Dipartimento Lavoro e Attività produttive - DPH	Rita Di Giacomo Sabrina Di Sante Nota prot. n. 448102 del 20.11.2024
Dipartimento Avvocatura Regionale e Affari Legislativi – AVV	Stefania Valeri Daniela Alimonti Nota prot. n. 411435 del 24.10.2024

Rapporti con il Servizio Informatica e Statistica:

Il Servizio Informatica e Statistica (ex Sistema Informativo Regionale - S.I.R), incardinato nel Dipartimento Risorse della Giunta Regionale, è deputato ad attività rilevanti e strategiche atte al necessario supporto alle competenze del RPCT. Esso infatti:

- assicura il funzionamento, l'accessibilità, la fruibilità e la corretta gestione della pagina "Amministrazione Trasparente" e delle singole sezioni e sotto-sezioni in cui essa è suddivisa a termini di legge;
- provvede alla pubblicazione di specifici atti e documenti (es. tabelle, format e link di riferimento) che le strutture regionali trasmettono anche attraverso la funzione ticket, in quanto non rientranti nel novero dei provvedimenti ed informazioni per i quali la pubblicazione avviene direttamente in area intranet;
- garantisce la qualità dei dati pubblicati anche in relazione all'assenza di filtri e/o altre soluzioni tecniche atte ad impedire ai motori di ricerca web di indicizzare ed effettuare ricerche;

- garantisce la funzionalità delle comunicazioni telematiche relative alle banche dati, con particolare riferimento ai contratti pubblici, ed alle piattaforme digitali previste dalla normativa, anche alla luce delle indicazioni AGID/ANAC;
- progetta ed attua, anche su richiesta del RPCT, modifiche che possano migliorare e semplificare le pubblicazioni in “Amministrazione Trasparente”;
- presso la Giunta Regionale d’Abruzzo gli obblighi di Trasparenza hanno trovato concreta attuazione grazie al supporto del Servizio Informatica e Statistica che, in collaborazione con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (R.P.C.T.) ha provveduto, nell’anno 2013, al primo impianto della sezione “Amministrazione Trasparente” del sito istituzionale della Regione Abruzzo, in conformità alle disposizioni di cui all’Allegato A al D.Lgs. 33/2013, con contestuale predisposizione della sezione «Amministrazione aperta» nell’area intranet, per l’inserimento, a cura delle Strutture Regionali, della maggioranza dei dati da pubblicare.

Rapporti con l’Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD):

Il comma 2 dell’art. 55 del d.lgs. n. 165 del 2001 statuisce che: *"La pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione del codice disciplinare, recante l'indicazione delle predette infrazioni e relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro"*.

L’art. 55-bis del D.Lgs. 30-3-2001 n. 165, al comma 2, stabilisce che: *"(...) Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento e nell'ambito della propria organizzazione, individua l'ufficio per i procedimenti disciplinari competente per le infrazioni punibili con sanzione superiore al rimprovero verbale e ne attribuisce la titolarità e responsabilità"*.

L’Ufficio Procedimenti Disciplinari, dunque, ha la competenza per la gestione del procedimento disciplinare nelle ipotesi in cui il responsabile della struttura non abbia qualifica dirigenziale e, comunque, per le infrazioni di maggior gravità.

Il rapporto tra RPCT e gli Uffici di disciplina delle amministrazioni possono trarsi dall’articolo 1, comma 7, della legge 190 del 2012 (come sostituito dall’art. 41 del D.Lgs 97/2016) che stabilisce: *«(...) Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza segnala all'organo di indirizzo e all'organismo indipendente di valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indica agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (...)»*

Anche il D.Lgs. 33/2013, art. 43, fornisce indicazioni sia nel comma 1 che nel comma 5.

Al comma 1 prevede che *«il responsabile svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione»*.

Al comma 5 è stabilito che *«in relazione alla loro gravità, il responsabile segnala i casi di inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi in materia di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, all'ufficio di disciplina, ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare»*.

Con DGR n. 419 del 28.07.2017, ad oggetto “Art. 55 bis comma 2 del D.L.gs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazione Pubbliche.”

Disciplina Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.)”, sono state definite le modalità di costituzione e di funzionamento dell’UPD della Giunta regionale.

Dunque, per la progettazione della strategia di prevenzione del rischio ed il monitoraggio dell’attuazione, il RPCT interagisce con organi e uffici della Giunta Regionale (Organi di Indirizzo Politico, Organismo Indipendente di Valutazione – OIV, Dipartimenti/Servizi e loro Referenti nella materia, Ufficio Procedimenti Disciplinari – UPD, ecc.), oltre che con l’Autorità Nazionale Anticorruzione ANAC (alla quale si rapporta anche mediante l’invio di apposite Relazioni annuali), con Amministrazioni centrali e altre Autorità.

Per quanto attiene alle funzioni di Responsabile dell’Anagrafe per la Stazione Appaltante (R.A.S.A.) della Giunta della Regione Abruzzo, le stesse sono state da ultimo attribuite all’Ing. Fabrizio Pieri con Determinazione del Dipartimento Risorse n. DPB/04 del 17/01/2024, Dirigente del servizio Gare e Contratti, salvo gli eventuali aggiornamenti.

All’atto della redazione del presente Piano, le funzioni di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) della Giunta Regionale sono svolte dalla Dott.ssa Francesca Iezzi, Dirigente del Servizio Autonomo “Controlli e Anticorruzione”, incaricata con D.G.R. n. 84 del 21/02/2023.

La Relazione anno 2023 del RPCT, pubblicata in Amministrazione Trasparente ed alla cui lettura si rimanda, evidenzia che in nessuna area di rischio si sono verificati eventi corruttivi. Dalla stessa relazione, sulla base delle informazioni fornite dalla struttura regionale competente in materia di procedimenti disciplinari incardinata presso il Servizio Personale del Dipartimento Risorse, si evidenzia quanto segue, anche dalle risultanze comunicate dagli Uffici deputati:

- sono pervenute n. 2 segnalazioni per svolgimento di incarichi extra-istituzionali non autorizzati;
- sono pervenute n. 5 segnalazioni per violazione del Codice di Comportamento, di cui accertate n. 0;
- non sono stati avviati procedimenti disciplinari per eventi corruttivi a carico dei dipendenti (penalmente rilevanti e non);
- sono stati avviati n. 4 procedimenti disciplinari per violazione del Codice di Comportamento;
- non si sono verificate violazioni dei divieti contenuti nell’art. 35 bis del d.lgs. n. 165/2001 per i soggetti condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati di cui al Capo I, Titolo II, Libro II, c.p.

Rispetto alla Relazione anno 2022 si evidenzia un aumento delle segnalazioni per svolgimento di incarichi extra-istituzionali non autorizzati (da 1 a 2), una diminuzione delle segnalazioni per violazione del Codice di Comportamento (da 10 a 5) e una diminuzione dei procedimenti disciplinari avviati per violazione del Codice di Comportamento (da 8 a 4).

2.4.4 Mappatura dei processi

Come evidenziato dall’ANAC (cfr. PNA 2022), una buona programmazione delle misure di prevenzione della corruzione all’interno del PIAO richiede che si lavori per una mappatura dei processi integrata al fine di far confluire obiettivi di performance, misure di prevenzione della corruzione e programmazione delle risorse umane e finanziarie necessarie per la loro realizzazione. Pertanto, anche se la finalità della mappatura varia da sezione a sezione del PIAO in base alle specificità dei contenuti delle stesse, si rappresenta l’opportunità che essa sia unica, anche al fine di integrare obiettivi e indicatori di *performance* con le misure di prevenzione della corruzione (vedi oltre).

La mappatura dei processi esposta nell'*Allegato A* della presente Sottosezione, alla cui lettura si rimanda, è articolata per Aree di rischio ed è stata aggiornata a seguito delle rimodulazioni e/o revisioni parziali dell'assetto organizzativo di talune strutture regionali intervenute *medio tempore*, nonché a seguito delle attività di monitoraggio degli adempimenti previsti dal PTPCT/PIAO 2024/2026.

I processi mappati sono riferiti alle seguenti Aree di Rischio:

- ✓ Area di rischio n. 1 “Contratti pubblici”;
- ✓ Area di rischio n. 2 “Acquisizione e gestione del personale”;
- ✓ Area di rischio n. 3 “Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario”;
- ✓ Area di rischio n. 4 “Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario”;
- ✓ Area di rischio n. 5 “Gestione delle Entrate delle Spese e del Patrimonio”;
- ✓ Area di rischio n. 6 “Controlli, Verifiche, Ispezioni e Sanzioni”;
- ✓ Area di rischio n. 7 “Incarichi e Nomine”;
- ✓ Area di rischio n. 8 “Affari Legali e Contenzioso”;
- ✓ Area di rischio n. 9 “Governo del Territorio”;
- ✓ Area di rischio n. 10 “Le Procedure di Gestione dei Fondi Strutturali e dei Fondi Nazionali per le Politiche di Coesione e per la Politica Agricola Comune (PAC) e dei Fondi Regionali”;
- ✓ Area di rischio n. 11 “Attività istituzionale in campo sanitario”;
- ✓ Area di rischio n.12 “Gestione dei Rifiuti”.

I processi, mappati e correlati alle suddette Aree di Rischio, sono esposti nel suddetto *Allegato A* secondo un'articolazione per Dipartimenti e sono distinti in “Processi Trasversali” (ossia comuni a tutti i Dipartimenti) e “Processi Specifici” (ossia relativi a determinati Dipartimenti). Laddove i Dipartimenti hanno fornito l'auspicato dettaglio degli ulteriori livelli organizzativi (per Servizi e Uffici) - come richiesto già con circolare n. 467168 del 17.11.2023, quest'ultimi sono stati riportati. Invero, va rilevato che non si riscontra un ampio riscontro in tal senso, e ciò non pone le basi per l'auspicata “mappatura integrata” delle sezioni del P.I.A.O. per plurimi livelli organizzativi (cfr. paragrafo su *Rotazione ordinaria e straordinaria*). La richiesta di dettagli per livelli organizzativi è stata rinnovata con nota prot. n. 410429 del 23.10.2024 di avvio della fase di consultazione del presente documento.

Con riferimento al D.Lgs. n. 106/2023, si è in attesa delle specifiche tecniche di cui all'art. 4 del medesimo decreto, da parte del MEF, all'esito delle quali, vi potranno essere saranno le eventuali pertinenti integrazioni del PIAO, relativamente alle strutture regionali competenti per i beni oggetto delle concessioni da mappare secondo il D.Lgs. di che trattasi.

2.4.5 Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti

Con il PNA 2019, è stata svolta un'analisi critica della metodologia di valutazione dei rischi introdotta dal PNA 2013 che si basava sulla attribuzione del livello di rischio in relazione ad un valore numerico.

Il suddetto metodo, cd. “quantitativo”, è stato ritenuto non idoneo in quanto non consentiva una ponderazione reale del rischio; l'ANAC dunque, con il PNA 2019, ha introdotto un cambiamento di

approccio che, sia pur gradualmente, pervenisse ad un sistema di misurazione “qualitativo” basato sul principio di prudenza.

Fatte salve ulteriori valutazioni e rivisitazioni del livello di rischio, si conferma in via generale il livello di rischio dei processi attribuito nei Piani precedenti anche in relazione alle scelte operate dal legislatore nazionale con la L. 190/2012 individuando come procedimenti a maggiore rischio corruttivo i seguenti:

- a) *autorizzazione o concessione;*
- b) *scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006, n.163;*
- c) *concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;*
- d) *concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del decreto legislativo n.150 del 2009.*

Conseguentemente alle siffatte tipologie di processi può essere attribuito un Livello di Rischio Medio/Alto, prevedendo a presidio degli stessi incisive misure per la mitigazione del rischio.

2.4.6. Progettazione di misure di prevenzione per il trattamento del rischio

In relazione alla loro portata, le misure di prevenzione del rischio possono definirsi “*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; “*specifiche*” laddove incidono su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio e, pertanto, devono essere ben contestualizzate rispetto all'amministrazione di riferimento.

Svolta la mappatura dei processi, così come esposta nell'*Allegato A* della presente Sottosezione (articolata per Aree di rischio e aggregata per Dipartimenti), distinguendo i medesimi in “Processi Trasversali” (ossia comuni a tutti i Dipartimenti) e “Processi Specifici” (ossia relativi a determinati Dipartimenti), sono state ivi precisate le Misure di prevenzione per il trattamento del rischio correlato a ciascun processo.

L'*Allegato A bis* della presente Sottosezione riporta alcuni “Processi Trasversali” relativi alle disposizioni legislative che hanno introdotto una disciplina derogatoria in materia di contratti pubblici, PNRR e PNC.

L'*Allegato B* “*Misure Generali di Prevenzione della Corruzione a carico di tutte le strutture regionali*” della presente Sottosezione, alla cui lettura si rimanda, reca le *Misure Generali* poste a presidio di procedimenti svolti da tutti gli uffici regionali.

Le misure esplicitate nei citati *Allegati A e B* sono state progettate tenendo conto delle fasi di cui consta ciascun processo e hanno tenuto conto del livello di rischio attribuito all'esito della consultazione delle strutture regionali.

Nell'*Allegato A* relativo ai processi specifici delle singole strutture, sono stati previsti appositi processi riferiti al PNRR, sia con riferimento a progetti precedentemente censiti, sia con riferimento a progetti che possano intervenire o emergere *medio tempore*, prevedendo: 1) processo relativo ad Avvisi e bandi; 2) processo relativo ad affidamento a soggetto sub-attuatore; 3) processo relativo ad affidamento di lavori, servizi, forniture. In calce al presente documento, si trova ad ogni buon conto, un'elencazione riferita a interventi PNRR, salvo altri, redatto sulla base delle DD.GG.RR. pubblicate sul sito dell'Ente e sulla base delle comunicazioni fornite dalla Direzione Generale.

Ulteriori e fondamentali misure poste a presidio della prevenzione del rischio corruttivo sono rappresentate dagli obblighi di trasparenza dei quali si dirà più avanti e che sono esplicitati nell'*Allegato C* della presente Sottosezione.

Si illustrano di seguito talune misure di particolare rilievo:

Monitoraggio dei tempi procedurali (Allegato B - MG/1)

Il monitoraggio periodico dei tempi procedurali è un obbligo contenuto nell'art. 1, co. 28, della Legge n. 190/2012 ai sensi del quale *“Le amministrazioni provvedono altresì al monitoraggio periodico del rispetto dei tempi procedurali attraverso la tempestiva eliminazione delle anomalie. I risultati del monitoraggio sono consultabili nel sito web istituzionale di ciascuna amministrazione”*.

Il precedente comma 9 lett. d) stabilisce: *“Il piano di cui al comma 5 risponde alle seguenti esigenze: (... ..) d) definire le modalità di monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti”*.

Il mancato rispetto dei termini di conclusione del procedimento è, dunque, considerato come sintomatico di un possibile “malfunzionamento” dell'attività amministrativa e, pertanto, richiede che venga adeguatamente monitorato e valutato anche per individuare le idonee misure correttive di carattere normativo, organizzativo o amministrativo.

Con il presente Piano il monitoraggio dei tempi procedurali è, dunque, improntato all'acquisizione sistematica di report, attraverso il modello *Allegato E* al presente Piano, ai fini della ricognizione annuale del RPCT.

Codice di Comportamento (Allegato B - MG/2)

Mentre i Codici “etici”, “deontologici” o comunque denominati, hanno portata “valoriale”, il Codice di Comportamento fissa doveri di comportamento aventi una rilevanza giuridica che prescinde dalla personale adesione, di tipo morale, del funzionario ovvero dalla sua personale convinzione sulla bontà del dovere. Le disposizioni in esso contenute costituiscono obblighi giuridici la cui violazione è sanzionata dall'art. 54, co. 3 del D.Lgs. 165/2001, secondo cui: *“La violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione è fonte di responsabilità disciplinare. La violazione dei doveri è, altresì, rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile ogniquale volta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti. Violazioni gravi o reiterate del codice comportano l'applicazione della sanzione di cui all'articolo 55-quater, comma 1” (Licenziamento disciplinare)*.

A norma dell'articolo 54 del D.Lgs. 165/2001, con D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, è stato emanato il Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a cui sono state recentemente apportate modifiche con D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81. Tali modifiche consistono principalmente nell'introduzione dell'art. 11-bis (Utilizzo delle tecnologie informatiche) e dell'art. 11-ter (Utilizzo dei mezzi di informazione e dei social media), nonché nella modifica/integrazione degli artt. 12 (Rapporti con il pubblico), 13 (Disposizioni particolari per i dirigenti), 15 (Vigilanza, monitoraggio e attività formative) e 17 (Disposizioni finali e abrogazioni). In particolare all'art. 15 è stato aggiunto il comma 5-bis che prevede, tra le attività formative, cicli obbligatori sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico.

Il Codice di comportamento dei dipendenti della Giunta regionale è stato approvato con D.G.R. n. 72 del 10/02/2014 ed aggiornato, su proposta del RPCT, con D.G.R. n. 983 del 20/12/2018. Nelle more dell'ulteriore aggiornamento del Codice di comportamento regionale, con nota circolare del Servizio

Controlli e Anticorruzione prot. n. 291586 del 05/07/2023, è stato inviato, a tutte le strutture della Giunta regionale e ai fini dell'osservanza, il succitato D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81.

Un recente aggiornamento è stato avviato con nota del Servizio Controlli e Anticorruzione prot. n. 301810 del 22/07/2024, con la quale è stata trasmessa all'Ufficio Affari Giuridici del Servizio Personale e all'Organismo Individuale di Valutazione la bozza del Codice aggiornato, redatto a seguito delle novelle normative intervenute medio tempore (D.L. n. 80/2021, D.P.R. n. 81/2023, D.Lgs. n. 24/2023, PNA ANAC), unitamente alla tavola sinottica delle modifiche apportate e relative note esplicative, per consultazione ed eventuali osservazioni/contributi. Il Servizio Personale ha riscontrato con nota prot. n. 360402 del 16/09/2024 e la relativa proposta di deliberazione, a cura del CAP, iter n. 17201/24 denominata "Approvazione preliminare dell'aggiornamento del Codice di Comportamento dei dipendenti della Giunta Regionale e avvio della procedura aperta alla partecipazione ai sensi dell'art. 54, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001" è stata approvata con D.G.R. n. 705 del 11.11.2024.

È prevista una azione di monitoraggio del RPCT sull'osservanza del Codice di Comportamento di cui alla vigente D.G.R. n. 983 del 22/12/2018 (*Aggiornamento, su proposta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, del Codice di comportamento dei dipendenti della Giunta Regionale, approvato con DGR n. 72 del 10.02.2014*).

Detta azione è svolta mediante interlocuzione con gli uffici direttoriali e dirigenziali che riferiscono al RPCT delle risultanze delle seguenti attività svolte nel periodo oggetto di monitoraggio:

- a) vigilanza e controllo sull'osservanza del Codice di Comportamento;
- b) attivazione di procedimenti disciplinari per violazione del Codice di Comportamento;
- c) esecuzione di provvedimenti disciplinari e sentenze pronunciate nei confronti dei dipendenti.

Rotazione ordinaria e straordinaria (Allegato B - MG/3 e MG/4)

La rotazione del personale all'interno delle pubbliche amministrazioni nelle aree a più elevato rischio di corruzione è stata introdotta come misura di prevenzione della corruzione dall'art. 1, co. 5, lett. b) della Legge n. 190/2012. In particolare, la rotazione c.d. "ordinaria" è stata inserita dal legislatore come una delle misure organizzative generali, ad efficacia preventiva, che può essere utilizzata nei confronti di coloro che operano in settori particolarmente esposti alla corruzione. La rotazione del personale assegnato alle aree a rischio rappresenta una misura fondamentale che il Piano Nazionale Anticorruzione individua e motiva ritenendo che *"l'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione"*.

Il PNA, quale logico corollario del principio di rotazione, al fine di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa, pone a carico delle pubbliche amministrazioni l'obbligo di far acquisire ai dipendenti competenze professionali, anche di tipo trasversale, al fine di rendere fungibili le funzioni in una pluralità di ambiti lavorativi, anche prevedendo opportuni periodi di affiancamento. Una formazione di buon livello, in definitiva, può contribuire a rendere il personale più flessibile ed impiegabile in diverse attività.

Nell'ottica di porre a carico delle amministrazioni l'eccezionalità del ricorso a deroghe rispetto al naturale principio di rotazione di dirigenti e funzionari, il PNA indica anche le misure alternative nel caso in cui non potesse darsi luogo all'applicazione dell'istituto della rotazione.

In ambito regionale, in attuazione delle Misure previste dal PTPCT 2016/2018, con D.G.R. n. 42 del 02.02.2017 sono stati approvati i criteri per la rotazione del personale con qualifica dirigenziale e dei titolari di posizione organizzativa.

Successivamente, con D.G.R. n. 13 del 13.01.2020, la Giunta regionale approvava il Disciplinare contenente “Criteri e modalità per la rotazione del personale della Giunta della Regione Abruzzo, in applicazione della Legge n. 190/2012 e del PTPCT vigente della Regione Abruzzo”.

A seguito di ricorso promosso da FLFP-CGIL, con D.G.R. n. 197 del 14.04.2020 è stata disposta la revoca della suddetta D.G.R. n. 13/2020 e l’avvio del confronto con le OO.SS..

Conseguentemente, con D.G.R. n. 264 del 14.05.2020 recante: “*Criteri e modalità per la rotazione dei dirigenti della Giunta della Regione Abruzzo (in applicazione della Legge n. 190/2012 e del PTPCT vigente della Regione) – Nuova Approvazione*”, la Giunta Regionale ha regolamentato le modalità di applicazione della misura della rotazione ai dirigenti della Giunta regionale. Tra le previsioni del disciplinare è stata inserita quella relativa al c.d. “periodo di raffreddamento”; come infatti stabilito al paragrafo 7.2, lett. c) dell’*Allegato 1* alla prefata D.G.R. 264/2020: “*il Dirigente che ha svolto il proprio incarico per la durata massima stabilita dal Disciplinare non potrà essere assegnato alla cura dei medesimi processi prima che siano trascorsi due anni dalla intervenuta scadenza*”.

Nel suddetto disciplinare, inoltre, la durata massima degli incarichi dirigenziali è correlata al rischio di corruzione specifico dei singoli processi. Il livello di rischio è articolato su tre fasce (Rischio specifico ALTO, MEDIO, BASSO) in corrispondenza delle quali è stabilita la durata massima degli incarichi dirigenziali.

Quanto alla concreta applicazione della Misura, la disposizione contenuta sempre al paragrafo 7.2, della successiva lett. k) stabilisce: “*nelle more della definizione dei livelli di rischio di cui alla precedente lett. e), nel conferimento degli incarichi - in attuazione della D.G.R. n. 386/2019 – i soggetti valutatori verificano che il soggetto cui l’amministrazione intende conferire l’incarico non abbia superato 8 (otto) anni di permanenza, nell’ambito dei medesimi Servizi titolari di processi di livello Alto rischio o Medio rischio; in particolare i soggetti valutatori garantiscono che il soggetto cui l’amministrazione intende conferire l’incarico non venga assegnato a Servizi che, seppure diversamente denominati, rispetto a quelli precedentemente diretti sono chiamati a gestire i medesimi processi e nei confronti dei medesimi Stakeholder, rispetto ai quali il soggetto interessato ha maturato 8 (otto) anni di permanenza*”.

Con D.G.R. n. 47 del 31/01/2023 sono stati forniti “Indirizzi in merito alla rotazione del personale della Giunta regionale incaricato di posizione organizzativa” ed, in particolare, è stata prevista una disciplina – ponte circa la rotazione degli incaricati di posizione organizzativa, stabilendo che, nelle more dell’adozione dei criteri e delle modalità della rotazione del personale incaricato di posizione organizzativa, gli incarichi di posizione organizzativa della Giunta Regionale non possono avere durata complessiva superiore a 12 (dodici) anni dalla data di iniziale decorrenza.

Dunque, particolare attenzione va posta da parte dei direttori e dei dirigenti per quanto di rispettiva competenza nell’ambito del procedimento di conferimento della E.Q. (già P.O.); ciò al fine di garantire la effettiva rotazione delle E.Q., atteso che soggiacciono anch’esse a detta misura.

Tenendo presente la *ratio* della misura, che è quella di evitare il consolidarsi di titolarità di incarichi in capo ad un medesimo soggetto oltre tempistiche consone, è utile conseguentemente tenere in considerazione, eventuali posizioni ricoperte da soggetti provenienti da analoghe posizioni presso altre amministrazioni, e in forza presso la Regione per effetto, ad es., della L. 56/2014 (c.d. legge Delrio), come in particolare

evidenziato da uno dei Dirigenti Responsabili dei Geni Civili, in un incontro successivo alla pregressa fase di consultazione 2023.

Del rispetto della misura della rotazione delle E.Q. (già P.O.), i Direttori e Dirigenti ne danno atto nei provvedimenti di proposta/conferimento dei relativi incarichi di responsabile d'Ufficio.

Con la medesima deliberazione è stato altresì confermato che, ai sensi della sopra richiamata D.G.R. n. 264/2020, il termine di durata massima per gli incarichi dei dirigenti dei Servizi è pari a anni 8, mentre per gli incarichi direttoriali di vertice il termine di durata massima è pari a anni 9.

In ultimo, con DGR n. 447 del 31/07/2023, è stato modificato il paragrafo 7.2 lett h) del Documento approvato con D.G.R. n. 264/2020, fermo tutto il resto, rendendo le durate degli incarichi dirigenziali coerenti con la naturale durata triennale di legge degli stessi e applicando pertanto multipli di 3, come di seguito rappresentato:

<i>Livello di rischio</i>	<i>Tipologia di incarico</i>	<i>Durata massima</i>
Rischio specifico di livello Alto (area rossa)	Dirigenti	6 anni
Rischio specifico di livello Medio (area gialla)	Dirigenti	9 anni
Rischio specifico di livello basso (area verde)	Dirigenti	12 anni

Con la medesima D.G.R. n. 447/2023 sono state inoltre sostituite, al paragrafo 7.2 lett. k) del Documento approvato con D.G.R. n. 264/2020, le parole “otto (8)” con le parole “nove (9)”.

Si specifica in questa sede che sono fatte salve, in caso di necessità, misure organizzative di prevenzione che sortiscano un effetto analogo a quello della rotazione, tra le quali a titolo esemplificativo: modalità operative che favoriscono una maggiore compartecipazione del personale alle attività del proprio ufficio; nelle aree identificate come maggiormente esposte a rischio corruzione e per le istruttorie più delicate si prevedano meccanismi di condivisione delle fasi procedurali, stabilendo di affiancare al funzionario istruttore un altro funzionario, in modo che, ferma restando l'unitarietà della responsabilità del procedimento a fini di interlocuzione esterna, più soggetti condividano le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale dell'istruttoria; prevedere l'attuazione di una corretta articolazione dei compiti e delle competenze; applicando il criterio della separazione e contrapposizione dei compiti e dei ruoli; estensione dei meccanismi di “doppia sottoscrizione” dei procedimenti, dove firmano, a garanzia della correttezza e legittimità, sia il soggetto istruttore che il titolare del potere di adozione dell'atto finale; individuazione di uno o più soggetti estranei all'ufficio di competenza, anche con funzioni di segretario verbalizzante, in aggiunta a coloro che assumono decisioni nell'ambito di procedure di gara o di affidamenti negoziati o diretti; meccanismi di collaborazione tra diversi ambiti su atti potenzialmente critici, ad elevato rischio (lavoro in team che peraltro può favorire nel tempo anche una rotazione degli incarichi); condivisione delle fasi procedurali, prevedendo di affiancare al soggetto istruttore, altro personale in modo che, ferma la unitarietà della responsabilità del procedimento, più soggetti condividano le valutazioni rilevanti per la decisione finale della istruttoria; misure di articolazione delle competenze (“segregazione delle funzioni”) attribuendo a soggetti diversi (Cfr. Atto del Presidente ANAC Fasc. UVMACT n 2220/2023 – N.G).

È da tenere in considerazione, ad ogni buon conto, che le suddette misure organizzative di segregazione delle funzioni, possono sortire un utile effetto, in particolare nei servizi e negli uffici adibiti ad attività e processi ad alto rischio, anche in costanza della misura principale, cioè quella della rotazione delle P.O. e dei Dirigenti, e ciò con riferimento ai team a supporto degli Uffici.

Il RPCT, preso atto del fatto che con il processo di riorganizzazione dell'Ente svolto a partire dall'anno 2020, è stata effettuata una cospicua rotazione del personale dirigenziale, ha avviato specifiche interlocuzioni con la Direzione Generale, i Dipartimenti e i Servizi Autonomi. Con nota prot. n. 0203818/22 del 24/05/2022 ha evidenziato la necessità di definire tutti i livelli di rischio ai sensi del citato par. 7.2 della DGR 264/2020 e s.m.i., coinvolgendo il Dipartimento competente per l'organizzazione delle strutture regionali, ai fini di coerenza della rilevazione con le attività svolte dalle diverse strutture, che peraltro sovente vengono riorganizzate, come anche massicciamente avvenuto tra il 2023 e il 2024.

L'attività da svolgere per pervenire alla definizione del livello di rischio dei plurimi livelli organizzativi (mappatura integrata per Dipartimenti/Servizi/Uffici), non può prescindere da valutazioni e scelte anche di tipo organizzativo, mentre il RPCT svolge sulle stesse funzioni di vigilanza in stretto raccordo con l'ANAC. Pertanto il livello di rischio delle strutture va rilevato con il concorso dei competenti uffici deputati all'organizzazione e con l'interazione con tutte le strutture regionali, nell'ottica di avere contezza di tutti gli elementi e livelli organizzativi dell'Ente a cui attribuire il livello di rischio dei relativi processi gestiti, senza tralasciarne alcuni a scapito di altri, nonché di tutti gli altri elementi che contribuiscono a far sì che la misura rotativa, alla base delle strategie di programmazione delle risorse umane, pur nella sua ineludibilità, non intralci l'azione amministrativa. La necessità di una elaborazione integrata ed informatizzata degli elementi afferenti alle diverse sezioni/sottosezioni del P.I.A.O., rendono ancor più necessario e strategico l'intervento del Dipartimento ove sono allocate sia le funzioni in materia di organizzazione, sia le funzioni informatiche.

Infatti, la disciplina esistente (PIAO di cui al D.L. n. 80/21 art. 6, D.M. 26/06/2022 sul Piano tipo PIAO, PNA 2019 e PNA 2022) auspica, ai fini di maggior efficacia della programmazione dell'Ente, una "mappatura integrata" delle sezioni del PIAO, oltre che l'adeguamento dei sistemi informatici. In tal senso l'RPCT, con nota prot. n. 209666 del 16/05/2023 ad oggetto "P.I.A.O. – mappatura dei processi dell'Ente – upgrade" ha inteso svolgere un'azione di impulso nei confronti delle strutture regionali competenti, affinché possa essere avviata una mappatura dei processi integrata per plurimi livelli organizzativi (Dipartimenti/Servizi/Uffici) ed al contempo essere informatizzata, in modo che detta mappatura possa allinearsi agevolmente e contestualmente anche le modifiche organizzative che, sovente, avvengono *medio tempore* tra un P.I.A.O. e l'altro. A seguito di varie interlocuzioni con le strutture deputate, documentate da note in atti (da ultimo nota prot. n. 0322591 del 27.07.2023), ad oggi tale percorso di mappatura integrata non è ancora giunto a maturazione. Affinché si addivenga a tale processo di mappatura integrata per plurimi livelli organizzativi, non si può prescindere da un *commitment* ad un più elevato livello dell'Ente, oltre che interdipartimentale, e di supporto con applicativi informatici a governo della flessibilità organizzativa che connota la Regione e le sue riorganizzazioni, non potendo giacere una siffatta elefantica operazione soltanto a livello di una singola struttura. D'altro canto, va rilevato che ad oggi, non vi è stato riscontro da parte dei Dipartimenti neppure nel censire gli Uffici nell'ambito dei processi mappati con il presente P.I.A.O., come invece richiesto dal CAP con circolare n. 467168 del 17.11.2023 di consultazione del Documento.

Con nota prot. n. 0362918 del 17.09.2024, richiamata la pregressa corrispondenza al riguardo, è stata rinnovata alle strutture deputate la problematica relativa alla necessità di una mappatura integrata dei

processi su tre livelli organizzativi (Dipartimenti, Servizi e Uffici), che risulti sistematica e dinamica (in funzione delle riorganizzazioni) attraverso l'integrazione tra le diverse sezioni del PIAO e l'informatizzare della connessa procedura di realizzazione dei documenti che ne vanno a comporre le sezioni e le sottosezioni.

Come precisato da ANAC nelle FAQ sulla "Rotazione ordinaria del personale", per l'attuazione della misura della rotazione ordinaria è necessario che l'amministrazione, nello strumento di programmazione adottato, chiarisca i criteri, individui la fonte di disciplina e sviluppi un'adeguata programmazione della rotazione. Nelle medesime FAQ l'ANAC precisa che lo strumento di programmazione può rinviare la disciplina della rotazione a ulteriori atti organizzativi, chiarendo sempre qual è l'atto a cui si rinvia, e che a tal fine possono essere utili i regolamenti di organizzazione sul personale o altri provvedimenti di carattere generale già adottati, qui facendosi riferimento alle DD.GG.RR. citate.

L'istituto della rotazione "straordinaria" è previsto dall'art. 16, co. 1, lett. l-quater) del D.Lgs. n. 165/2001, come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi. La norma citata prevede, infatti, la rotazione "*del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva*".

È importante chiarire che detta misura di prevenzione non si associa in alcun modo alla rotazione "ordinaria".

L'ANAC con la deliberazione n. 215/2019: "*Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l-quater, del D.Lgs. n. 165 del 2001*" è intervenuta per puntualizzare il momento del procedimento penale in cui deve essere effettuata la valutazione della condotta del dipendente da parte dell'amministrazione, obbligatoria ai fini dell'applicazione della misura della rotazione straordinaria, assumendo, da ultimo, nell'Aggiornamento 2018 al PNA adottato con Delibera n. 1074 del 21 novembre 2018, che tale momento potesse coincidere con la conoscenza della richiesta di rinvio a giudizio (art. 405-406 e segg. Codice procedura penale) formulata dal Pubblico Ministero al termine delle indagini preliminari, ovvero di atto equipollente (ad esempio, nei procedimenti speciali, dell'atto che instaura il singolo procedimento come la richiesta di giudizio immediato, la richiesta di decreto penale di condanna, ovvero la richiesta di applicazione di misure cautelari).

Circa l'ambito afferente ai "*reati presupposto*" per l'applicazione della misura, le Linee Guida soprarichiamate hanno chiarito che l'elencazione dei reati "per fatti di corruzione" contenuta nell'art. 7 della legge 69 del 2015, recante: "*Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio*" possa essere adottata anche ai fini della individuazione delle "condotte di natura corruttiva" che impongono la misura della rotazione straordinaria, ai sensi del comma 1, lettera l-quater, dell'art. 16 del D.Lgs. 165 del 2001.

L'art. 129, co. 3, del D.Lgs. 271/1989 si inserisce nella disciplina riguardante l'informazione sull'azione penale e stabilisce che il Presidente dell'ANAC sia destinatario delle informative del Pubblico Ministero quando quest'ultimo esercita l'azione penale per i delitti di cui agli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale.

L'Autorità informata, dunque, dell'esistenza di fatti corruttivi, potrà esercitare i poteri previsti ai sensi dell'art. 1, co. 3, della L. 190/2012, chiedendo all'amministrazione pubblica coinvolta nel processo penale l'attuazione della misura della rotazione.

La disposizione si rivela particolarmente utile per meglio definire e limitare anche i reati che l'amministrazione è chiamata a tenere in conto ai fini della decisione di far scattare o meno la misura della rotazione straordinaria.

L'obbligo di comunicazione, infatti, è disposto in caso di "esercizio dell'azione penale", solo per i "delitti di cui agli articoli 317 (Concussione), 318 (Corruzione per l'esercizio della funzione), 319 (Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio), 319-bis, 319-ter (Corruzione in atti giudiziari), 319-quater (Induzione indebita a dare o promettere utilità), 320 (Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio), 321, 322, 322-bis (Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri), 346-bis (Traffico di influenze illecite), 353 (Turbata libertà degli incanti) e 353-bis (Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente) del codice penale".

Astensione in caso di conflitto di interesse (MG/5)

L'OCSE ha delineato la seguente definizione: *"il conflitto di interessi implica un conflitto tra la missione pubblica e gli interessi privati di un funzionario pubblico, in cui quest'ultimo possiede a titolo privato interessi che potrebbero influire indebitamente sull'assolvimento dei suoi obblighi e delle sue responsabilità pubblici."*

Pertanto, il tema del conflitto di interessi afferisce, in un'ampia accezione, a ogni fattispecie nella quale l'interesse di un soggetto interferisce o potrebbe interferire con lo svolgimento imparziale dei suoi doveri pubblici. Si tratta, dunque, di una condizione che determina il rischio di comportamenti dannosi per l'amministrazione, a prescindere che ad essa segua o meno una condotta impropria. Il conflitto di interessi è, infatti, definito dalla categoria della potenzialità e la disciplina in materia opera indipendentemente dal concretizzarsi di un vantaggio.

Nell'ordinamento giuridico italiano, il conflitto di interessi dei dipendenti pubblici è disciplinato dall'art. 6 bis della legge 7 agosto 1990 n. 241 (introdotto dalla L. n. 190 del 2012), dagli artt. 6, 7 e 13 del D.P.R. n. 62/2013, *"Codice di Comportamento dei Dipendenti Pubblici"* recepito dalla Regione Abruzzo con D.G.R. n. 72/2014 recante il *Codice di Comportamento dei dipendenti della Giunta Regionale*, aggiornato con D.G.R. n. 983/2018.

L'articolo 6 bis della L. 241/1990 prevede che il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale. La succitata norma deve essere letta in maniera coordinata con la disposizione di cui al D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 (Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del D. Lgs. 165/2001), il cui art. 7 dispone che: *"Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza."*

La disciplina del conflitto di interessi per i dipendenti della Giunta Regionale d'Abruzzo è contenuta anche negli artt. 6 e 7 del citato Codice aggiornato con D.G.R. n. 983/2018. L'art 6 al comma 1 disciplina l'obbligo di comunicazione degli interessi finanziari e dei conflitti di interessi e dispone che il dipendente, all'atto dell'assegnazione all'ufficio/servizio/struttura regionale informi per iscritto il dirigente di tutti i rapporti, anche per interposta persona, di collaborazione o consulenza, comunque denominati, con soggetti privati, ivi compresi società od enti senza scopo di lucro, in qualunque modo retribuiti, o a titolo gratuito, che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni (art. 6 del D.P.R. 62/2013). In tal senso il modello di dichiarazione da rilasciare a cura del dipendente, sarà integrato anche con le informazioni, da rendersi a cura del dipendente, circa i rapporti di cui al comma 1 dell'art. 6 del Codice di Comportamento. Ai successivi commi 2, 3 e 4 è disciplinato tale obbligo a carico dei Dirigenti delle strutture regionali e dei titolari degli incarichi amministrativi di vertice. Al comma 7 è, poi, previsto che il dipendente si astenga dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto di interessi, anche potenziale, in cui siano coinvolti interessi personali del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. L'art. 7 del *"Codice di Comportamento dei dipendenti della G.R."* dispone che nel caso in cui ricorra l'obbligo di astensione la segnalazione del conflitto di interessi vada indirizzata dal dipendente al dirigente della struttura di appartenenza il quale, esaminate le circostanze, valuta la situazione e, nell'ipotesi ravvisasse che la situazione realizza un conflitto di interessi idoneo a ledere l'imparzialità dell'azione amministrativa, deve informare per iscritto il dipendente nel termine di 20 gg, sollevandolo dall'incarico.

Si evidenzia che le disposizioni in argomento prescrivono due distinte condotte: a) l'obbligo di astensione; b) l'obbligo di segnalazione. Entrambe le condotte si configurano quali misure di prevenzione della corruzione.

Per quanto detto, l'obbligo di astensione dei dipendenti pubblici, in tutti i casi di conflitto di interessi, anche solo potenziale, costituisce principio generale dell'ordinamento e assurge a canone comportamentale immanente per qualsiasi funzionario pubblico.

L'ANAC, nel Piano Nazionale Anticorruzione 2019 (Parte III, paragrafo 1.4.1), ha precisato che *"La finalità di prevenzione si attua mediante l'astensione dalla partecipazione alla decisione o atto endoprocedimentale del titolare dell'interesse che potrebbe porsi in conflitto con l'interesse perseguito mediante l'esercizio della funzione e/o con l'interesse di cui il destinatario del provvedimento, gli altri interessati e contro interessati sono portatori."* e che *"Tale disposizione, contenuta all'art. 6-bis "conflitto di interessi" della l. 241/1990, ha una valenza prevalentemente deontologico-disciplinare e diviene principio generale di diritto amministrativo che non ammette deroghe ed eccezioni."*

La violazione degli obblighi di astensione e di segnalazione integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio. Pertanto, ferma restando la responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del dipendente, la violazione della norma in argomento è fonte di responsabilità disciplinare del dipendente, accertata all'esito del relativo procedimento (art. 18 del sopra citato "Codice"). È utile ricordare in questa sede, l'art. 55 bis del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. anche in relazione alle tempistiche di cui al comma 4 di detto articolo relative alla segnalazione dei fatti ritenuti di rilevanza disciplinare da parte del Dirigente, tenuto anche conto delle responsabilità di cui comma 3 dell'art. 55 sexties in caso di mancata segnalazione.

È bene specificare che le disposizioni di cui al Codice di Comportamento (D.G.R. n. 983/2018), facendosi riferimento particolare in questa sede agli artt. 6 e 7 relativi alla comunicazione sui conflitti di interesse ed al relativo obbligo di astensione, afferiscono non solo ai dipendenti della Regione, ma sono altresì estesi,

per espressa previsione del Codice (vedi art. 2 e art. 19) anche ad altri soggetti che, a vario titolo, entrano in rapporto con la Regione Abruzzo.

Anche nel PNA 2022 l'ANAC affronta il tema del conflitto di interesse, nell'ambito della normativa in materia di appalti pubblici, nazionale e comunitaria, e dal correlato rilievo dato al sistema delle dichiarazioni da rendersi da parte dei dipendenti coinvolti nelle relative procedure, in particolare del RUP, quale misura idonea a favorire l'emersione di eventuali situazioni di conflitto e, quindi, prevenire possibili comportamenti corruttivi.

Alla luce di quanto sopra, con D.G.R. n. 580 del 18.09.2023 sono stati forniti indirizzi riguardo a contenuti, modalità di rilascio, acquisizione e verifica delle dichiarazioni da parte del RUP delle strutture regionali, da rendersi in chiave dinamica e progressiva e in forma cd. "parlante"; per sistematizzare le dichiarazioni in argomento, approvando la relativa modulistica che declina puntualmente le diverse fattispecie di (assenza di) conflitto e gli elementi/situazioni/attività da dichiararsi in merito, rendendone più indirizzate ed efficaci le relative verifiche; ciò anche nell'ottica della standardizzazione e della migliore rispondenza dell'attività amministrativa dell'ente alle disposizioni normative di riferimento.

Il suddetto modello di dichiarazione è stato approvato a corredo della sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025, annualità 2023, adottato con D.G.R. del 17 febbraio 2023 n. 78.

Conferimento e autorizzazione degli incarichi (Art. 53 del D.Lgs. 165/2001) (Allegato B - MG/6)

L'art. 53 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dalla legge 190/2012, disciplina la materia delle incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi secondo cui, in generale, i lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni, con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, non possono intrattenere altri rapporti di lavoro dipendente o autonomo o esercitare attività imprenditoriali.

I dipendenti delle pubbliche amministrazioni possono svolgere incarichi retribuiti conferiti da altri soggetti, pubblici o privati, solo se autorizzati dall'amministrazione di appartenenza.

Le amministrazioni fissano criteri oggettivi e predeterminati, che tengano conto della specifica professionalità, in base ai quali rilasciare l'autorizzazione.

Tali criteri sono diretti ad evitare che i dipendenti svolgano attività vietate per legge ai lavoratori della pubblica amministrazione o attività che possano comportare un impegno eccessivo facendo trascurare i doveri d'ufficio o che, infine, possano determinare un conflitto d'interesse con l'attività lavorativa, pregiudicando l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente.

Nel presente Piano, per la corretta applicazione della misura, oltre al rispetto della vigente normativa di settore, si fa riferimento alle disposizioni contenute nel Disciplinare approvato con D.G.R. n. 590 del 3 agosto 2018, di recente integrata con D.G.R. n. del 713 del 11.11.2024: "*Approvazione Disciplinare contenente criteri per lo svolgimento degli incarichi esterni da parte dei dipendenti della Giunta Regionale d'Abruzzo, conferiti da Enti Pubblici o soggetti privati*" ed agli indirizzi formulati dal Dipartimento Risorse.

Il Servizio Personale, con determinazione DPB011/127 del 6/04/2022 concernente "Sistema di verifiche a campione delle autodichiarazioni fornite ai sensi del D.P.R. 445/2000 nell'ambito delle istanze per il conferimento di incarichi extra-istituzionali ai sensi dell'art. 53 del D. Lgs. 165/2001", come rettificata con determinazione DPB011/323 del 20/06/2022 in ordine alla sola pubblicazione, ha predisposto un sistema di controllo e verifica a campione sulle circostanze autocertificate dai dichiaranti in sede di richiesta di incarico extra-istituzionale, che interessa una percentuale di incarichi pari al 10% di quelli autorizzati per ogni semestre di riferimento.

Il Servizio Personale e i Dirigenti/Direttori, interessati dal rilascio del nulla osta di cui all'art. 8 della D.G.R. n. 590/2018, relazionano al RPCT ai fini della ricognizione conclusiva sul rispetto della Misura in occasione dei monitoraggi periodici.

Inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi (Allegato B - MG/7)

In forza della delega di cui all'art. 1, commi 49 e 50 della L. 190/2012, il D.Lgs. 39/2013 reca norme a disciplina dell'inconferibilità e dell'incompatibilità degli incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti di diritto privato in controllo pubblico.

L'art. 22 del D.Lgs. 39/2013 recita: *“Le disposizioni del presente decreto recano norme di attuazione degli articoli 54 e 97 della Costituzione e prevalgono sulle diverse disposizioni di legge regionale in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi ...”*.

La legge assegna al RPCT un ruolo centrale, dovendo lo stesso curare, anche attraverso le disposizioni del piano anticorruzione, che nell'amministrazione, ente pubblico e ente di diritto privato in controllo pubblico siano rispettate le disposizioni del decreto. A tal fine il Responsabile contesta all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità (cfr. art. 15, co. 1, D.Lgs. 39/2013).

L'ANAC con le Linee Guida adottate in materia (delibera n. 833 del 3 agosto 2016) ha precisato che il procedimento di cui all'art. 15, co. 1, del decreto debba comunque svolgersi nel rispetto del principio del contraddittorio. Il RPCT deve, pertanto, assumere un atto di contestazione da portare a conoscenza sia del titolare dell'incarico che dei soggetti che lo hanno conferito.

Si ritiene qui di richiamare l'attenzione sulle gravi conseguenze previste dal D.Lgs. 39/2013, riportandone testualmente le relative disposizioni, per gli atti di conferimento adottati in violazione delle disposizioni ivi contenute:

«Art. 17 (Nullità degli incarichi conferiti in violazione delle disposizioni del presente decreto)

1. *Gli atti di conferimento di incarichi adottati in violazione delle disposizioni del presente decreto e i relativi contratti sono nulli».*

«Art. 20 (Dichiarazione sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità)

1. *All'atto del conferimento dell'incarico l'interessato presenta una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità di cui al presente decreto.*

2. (...)

3. (...)

4. *La dichiarazione di cui al comma 1 è condizione per l'acquisizione dell'efficacia dell'incarico.*

5. *Ferma restando ogni altra responsabilità, la dichiarazione mendace, accertata dalla stessa amministrazione, nel rispetto del diritto di difesa e del contraddittorio dell'interessato, comporta la inconferibilità di qualsivoglia incarico di cui al presente decreto per un periodo di 5 anni».*

Deve, infine, considerarsi che la nullità degli atti di conferimento di incarichi e dei relativi contratti, comporta anche la sanzione inibitoria di cui all'art. 18, co. 2 del decreto (*“i componenti degli organi che abbiano conferito incarichi dichiarati nulli non possono per tre mesi conferire gli incarichi di loro competenza”*).

In linea con il precedente Piano, si prevede l'acquisizione e la verifica della completezza e veridicità delle autodichiarazioni da parte degli uffici preposti all'istruttoria dei procedimenti di conferimento degli incarichi prima della conclusione della medesima con l'adozione del provvedimento o con la proposta di provvedimento all'organo competente per l'adozione; tali attività costituiscono infatti componenti istruttorie sostanziali e concorrono a documentare la regolarità dei predetti provvedimenti.

Un caso particolare è rappresentato dalle proposte di deliberazioni eventualmente presentate fuori dall'ordine del giorno e dalle proposte di decreti presidenziali sottoposti direttamente alla sottoscrizione del Presidente, in particolare riferite a conferimenti di incarichi/nomine: in tal caso, le verifiche in merito alla preventiva acquisizione delle dichiarazioni, e le verifiche in merito alla completezza ed alla veridicità delle stesse da parte degli uffici preposti all'istruttoria dei procedimenti (strutture proponenti), assumono ancora maggior rilievo, in assenza del vaglio, propedeutico all'Ordine del Giorno delle sedute, da parte della struttura competente per gli affari di Giunta. Restano difatti ferme le responsabilità delle strutture proponenti per l'eventuale assunzione di atti carenti del completo corredo documentale.

La formulazione descrittiva della misura e l'elencazione delle azioni da intraprendere a presidio della medesima da parte delle strutture regionali a ciò onerate è stata oggetto di ulteriore rivisitazione, anche a seguito dell'acquisizione di apposito parere ANAC n. 2629/2022 in merito all'applicazione della misura ai funzionari titolari di Posizione Organizzativa, al fine di chiarire i riferimenti normativi e le competenze per la sua applicazione.

Giova ricordare, inoltre, che il trattamento dei dati relativi a condanne penali deve avvenire nel rispetto dell'art. 10 del Regolamento UE2016/679 (GDPR) in materia di protezione dei dati personali, che recita: *“Il trattamento dei dati personali relativi alle condanne penali e ai reati o a connesse misure di sicurezza sulla base dell'articolo 6, paragrafo 1, deve avvenire soltanto sotto il controllo dell'autorità pubblica o se il trattamento è autorizzato dal diritto dell'Unione o degli Stati membri che preveda garanzie appropriate per i diritti e le libertà degli interessati. Un eventuale registro completo delle condanne penali deve essere tenuto soltanto sotto il controllo dell'autorità pubblica.”*

Con nota circolare del Servizio Controlli e Anticorruzione prot. n. 0271773/22 del 14/07/2022, sono stati forniti indirizzi in merito all'attuazione della Misura in caso di conferimento degli incarichi di Dirigente, al fine di assicurare speditezza amministrativa nel perfezionamento delle DD.GG.RR. di conferimento. In particolare i Direttori proponenti gli incarichi acquisiscono dai nominandi le dichiarazioni di assenza di cause di inconferibilità e incompatibilità e ne verificano la veridicità prima di inviare le proprie proposte agli uffici competenti a predisporre i provvedimenti da sottoporre all'approvazione della Giunta Regionale; i Direttori inviano ai suddetti uffici, in uno con le suddette proprie proposte, gli esiti finali delle verifiche effettuate.

La Direzione Generale della Regione, con nota circolare prot. n. 479434 del 08/11/2022, ha fornito indirizzi operativi con riferimento alle verifiche circa la sussistenza/insussistenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità nei confronti di soggetti destinatari di incarichi conferiti con atti monocratici del Presidente ovvero con deliberazioni della Giunta regionale; ha inoltre fornito apposito modello al fine di garantire un uniforme rispetto della disciplina.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione ha posto in consultazione, dal 25/01/2024 al 14/02/2024, i modelli relativi alle dichiarazioni di incompatibilità e inconferibilità da rendere da parte dei soggetti interessati. L'Autorità ha inteso redigere dei modelli dichiarativi standardizzati, non solo per agevolare l'attività di controllo da parte dei RPCT delle amministrazioni interessate, ma anche per semplificare l'adempimento degli obblighi dichiarativi a carico degli interessati e rendere lo stesso il più consapevole possibile, anche in considerazione delle conseguenze normativamente previste in caso di discrepanze. In tal senso, sono stati predisposti 4 modelli riferiti alla singola tipologia di ente interessato dal d.lgs. 39/2013 (enti pubblici, PP.AA., enti di diritto privato in controllo pubblico ed enti sanitari), nei quali sono state inserite anche delle esplicazioni riguardanti le tipologie di incarico e le fattispecie di inconferibilità e incompatibilità

astrattamente rilevanti. Alla data di redazione della proposta del presente Piano, i suddetti modelli non risultano ancora approvati.

Si segnala che, con il comma 2 dell'art. 21 della Legge 5 marzo 2024 n. 21, è stato modificato il D.Lgs. 39/2013 come di seguito riportato:

All'articolo 4 del decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1, alinea, le parole: «nei due anni precedenti» sono sostituite dalle seguenti: «nell'anno precedente»;

b) dopo il comma 1 sono aggiunti i seguenti:

«1-bis. Nelle ipotesi in cui l'incarico, la carica o l'attività professionale abbia carattere occasionale o non esecutivo o di controllo, il comma 1 non si applica. In tale circostanza è richiesta l'adozione di presidi organizzativi e di trasparenza atti a gestire potenziali conflitti di interesse.

1-ter. I presidi organizzativi di cui al comma 1-bis si applicano anche ai componenti dell'organo collegiale delle autorità amministrative indipendenti».

Inoltre, come riportato nel comunicato del Presidente ANAC del 24 giugno 2024 “Con sentenza n. 98 del 5 marzo 2024 - pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale del 5 giugno 2024 - la Corte costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale, per violazione dell'articolo 76 della Costituzione, *degli artt. 1, comma 2, lettera f), e 7, comma 2, lettera d), del d.lgs. n. 39 del 2013, nella parte in cui non consentono di conferire l'incarico di amministratore di ente di diritto privato - che si trovi sottoposto a controllo pubblico da parte di una provincia, di un comune con popolazione superiore a quindicimila abitanti o di una forma associativa tra comuni avente la medesima popolazione - in favore di coloro che, nell'anno precedente, abbiano ricoperto la carica di presidente o amministratore delegato di enti di diritto privato controllati da amministrazioni locali (provincia, comune o loro forme associative in ambito regionale)*. Pertanto, dal giorno successivo alla pubblicazione della decisione, la suddetta ipotesi di inconfiribilità è annullata.”.

Alla luce della sopracitata sentenza della Corte Costituzionale, il Consiglio dell'Autorità ha inoltre approvato, con delibera n. 354 del 10 luglio 2024, un Atto di segnalazione a Governo e Parlamento con il quale, appunto, segnala “l'opportunità di eliminare, quale presupposto dell'inconfiribilità di cui all'articolo 7 del d.lgs. n. 39/2013, lo svolgimento, in provenienza, degli incarichi amministrativi presso gli enti di diritto privato in controllo pubblico, alla luce delle indicazioni offerte dalla Corte costituzionale circa la violazione dell'art. 76 della Costituzione costituita dall'equiparazione degli stessi agli incarichi di natura politico – elettiva.”.

“A seguito della citata sentenza” scrive ANAC nell'Atto di segnalazione “è, dunque, incostituzionale l'ultima parte del comma 2 dell'articolo 7 se posta, secondo il dispositivo del provvedimento, in relazione alla lettera d) del medesimo comma; dunque risulta, allo stato, possibile per colui che, in provenienza, sia stato presidente o amministratore delegato di un ente di diritto privato in controllo pubblico da parte da parte di province, comuni e loro forme associative della stessa regione, andare a ricoprire, in destinazione, l'incarico di amministratore nell'ambito di un'altra società privata in controllo pubblico da parte di una provincia, di un comune con popolazione superiore a 15.000 abitanti o di una forma associativa tra comuni avente la medesima popolazione” ... “Ne consegue, quindi, che, essendo stata dichiarata l'incostituzionalità unicamente dell'art. 7, co. 2, ultima parte, lett. d), del d.lgs. n. 39/2013, sarebbe opportuno un apposito intervento normativo volto ad escludere la rilevanza, per tutte le fattispecie di inconfiribilità considerate nell'articolo 7 del d.lgs. n. 39/2013, dell'incarico in provenienza in questione, per il medesimo vizio posto a fondamento della sentenza della Corte Costituzionale in epigrafe, in modo da assicurare alle disposizioni in commento la dovuta coerenza costituzionale”.

Nell'ambito dell'inconferibilità degli incarichi, si segnala, infine, la Del. ANAC n. 502 del 29 ottobre 2024, che chiarisce gli effetti della nuova formulazione dell'art. 445 c.p.p., con particolare riguardo alle ipotesi di sentenza di patteggiamento per i reati ivi previsti.

Pantouflage (Allegato B - MG/8)

L'art. 1, co. 42, lett. l) della L. 190/2012 ha contemplato l'ipotesi relativa alla cd. "*incompatibilità successiva*" (*pantouflage*), introducendo all'art. 53 del d.lgs. 165/2001, il co. 16-ter, ove è disposto il divieto, per i dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

Per quanto attiene all'espressione "*attività lavorativa o professionale presso un soggetto privato destinatario dell'attività della pubblica amministrazione*" l'ANAC ne ha dato un'interpretazione ampia, ricomprendendovi qualsiasi tipo di rapporto di lavoro o professionale con i soggetti privati e quindi sia i rapporti di lavoro a tempo determinato o indeterminato che gli incarichi o consulenze a favore dei soggetti privati.

Risultano esclusi dal *pantouflage* gli incarichi di natura occasionale, privi, cioè, del carattere della stabilità, nonché gli incarichi attribuiti da una società *in house* della pubblica amministrazione di provenienza dell'ex dipendente pubblico; in tal caso, l'attribuzione dell'incarico di destinazione nell'ambito di una società controllata avviene, infatti, nell'interesse della stessa amministrazione controllante e ciò determina l'assenza del dualismo di interessi pubblici/privati e del conseguente rischio di strumentalizzazione dei pubblici poteri rispetto a finalità privatistiche, che costituisce uno degli elementi essenziali della fattispecie del *pantouflage*. Per questo si esclude la violazione del divieto di *pantouflage* anche nel caso in cui il soggetto giuridico destinatario dell'attività autoritativa o negoziale di un dipendente pubblico sia un ente pubblico.

L'ANAC ha, inoltre, evidenziato l'insussistenza di *pantouflage* anche quando l'ente privato di destinazione che sia stato costituito successivamente alla cessazione del rapporto di pubblico impiego del dipendente, non presenta profili di continuità con enti già esistenti.

Con riferimento ai soggetti che le amministrazioni reclutano al fine di dare attuazione ai progetti del PNRR il legislatore ha escluso espressamente dal divieto di *pantouflage* gli incarichi non dirigenziali attribuiti con contratti di lavoro a tempo determinato o di collaborazione per i quali non trovano applicazione i divieti previsti dall'art. 53, co.16-ter, del d.lgs. n. 165/2001. L'esclusione non riguarda invece gli incarichi dirigenziali.

Per quanto attiene all'espressione "*poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni*", essa è da riferirsi sia ai provvedimenti afferenti specificamente alla conclusione di contratti per l'acquisizione di beni e servizi per la PA, sia ai provvedimenti adottati unilateralmente dalla pubblica amministrazione, quale manifestazione del potere autoritativo, che incidono, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari (atti di autorizzazione, concessione, sovvenzione, sussidi, vantaggi economici di qualunque genere). Con riferimento ai dipendenti con poteri autoritativi e negoziali, tale definizione è riferita sia a coloro che sono titolari del potere (soggetti apicali nell'organizzazione) sia ai dipendenti che pur non essendo titolari di tali poteri, collaborano al loro esercizio svolgendo istruttorie (pareri, certificazioni, perizie), che incidono in maniera determinante sul contenuto del provvedimento finale, ancorché redatto e sottoscritto dal funzionario competente.

Il vincolo, denominato *divieto di pantouflage* o *revolving doors*, è finalizzato ad evitare che il “*dipendente pubblico*” possa sfruttare la conoscenza delle dinamiche organizzative che connotano gli uffici interni della pubblica amministrazione al fine di trarre vantaggi di natura patrimoniale o non patrimoniale. In particolare il divieto è volto a scoraggiare comportamenti impropri e non imparziali da parte del dipendente che, nell’esercizio di poteri autoritativi e negoziali, potrebbe precostituirsi situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro, nonché a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti sullo svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un’amministrazione l’opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio.

Alla base di tale divieto si ravvisa il rispetto del principio costituzionale di trasparenza, imparzialità, buon andamento e di quello che impone ai pubblici impiegati esclusività del servizio a favore dell’Amministrazione.

Su tale istituto l’ANAC, con delibera n. 99 dell’8 febbraio 2017, nel richiamare in primo luogo l’art. 21 del D.Lgs. 39/2013, ha chiarito che “*sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al presente decreto, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l’amministrazione, l’ente pubblico o l’ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo. Tali divieti si applicano a far data dalla cessazione dell’incarico*”.

Come chiarito nel PNA 2022 sono, infatti, assimilati ai dipendenti della PA anche i soggetti titolari di uno degli incarichi previsti dal d.lgs. n. 39/2013 espressamente indicati all’art. 1, ovvero gli incarichi amministrativi di vertice, gli incarichi dirigenziali interni ed esterni, gli incarichi di amministratore di enti pubblici e di enti privati in controllo pubblico.

La norma sul *pantouflage* disciplina pertanto, come accennato inizialmente, una fattispecie qualificabile in termini di “*incompatibilità successiva*” alla cessazione dal servizio del dipendente pubblico, e quindi si configura quale integrazione dei casi di inconfiribilità e incompatibilità contemplate dal d.lgs. n. 39 del 2013, come si evince dalle disposizioni stesse in materia contenute all’art. 21 del citato decreto.

L’art. 53 del D.lgs. 165/2001, comma 16 ter, in caso di violazione del divieto ivi sancito, prevede le specifiche sanzioni della nullità del contratto e del divieto per i soggetti privati che l’hanno concluso o conferito, di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni, con contestuale obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti ed accertati ad essi riferiti.

Talune criticità sono state riscontrate con riferimento al soggetto competente all’accertamento della violazione e all’applicazione delle sanzioni previste dalla disciplina, attesa l’assenza di un’espressa previsione in merito. In merito si ricorda che l’ANAC svolge un’attività consultiva ai sensi dell’art. 1, co. 2, lett. e), della l. n. 190/2012 (cfr. Regolamento ANAC del 7 dicembre 2018). Quanto all’attività di vigilanza in materia di *pantouflage*, l’Autorità verifica l’inserimento nei PTPCT o nella sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO delle pubbliche amministrazioni di misure adeguate volte a prevenire tale fenomeno. In merito all’attribuzione ad ANAC dei poteri di vigilanza nei confronti dei soggetti privati che violino il divieto di *pantouflage*, giova ricordare che il Consiglio di Stato (Sezione V, nella pronuncia del 29 ottobre 2019, n. 7411) ha stabilito la competenza dell’Autorità Nazionale Anticorruzione in merito alla vigilanza e all’accertamento delle fattispecie di “*incompatibilità successiva*” di cui all’art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001, in base al combinato disposto degli artt. 16 e 21 del d.lgs. n. 39/2013, e la conseguente competenza sotto il profilo sanzionatorio. ANAC, ad avviso del Consiglio di Stato, è il soggetto che ha il compito di assicurare, in sede di accertamento della nullità dei contratti sottoscritti dalle parti e di adozione delle conseguenti misure, il rispetto delle misure di prevenzione della corruzione e

trasparenza. Anche la Corte di Cassazione investita del ricorso avverso la sopra citata sentenza, con la decisione del 25 novembre 2021 (Corte di Cassazione Civile Sez. U, ordinanza n. 36593 del 25 novembre 2021) ha confermato la sussistenza in capo ad ANAC dei poteri di vigilanza e sanzionatori in materia di *pantouflage*.

A corollario della disposizione appena richiamata, in sede di gara o affidamento incarichi è fatto carico alla Pubblica Amministrazione di richiedere al soggetto con cui entra in contatto una dichiarazione, c.d. *clausola di pantouflage*, per garantire l'applicazione dell'art. 53, comma 16-ter, del D. Lgs. 165/2001. Attraverso tale dichiarazione, il destinatario del provvedimento deve affermare di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo, anche a titolo gratuito, e di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, nel triennio successivo alla cessazione del rapporto.

Il destinatario del provvedimento è tenuto a dichiarare, inoltre, di essere consapevole che ai sensi del predetto art. 53, comma 16-ter, i contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di tali prescrizioni sono nulli e che è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni, con l'obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.

In relazione alla descritta Misura (Pantouflage), con D.G.R. n. 811 del 13.12.2021 recante "*Adozione Direttiva del RPCT: "Svolgimento di attività successiva alla Cessazione del rapporto di Lavoro (art. 53, co.16-ter, D.Lgs. 165/2001). Misura MG/8 allegato B del P.T. P.C.T. (Pantouflage)"*", sono state fornite indicazioni operative sull'applicazione della previsione normativa di cui all'art. 53, comma 16 ter D.Lgs. 165/2001, relativamente alle cd. disposizioni post-employment o incompatibilità successiva alla cessazione del rapporto di lavoro, finalizzate a prevenire i conflitti di interesse e, quindi, la compromissione dell'imparzialità delle amministrazioni pubbliche.

Nell'Allegato B al presente Piano le misure previste sono state adattate ricomprendendovi, altresì, le misure già previste nella direttiva del RPCT adottata con la suddetta D.G.R. n. 811/2021 e ribadite nel PNA 2022. Il Consiglio ANAC, in data 13 marzo 2024, ha approvato lo schema di Linee Guida sul divieto di *pantouflage*, e lo ha posto in consultazione pubblica sul sito dell'Autorità dal 09/04/2024 al 10/05/2024. Lo schema di Linee Guida posto in consultazione fornisce indirizzi interpretativi e operativi sui profili sostanziali e sanzionatori riguardanti il divieto di *pantouflage* che non sono stati esaminati nel PNA 2022, allo scopo di affinare le indicazioni già elaborate in passato dall'Autorità, e di orientare ancor meglio le amministrazioni e gli enti nella individuazione di apposite misure di prevenzione. La versione definitiva delle aggiornate Linee Guida ANAC in tema di c.d. divieto di *pantouflage* è stata approvata con Delibera ANAC n. 493 del 25 settembre 2024; l'Amministrazione procederà conseguentemente agli aggiornamenti della citata D.G.R. n. 811/2021.

Formazione di commissioni e assegnazioni agli uffici, in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione (Allegato B - MG/9)

L'art. 35 bis del D.lgs. n. 165/2001, come chiarito dall'ANAC con Delibera n. 1201 del 18/12/2019, configura una specifica fattispecie di inconfiribilità atta a prevenire il discredito, altrimenti derivante all'Amministrazione, dovuto all'affidamento di funzioni sensibili a dipendenti che si trovino nelle condizioni di seguito illustrate.

La predetta disposizione è stata introdotta dall'art. 1, comma 46, della Legge 6 novembre 2012, n. 190 allo scopo, come indicato nella rubrica dell'articolo, di "*Prevenzione del fenomeno della corruzione nella*

formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici” ed in particolare vieta a 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 di:

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

b) 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) 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”.

L’Autorità ha, inoltre, puntualizzato che l’art. 35 bis del D.lgs. 165/2001, diversamente dalla disciplina di cui all’art. 3 del D.Lgs. 39/2013, preclude il conferimento di alcuni uffici o lo svolgimento di specifiche attività ed incarichi particolarmente esposti al rischio corruzione non solo a coloro che esercitano funzioni dirigenziali, ma anche a coloro cui vengano affidati meri compiti di segreteria ovvero funzioni direttive e non dirigenziali.

Con la summenzionata Delibera l’ANAC ha specificato che il disposto di cui alla lettera a) dell’art. 35 bis è da intendersi riferito a tutti i componenti e al personale di supporto, a qualunque titolo, assegnati agli uffici straordinari istituiti per lo svolgimento delle procedure concorsuali finalizzate al reclutamento dall’esterno e, presumibilmente, per l’avanzamento in carriera. Resterebbero, dunque, esclusi dal divieto gli uffici ordinari che gestiscono il personale. Tuttavia, ragioni di carattere logico, inducono a ritenere che siano comunque compresi tutti gli incarichi che potrebbero condizionare lo svolgimento delle procedure concorsuali, indipendentemente dalla natura dell’ufficio.

Il secondo ambito (lett. b) concerne 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.

Infine, l’ultimo ambito relativo alla partecipazione a commissioni di gara per la scelta del contraente per l’affidamento di lavori, forniture e servizi, o ad altre commissioni ad hoc per la concessione o l’erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l’attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere, completa i divieti previsti alla lettera b), così da ricomprendere nella sfera di applicazione della norma sia gli uffici competenti in via ordinaria che gli uffici straordinari, temporanei o costituiti ad hoc.

Peraltro, la dottrina ritiene che l’esatta portata dei singoli ambiti debba interpretarsi anche alla luce di quelle attività in cui è più elevato il rischio di corruzione, attività individuate dai singoli piani di prevenzione della corruzione.

Patti d’integrità (Allegato B - MG/10)

Come ricordato dall’ANAC nel PNA del 2019 i protocolli di legalità o patti di integrità sono strumenti negoziali che integrano il contratto originario tra amministrazione e operatore economico, con la finalità di prevedere un *sistema di condizioni* la cui accettazione è presupposto necessario e condizionante per la partecipazione delle imprese alla specifica gara, finalizzate ad ampliare gli impegni cui si obbliga il concorrente, *sia sotto il profilo temporale* - nel senso che gli impegni assunti dalle imprese rilevano sin

dalla fase precedente alla stipula del contratto di appalto - che *sotto il profilo del contenuto* - nel senso che si richiede all'impresa di impegnarsi, in generale non tanto e non solo alla corretta esecuzione del contratto di appalto, ma soprattutto ad un comportamento leale, corretto e trasparente, sottraendosi a qualsiasi tentativo di corruzione o condizionamento dell'aggiudicazione del contratto.

L'AVCP (*Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture*) nella determinazione n. 4/2012 aveva affermato che «*mediante l'accettazione delle clausole sancite nei protocolli di legalità al momento della presentazione della domanda di partecipazione e/o dell'offerta, l'impresa concorrente accetta, in realtà, regole che rafforzano comportamenti già doverosi per coloro che sono ammessi a partecipare alla gara e che prevedono, in caso di violazione di tali doveri, sanzioni di carattere patrimoniale, oltre alla conseguenza, comune a tutte le procedure concorsuali, della estromissione dalla gara (cfr. Cons. St., sez. VI, 8 maggio 2012, n. 2657; Cons. St., sez. V, 9 settembre 2011, n. 5066)*».

Tale indicazione ha trovato riconoscimento nell'art. 1, co. 17, della L. 190/2012 laddove si dispone che le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti predispongono e utilizzano protocolli di legalità o patti d'integrità per l'affidamento di commesse. A tal fine viene inserita negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito la *clausola di salvaguardia* secondo cui il mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità *dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto*.

In tale contesto, la Giunta Regionale con deliberazione n.703 del 27/10/2015 "*Approvazione dello schema di Patto di Integrità in materia di contratti pubblici regionali nelle procedure di affidamento dei contratti pubblici assegnati dalla Regione Abruzzo*" ha approvato lo schema di patto di integrità e con deliberazione n. 663 del 27/11/2017 "*Approvazione dello schema di Protocollo di Legalità tra la Giunta Regionale d'Abruzzo e le Società e gli Enti da essa controllati o partecipati*" ha approvato lo schema di protocollo di legalità tra la Regione Abruzzo e le società/enti di diritto privato controllati-partecipati.

Con successiva deliberazione della Giunta Regionale n. 521 del 30/08/2024 "*Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022 e 2023 – Patto di integrità in materia di contratti pubblici regionali – Schema ad uso delle strutture regionali - Approvazione*" è stato aggiornato lo schema di patto di integrità approvato con la sopra citata D.G.R. n. 703/2015 per allinearli ai provvedimenti normativi e regolamentari intervenuti medio tempore (Del. ANAC n. 494/2019; PNA 2019, 2022 e 2023; D.Lgs. n. 36/2023; Del. ANAC n. 309/2023).

La tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (Whistleblowing)

In Italia l'istituto giuridico c.d. *whistleblowing* è stato introdotto dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 adottata in ottemperanza a raccomandazioni e obblighi convenzionali, che promanano dal contesto ONU, OCSE, Consiglio d'Europa e Unione europea.

In particolare, l'art. 1, co. 51, della richiamata legge ha introdotto l'art. 54-bis all'interno del D.Lgs. 165/2001 il quale prevede un regime di tutela del dipendente pubblico che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

La disciplina è stata integrata dal decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito nella legge 11 agosto 2014, n. 114, «*Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari*», che ha modificato l'art. 54-bis introducendo anche l'ANAC quale soggetto destinatario delle segnalazioni.

Ai sensi dell'art. 54-bis vigente sino alla novella di cui al D.Lgs. n. 24/2023 (vedi oltre): «*Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ... ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC),*

o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza».

Una ulteriore riforma dell'istituto si deve alla L. 179/2017 recante «*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*», entrata in vigore il 29 dicembre 2017.

La L. 179/2017 si compone di tre articoli. Il primo, «*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*» riscrive integralmente l'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001. Il secondo, «*Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato*» prevede, per la prima volta nel nostro ordinamento, specifiche misure a tutela dei *whistleblowers* nel settore privato, aggiungendo il co. 2-bis all'interno dell'art. 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 «*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*». Il terzo, «*Integrazione della disciplina dell'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale*» contiene una disposizione comune alle segnalazioni effettuate, sia nel settore pubblico nelle forme e nei limiti previsti dall'art. 54-bis, sia nel settore privato nelle forme e nei limiti previsti dall'art. 6 del D. Lgs.231/2001. Si tratta di una clausola di esonero dalla responsabilità (artt. 326, 622, 623 c.p.) nel caso in cui il segnalante riveli un segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale o violi il dovere di lealtà e fedeltà (art. 2015 c.c.).

In ultimo è intervenuto il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 recante «*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*» che ha innovato la disciplina di cui sopra, recependo in Italia la 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.

Con la nuova disciplina la protezione - sia in termini di tutela della riservatezza che di tutela da ritorsioni - dei soggetti che si espongono con segnalazioni, denunce o con il nuovo istituto della divulgazione pubblica viene ulteriormente rafforzata ed estesa a soggetti diversi da chi segnala, come il facilitatore o le persone menzionate nella segnalazione.

Le principali novità contenute nella nuova disciplina sono:

- la specificazione dell'ambito soggettivo con riferimento agli enti di diritto pubblico, a quelli di diritto privato e l'estensione del novero di questi ultimi;
- l'ampliamento del novero delle persone fisiche che possono essere protette per le segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche;
- l'espansione dell'ambito oggettivo, cioè di ciò che è considerato violazione rilevante ai fini della protezione;
- la disciplina dei canali di segnalazione;
- i chiarimenti su che cosa si intende per ritorsione e ampliamento della relativa casistica;

- la disciplina sulla protezione delle persone segnalanti o che comunicano misure ritorsive offerta sia da ANAC che dall'autorità giudiziaria e maggiori indicazioni sulla responsabilità del segnalante e sulle scriminanti;
- l'introduzione di apposite misure di sostegno per le persone segnalanti e il coinvolgimento, a tal fine, di enti del Terzo settore che abbiano competenze adeguate e che prestino la loro attività a titolo gratuito;
- la revisione della disciplina delle sanzioni applicabili da ANAC.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 ha approvato le *“Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne.”*, che forniscono indicazioni per la presentazione ad ANAC delle segnalazioni esterne e per la relativa gestione, come previsto dall’art. 10 del d.lgs. n. 24/2023, e forniscono altresì indicazioni e principi di cui gli enti pubblici e privati possono tener conto per i propri canali e modelli organizzativi interni. Le predette LL.GG. sono da intendersi sostitutive delle LL.GG. adottate dall’Autorità con Delibera n. 469/2021.

Con riguardo all’oggetto delle segnalazioni è opportuno precisare che non esiste un elenco tassativo di violazioni che possono costituire l’oggetto del *whistleblowing*.

Vengono considerate rilevanti dalla normativa le segnalazioni che riguardano azioni od omissioni che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell’ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l’oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell’Unione.

Il *whistleblowing* non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla Struttura organizzativa in cui è incardinato il dipendente o alla struttura competente in materia di risorse umane.

Ai fini della migliore attuazione della presente Misura, è stata messa a disposizione apposita piattaforma informatica (attraverso opportune configurazioni di software messo a disposizione dall’ANAC), per la gestione delle procedure relative alla segnalazione di illeciti (*whistleblower*), con garanzia dell’anonimato del dipendente che segnala illeciti e di riservatezza nelle fasi di gestione del procedimento da parte dello stesso RPCT.

La Regione Abruzzo, con la D.G.R. n. 42 del 03/02/2021, ha formalizzato l’utilizzo di detta Piattaforma Informatica per la gestione delle procedure relative alla segnalazione di illeciti ed ha approvato il relativo *“Manuale Operativo per la segnalazione di illeciti (whistleblowing)”*. La Piattaforma Informatica (predisposta attraverso opportune configurazioni del software messo a disposizione dall’ANAC), come

sopra menzionato, garantisce l'anonimato della persona segnalante e la riservatezza nelle fasi di gestione del procedimento da parte dello stesso RPCT.

La suddetta Piattaforma Informatica è stata recentemente aggiornata, con la collaborazione e l'apporto del Servizio Informatica e Statistica con particolare riferimento agli aspetti tecnologici e di sicurezza, al fine di recepire le nuove previsioni di cui al citato D.Lgs. 24/2023 e tenuto conto delle indicazioni fornite dall'ANAC con le proprie Linee Guida, come disposto con D.G.R. n. 446 del 31/07/2023.

E' stato dunque pubblicato in Amministrazione Trasparente il documento "*Tutela delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle Disposizioni normative nazionali (whistleblower) – D.Lgs. n. 24 del 2023 – Indicazioni applicative e Manuale*", che aggiorna il Manuale approvato con D.G.R. n. 42/2021, e al quale si rimanda per ogni informazione in merito ai soggetti che possono effettuare le segnalazioni, alle situazioni sottoposte a tutela, al contenuto delle segnalazioni, ai canali ed alle procedure di segnalazione interna, e ad ogni ulteriore dato utile in merito all'applicazione della misura. La formalizzazione del Manuale con apposito atto, sarà effettuata all'esito delle comunicazioni finali di competenza da parte del Servizio Informatica. In quella sede verranno altresì implementate le ulteriori indicazioni ANAC se e come derivanti dalla consultazione pubblica sulle Linee Guida sui canali interni di segnalazione, avviata dall'ANAC medesima nei mesi di novembre e dicembre 2024.

Per procedere alla segnalazione di illeciti è possibile accedere alla suddetta piattaforma collegandosi al seguente link: <https://anticorruzione.regione.abruzzo.it>. Si specifica che la tutela dell'identità del segnalante ai sensi del citato D.Lgs. n. 24/2023, è legata all'utilizzo di detta piattaforma quale canale interno dedicato. E' utile precisare in questa sede che il D.Lgs. n. 24/2023 sul *Whistleblowing*, all'art. 4 comma 5 (e di conseguenza la citata D.G.R. n. 446 del 31/07/2023), riserva la gestione dei canali interni di segnalazione (in particolare la piattaforma di cui sopra) al RPCT, cui compete dunque anche l'onere della verifica dell'ambito oggettivo e soggettivo circoscritto dal citato D.Lgs., ambito che la piattaforma veicola: pertanto, l'utilizzo di detta piattaforma è circoscritto alle fattispecie previste dal D.Lgs. n. 24/23, con la conseguente non ammissibilità di utilizzo della stessa per altre funzioni e/o riferimenti normativi. Ne consegue, che il richiamo alla piattaforma nell'ambito di atti amministrativi adottati da Strutture regionali diverse dal CAP, sono da considerarsi assunti in difformità delle previsioni normative citate.

La Formazione

La Legge 190/2012 al comma 5, lett. b recita: "*Le pubbliche amministrazioni centrali definiscono e trasmettono al Dipartimento della funzione pubblica: (...) b) procedure appropriate per selezionare e formare, in collaborazione con la Scuola superiore della pubblica amministrazione, i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, negli stessi settori, la rotazione di dirigenti e funzionari*".

Ai successivi commi 8, 10 e 11 è stabilito "*(...) Il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, ... definisce procedure appropriate per selezionare e formare, ai sensi del comma 10, i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione. (...) 10. Il responsabile individuato ai sensi del comma 7 provvede anche (...) c) ad individuare il personale da inserire nei programmi di formazione di cui al comma 11. 11. La Scuola superiore della pubblica amministrazione, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e utilizzando le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, predispone percorsi, anche specifici e settoriali, di formazione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni statali sui temi dell'etica e della legalità*". In materia di attività formative è, inoltre, necessario tenere a mente il contenuto dell'art. 15 del D.P.R. n.

62/2013, che al comma 5 dispone: *“Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti”*, nonché il contenuto del successivo comma 5-bis, comma inserito dall’

art. 1, comma 1, lett. d), D.P.R. n. 81/2023, che aggiunge *“Le attività di cui al comma 5 includono anche cicli formativi sui temi dell’etica pubblica e sul comportamento etico, da svolgersi obbligatoriamente, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità.”*.

La *Formazione* ha, dunque, una valenza strategica e centrale ribadita anche dal PNA 2019 che la qualifica come *“una misura fondamentale per garantire che sia acquisita dai dipendenti la qualità delle competenze professionali e trasversali necessarie per dare luogo alla rotazione”*.

Una formazione di buon livello in una pluralità di ambiti operativi può contribuire a rendere il personale più flessibile e impiegabile in diverse attività, instaurando un processo di pianificazione volto a rendere fungibili le competenze, che possano porre le basi per agevolare, nel lungo periodo, il processo di rotazione. Nel PNA 2019, inoltre, l’ANAC riafferma la centralità della formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche inerenti al rischio corruttivo, auspicando un cambiamento radicale nella sua programmazione e attuazione, affinché sia sempre più orientata *all’esame di casi concreti* calati nel contesto delle diverse amministrazioni e favorisca la crescita di competenze tecniche e comportamentali dei dipendenti pubblici in materia di prevenzione della corruzione.

L’Autorità ha ulteriormente chiarito che la formazione riveste un ruolo strategico nella prevenzione della corruzione e deve essere rivolta al personale dipendente, prevedendo due livelli differenziati:

- a) *livello generale*, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l’aggiornamento delle competenze e le tematiche dell’etica e della legalità;
- b) *livello specifico*, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio.

In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell’amministrazione.

Nel corso del 2024 sono stati effettuati n. 6 incontri di approfondimento tematico, di cui n. 2 in presenza e n. 4 in modalità telematica, in materia di “Trattamento dei Dati Personali e Trasparenza”, come comunicato con note CAP prot. n. 41219 del 01/02/2024 e prot. n. 130528 del 26/03/2024.

Il Servizio Controlli e Anticorruzione ha calendarizzato gli incontri anche ai fini di attività formativa, rivolti a tutto il personale della Giunta regionale d’Abruzzo, suddiviso per classi.

In data 18/04/2024 e 13/05/2024 si sono tenuti gli incontri in presenza per i Dirigenti e i Referenti Privacy; in data 20/05/2024 e 17/06/2024 si sono tenuti gli incontri in modalità telematica per l’Area dei Funzionari e dell’Elevata Qualificazione (ex Categoria D) e per gli incarichi di “EQ” (già PO); in data 09/09/2024 e 23/09/2024 si sono tenuti gli incontri in modalità telematica per l’Area degli Istruttori e per l’Area degli Operatori esperti (ex Categorie C e B).

Gli incontri, a cui è intervenuto il DPO designato, sono stati dedicati all’approfondimento di tematiche afferenti alla tutela dei dati personali, anche rispetto ai riflessi in tema di trasparenza, e sono stati avviati, in occasione della prima giornata formativa, con una introduzione da parte della Presidente dell’OIV.

In data 14 novembre 2024, il RPCT ha partecipato e relazionato, inoltre, alla giornata formativa-informativa organizzata dall'OIV sui temi della Trasparenza e della Pianificazione Integrata, rivolta ai dirigenti e ai dipendenti sia della Regione Abruzzo che degli Enti strumentali.

Nel corso del triennio 2025/2027 l'obiettivo resta quello di stimolare l'amministrazione ad investire risorse per l'attuazione di un programma formativo del personale, che tenga conto dell'evoluzione normativa generale e delle modifiche organizzative dell'Ente.

Le attività formative dovranno essere concentrate, dunque, sia sulle conoscenze specifiche, relative ai diversi ambiti professionali presenti nell'amministrazione, sia sulle competenze trasversali e dovranno integrarsi con quelle obbligatorie per legge, quali Anticorruzione, Trasparenza, Tutela dei Dati.

La formazione deve essere adeguatamente pianificata e programmata, in modo da garantire la massima diffusione e partecipazione da parte dei dipendenti.

L'Amministrazione regionale deve garantire attività di formazione dei dipendenti, come stabilito peraltro anche dai Contratti Collettivi Nazionali – Funzioni Locali che obbligano a destinare a ciò risorse finanziarie; l'assenza di idonee attività formative può determinare di per sé un depotenziamento della misura della rotazione ordinaria dei dirigenti e dei funzionari, che rappresenta invece un cardine della prevenzione dei comportamenti corruttivi, che deve invece essere pienamente attuata e resa possibile senza decremento dell'efficacia e dell'efficienza dell'attività amministrativa.

I controlli di regolarità amministrativa

A seguito del generale processo di riorganizzazione che ha riguardato la macrostruttura regionale tra il 2019 ed il 2020, è stata attribuita al Servizio Autonomo "Controlli e Anticorruzione" la competenza in materia di Controlli successivi di regolarità amministrativa.

Ai sensi della D.G.R. n. 153/2020, il controllo successivo di regolarità amministrativa è diretto a verificare, mediante tecniche di campionamento, il rispetto dei principi di trasparenza, correttezza amministrativa oltre che dei tempi procedurali, relativamente ai procedimenti di spesa, di gara, di concessione di contributi e relativa rendicontazione, di stipula di convenzioni, di contratti di lavoro e di atti analoghi, nonché quelli relativi a bandi ed avvisi pubblici concernenti le procedure selettive per il reclutamento del personale.

Il controllo successivo di regolarità amministrativa si annovera dunque tra le misure ed azioni a disposizione del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), nell'ottica di una integrazione delle misure finalizzate a garantire che l'attività amministrativa regionale sia improntata alla rispetto dei principi di legalità e correttezza amministrativa, a contribuire ai processi di autocorrezione, miglioramento qualitativo, semplificazione e standardizzazione dell'attività amministrativa dell'Ente e quindi a prevenire i rischi di corruzione nel rispetto del principio costituzionale del buon andamento dell'azione amministrativa.

In ossequio alla natura essenzialmente collaborativa di tale tipologia di controllo e delle finalità sue tipiche nonché a mente della connotazione della funzione come delineata nel relativo atto di organizzazione, è stato predisposto apposito Disciplinare per la definizione dei criteri e delle modalità di svolgimento dei controlli, adottato dalla Giunta Regionale con DGR n. 58 del 15.02.2021.

In tale ottica, il Disciplinare predisposto contiene principi ispiratori e criteri generali per lo svolgimento dei controlli, sia con riguardo alla formazione del campione degli atti da sottoporre a controllo, sia con riguardo alla procedura di controllo ed ai relativi esiti, come di seguito sommariamente si delineano:

- a. Pianificazione dei controlli attraverso l'adozione di appositi *Piani annuali dei Controlli*, da approvarsi entro il 31 gennaio, in cui vengono puntualmente definiti il periodo di adozione degli atti da sottoporre

a controllo, l'entità del campione con le procedure di campionamento e di selezione degli atti, le esatte modalità e tempistiche dello svolgimento dei controlli, nel rispetto dei principi generali contenuti nel Disciplinare.

- b. Effettuazione dei controlli con cadenza almeno semestrale.
- c. Definizione di tecniche di campionamento tali da assicurare la trasparenza della selezione e tali da riguardare tutte le Strutture che adottino atti riferiti ai procedimenti ascrivibili alle tipologie previste nella declaratoria delle competenze del Servizio. Il Disciplinare prevede altresì che il campionamento sia effettuato tenendo conto della mappatura dei processi individuati nel Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT), oggi sotto sezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" del PIAO. Detto collegamento consente di monitorare le aree di attività per così dire "sensibili", in quanto maggiormente esposte a rischio di irregolarità, sia con riferimento al tipo di processo che al carattere discrezionale dell'attività. In tale prospettiva, le tecniche di campionamento saranno puntualmente definite nei Piani annuali dei controlli così da poter essere sviluppate ed affinate, anche traendo spunto dalle risultanze delle verifiche precedenti.
- d. Definizione dei parametri di verifica degli atti volti ad accertarne la regolarità con riferimento ad elementi predefiniti, differenziati nei limiti richiesti dalla specificità dell'oggetto del controllo e noti prima della formazione del campione, indicati in via esemplificativa nel disciplinare e più puntualmente esplicitati nella griglia di valutazione acclusa al Piano annuale dei controlli, che tra i parametri di verifica prevede specificamente il rispetto delle disposizioni in materia di anticorruzione e trasparenza.
- e. Previsione di un confronto collaborativo con il Dirigente titolare del procedimento in merito ad eventuali osservazioni e rilievi sollevati circa l'atto sottoposto a controllo, così da consentire la formulazione di chiarimenti e controdeduzioni, anche attraverso audizioni e/o integrazioni documentali, prima della redazione della scheda finale di verifica. Il Dirigente avrà così, fin dalla fase iniziale del controllo, la possibilità di maturare le proprie determinazioni circa l'eventuale rettifica/revoca dell'atto adottato. A conclusione dell'istruttoria, è redatta una scheda di verifica nella quale possono essere proposte eventuali azioni di miglioramento e/o correttive.
- f. Definizione della tempistica della procedura di controllo, ivi compresi i tempi delle interlocuzioni con il Dirigente, contenendone i termini in modo da consentire l'eventuale esercizio del potere di autotutela.
- g. Redazione di rapporti semestrali contenenti le procedure di controllo espletate, con i relativi dati ed esiti, le determinazioni assunte riguardo agli atti oggetto di rilievo, nonché eventuali suggerimenti e proposte operative della Struttura preposta al controllo, ivi comprese proposte di modifiche regolamentari, procedurali o di prassi, finalizzate ad eliminare le irregolarità riscontrate, a migliorare la qualità degli atti prodotti e ad uniformare i comportamenti delle Strutture dell'Ente.
- h. Trasmissione dei rapporti semestrali al Presidente e ai Componenti della Giunta regionale, al Direttore Generale, all'OIV, al Collegio dei Revisori dei Conti e al Servizio Controllo di Gestione e impiego dei medesimi rapporti per la redazione della Relazione annuale del Presidente della Regione sul sistema dei controlli ai sensi dell'art. 1 comma 6 del D.L. 10 ottobre 2012 n. 174.

Il Disciplinare, dunque, fissa i principi ed i criteri generali per lo svolgimento dei controlli successivi di regolarità amministrativa, rinviando al Piano annuale il dettaglio della procedura di controllo e della formazione del campione. Ciò risponde all'esigenza di rendere il più flessibile possibile il Piano Annuale dei Controlli affinché possa essere adeguatamente strutturato sulla base dell'esperienza e degli esiti dei controlli pregressi ed orientato sui procedimenti che richiedano di essere maggiormente attenzionati. La formazione del campione e la selezione degli atti da sottoporre a controllo, pertanto, assumono importanza

fondamentale per monitorare i settori di attività che, per criticità risultanti dalle rilevazioni precedenti, possano considerarsi più esposti al rischio di corruzione.

Con riguardo alle attività di campionamento delle Determinazioni Dirigenziali/Direttoriali da sottoporre a controllo successivo di regolarità amministrativa, il Servizio CAP ha provveduto, in collaborazione con il Servizio Informatica, ad apportare alcune modifiche nel campo “Classificazione” del sistema documentale *Archiflow*, ITER / Determine - NO Iter, operative dal 1 gennaio 2024. Dette modifiche sono funzionali ad un campionamento più puntuale degli atti anche al fine di orientare i predetti controlli verso determinati settori di attività, come suggerito e fortemente raccomandato dalla Corte dei Conti in occasione delle deliberazioni adottate in tema di controlli interni. La classificazione precedentemente declinata ha determinato, difatti, un eccessivo ricorso alla voce “Altro” da parte delle Strutture regionali, circostanza che rischiava di depotenziare l’efficacia del campionamento. Le strutture regionali sono state rese edotte della nuova classificazione con circolare n. 0497992 del 11.12.2023.

La nuova classificazione, pertanto, oltre ad essere ispirata alle aree di Rischio ANAC, presenta una struttura intuitiva ad ALBERO, nell’ottica di facilitare la corretta individuazione della voce più pertinente al provvedimento da inserire sul sistema documentale, dove:

- la prima voce “Classificazione - Categoria”, è relativa all’Area/Settore di attività;
- la seconda voce “Classificazione – sottocategoria”, è relativa alle tipologie di provvedimenti afferenti alla prima voce Categoria.

La trasparenza e le misure di prevenzione della corruzione introdotte in materia di contratti pubblici

L’anno 2023 è stato caratterizzato dalla emanazione del nuovo Codice dei contratti pubblici (D.lgs. 31 marzo 2023, n. 36 in GU n. 77 del 31-3-2023 - Suppl. Ordinario n. 12), che ha riorganizzato sistematicamente la materia, esteso la digitalizzazione all’intero ciclo di vita dell’appalto e conferito centralità a numerosi principi generali. Per completezza, si richiama anche il D.Lgs. n. 209 del 31.12.2024 recante “Disposizioni integrative e correttive al codice dei contratti pubblici, di cui al decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36”, pubblicato nella Gazz. Uff. 31 dicembre 2024, n. 305, S.O.

Giova ricordare che la disciplina dei contratti pubblici è stata investita, negli anni recenti, da una serie di interventi legislativi che hanno contribuito, da un lato, ad arricchire il novero di disposizioni ricadenti all’interno di tale ambito e, dall’altro lato, a produrre una sorta di “stratificazione normativa”, per via dell’introduzione di specifiche legislazioni di carattere speciale e derogatorio che, in sostanza, hanno reso più che mai composito e variegato il quadro legislativo di riferimento.

Base di partenza e punto di osservazione per l’analisi del settore della contrattualistica è stata rappresentata, nel recente passato, dai contenuti di interesse del D. L. 16.07. 2020, n. 76, e del D.L. 31.05.2011 n. 77 e della L. n. 238/2021 (Legge europea 2019-2020).

Il Decreto Legge 16 luglio 2020, n. 76, recante “*Misure urgenti per la semplificazione e l’innovazione digitale*”, al fine di incentivare gli investimenti pubblici nel settore delle infrastrutture e dei servizi pubblici e fronteggiare le ricadute economiche negative a seguito delle misure di contenimento e dell’emergenza sanitaria globale da COVID-19, ha introdotto previsioni di semplificazione per gli affidamenti dei contratti pubblici sotto e sopra soglia, anche mediante deroghe al Codice dei contratti e ad altre disposizioni. Nonostante le deroghe introdotte, il legislatore ha, tuttavia, fatto salve le misure di trasparenza per tutti gli atti delle procedure di affidamento semplificate. In particolare, per gli appalti sotto soglia, l’art. 1, co. 2, lett. b), del d.lgs. n. 76/2020 ha introdotto specifiche esclusioni solo in caso di affidamento di contratti di importo inferiore a 40.000 euro. Peraltro, le disposizioni introdotte dagli artt. 1 e 2 del D.L. n. 76/2020,

relativamente all'aggiudicazione dei contratti pubblici sopra e sotto soglia, sono state recepite, con modificazioni, dal D.lgs. 36/2023, e sono state comunque applicabili, limitatamente agli interventi finanziati, in tutto o in parte, con le risorse previste dal PNRR e dal PNC, fino al 30 giugno 2024 (ai sensi dell'art. 14, comma 4, D.L. 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla L. 21 aprile 2023, n. 41 come modificato dall'art. 8, comma 5, D.L. 30 dicembre 2023, n. 215), e comunque per le fasi di attuazione degli altri interventi la cui determina a contrarre o altro avvio del procedimento equivalente sia stato adottato entro il 30 giugno 2023 (artt. 1 e 2 del D.L. 76/2020)

Il Decreto Legge 31 maggio 2021, n. 77, recante *“Governance del Piano Nazionale di ripresa e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure”*, ha, poi, definito il quadro normativo nazionale finalizzato a semplificare e agevolare la realizzazione dei traguardi e degli obiettivi previsti nel medesimo Piano, di cui al regolamento (UE) 2021/241 del Parlamento europeo e del Consiglio del 12 febbraio 2021, dal Piano nazionale per gli investimenti complementari di cui al decreto-legge 6 maggio 2021, n. 59, nonché dal Piano Nazionale Integrato per l'Energia e il Clima 2030 di cui al Regolamento (UE) 2018/1999 del Parlamento europeo e del Consiglio dell'11 dicembre 2018.

In tal senso, ha dettato, tra l'altro, una serie di disposizioni dirette a perseguire la finalità di promozione di pari opportunità, sia generazionali che di genere, di promozione dell'inclusione lavorativa delle persone disabili, di tutela della concorrenza, nonché volte a incrementare le attività in capo al RUP e a stabilire una serie di specifiche misure semplificatorie sia in fase di affidamento che di esecuzione dei contratti pubblici PNRR e PNC.

Il D.L. 77/2021 ha, inoltre, da un lato inciso sul regime “ordinario” dei contratti pubblici, da un altro lato è intervenuto sulla normativa derogatoria già introdotta dal sopracitato D.L. n. 76/2020 e su altre disposizioni derogatorie in materia.

In particolare si segnalano le semplificazioni in materia di affidamento dei contratti pubblici PNRR e PNC di cui all'art. 48, comma 3 (procedura negoziata senza previa pubblicazione del bando di gara), comma 4 (che favorisce il risarcimento per equivalente in caso di impugnativa) e comma 5 (affidamento di progettazione ed esecuzione dei lavori sulla base del progetto di fattibilità tecnica ed economica), all'art. 49 (che elimina, dal 1° novembre 2021, qualsiasi limite predeterminato al subappalto), all'art. 50, comma 2 (dimezzamento dei termini per l'applicazione dei poteri sostitutivi in fase di esecuzione), e all'art. 53 (semplificazione degli acquisti di beni e servizi informatici strumentali alla realizzazione del PNRR e in materia di procedure di e-procurement e acquisto di beni e servizi informatici).

Le disposizioni del D.L. 77/2021 (nonché le specifiche disposizioni legislative finalizzate a semplificare e agevolare la realizzazione degli obiettivi stabiliti dal Pnrr, dal PNC e dal Piano Nazionale per l'energia e il clima 2010 di cui al Reg. (UE) 2018/1999 dell'11 dicembre 2018) continuano ad applicarsi, anche dopo il 1 luglio 2023, alle procedure di affidamento e ai contratti riguardanti gli investimenti pubblici finanziati in tutto o in parte con le risorse previste dal PNRR e dal PNC, nonché dai programmi cofinanziati dai fondi strutturali dell'Unione europea (art. 225 comma 8 del D.Lgs. 36/2023)

Anche la L. n. 238/2021 recante *“Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2019-2020”* è intervenuta sulla materia dei contratti pubblici con disposizioni connesse al ruolo e alle funzioni del responsabile unico del procedimento (RUP), alle procedure di affidamento dei servizi attinenti all'architettura e all'ingegneria, ai motivi di esclusione dalla partecipazione alla gara di un operatore economico, nonché agli adempimenti a

carico del direttore dei lavori, dell'esecutore e del responsabile unico del procedimento, in materia di adozione dello stato di avanzamento dei lavori e del relativo certificato di pagamento.

In considerazione di quanto evidenziato è possibile constatare come, ad oggi, il settore della contrattualistica pubblica sia governato da una mole rilevante di norme che, pur con l'emanazione della nuova disciplina di settore di cui al d.lgs. n. 36/2023 in un'ottica di coerenza e unitarietà, risultano, tuttavia, essere ancora in parte differenziate nel proprio ambito applicativo sia temporale che oggettivo dal complesso degli interventi legislativi citati, a conferma del carattere multiforme e diversificato che connota la materia in questione.

Tale insieme di norme ha creato una legislazione "speciale", complessa e non sempre chiara, con il conseguente rischio di amplificare i rischi corruttivi e di cattiva amministrazione tipici dei contratti pubblici e che possono presentarsi non solo in fase di affidamento ma anche di gestione dei medesimi contratti dall'Amministrazione Regionale.

Si evidenzia infine che l'ANAC, a mente delle diverse disposizioni del D.Lgs n. 36/2023 che prevedono interventi e funzioni in capo all'Autorità e ai sensi dell'art. 222 di detto decreto, ha emanato diversi provvedimenti tra i quali, con particolare riferimento ai contratti pubblici, si segnala la Delibera n. 309 del 27 giugno 2023 *"Approvazione Bando tipo n. 1 – 2023. Procedura aperta per l'affidamento di contratti pubblici di servizi e forniture nei settori ordinari di importo superiore alle soglie europee con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa sulla base del miglior rapporto qualità/prezzo"*.

Con il PNA 2023, l'ANAC è andata a deliberare, nell'ambito delle sue competenze, nel merito delle suddette novità normative nella materia dei contratti pubblici. In questa sede, è bene evidenziare come sia di primaria importanza per tutte le strutture regionali coinvolte negli affidamenti di lavori, servizi e forniture, il massimo rispetto delle misure anticorruttive in materia di contratti pubblici di cui agli allegati A e Abis al presente Piano mutuato dal PNA 2023, e ciò tenuto altresì conto dell'innalzamento degli importi consentiti dal nuovo Codice dei Contratti per gli affidamenti diretti.

Le misure di trasparenza introdotte nell'Allegato C già nell'edizione 2023 del PIAO, alla presente Sottosezione e le misure di prevenzione della corruzione introdotte, come elemento di novità rispetto alle previgenti misure, nell'Allegato "A bis" alla presente Sottosezione (specificatamente dedicate ai contratti in deroga e ai contratti pubblici a valere su risorse del PNRR e del PNC) sono quindi finalizzate a supportare i RUP nella predisposizione dei bandi e nella gestione dei contratti su aspetti la cui valenza aveva già portato l'ANAC ad apportare modifiche al bando tipo n. 1/2021, a integrare le informazioni da pubblicare in Amministrazione Trasparente con quelle relative alla fase esecutiva dei contratti, nonché a prevedere numerose misure aggiuntive di prevenzione della corruzione.

Nello specifico l'Allegato C – Trasparenza al PIAO 2023-2025, infatti, aveva recepito le novità introdotte dal PNA 2022 che con il suo All. 9 *Parte speciale Obblighi trasparenza contratti* ha novellato la sezione di AT / Bandi di Gara e contratti con il quale si era tenuto conto di quanto sopra descritto per il PNRR e PNC e per gli affidamenti in deroga e ampliando gli obblighi di trasparenza relativamente alla fase esecutiva dei contratti pubblici.

Il codice dei contratti di cui al d.lgs. n. 36/2023 ha introdotto un nuovo principio che è quello dell'unità del luogo di pubblicazione e dell'invio delle informazioni (cfr. art. 20), formalizzando la già preannunciata interoperabilità delle banche dati. Infatti a far data dal 1 gennaio 2024, le informazioni e i dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici, ove non considerati riservati o secretati, vanno essere trasmessi tempestivamente alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici (BDNCP) esclusivamente attraverso le piattaforme digitali di approvvigionamento.

Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti devono assicurare il collegamento tra la sezione «Amministrazione trasparente» del sito istituzionale e la Banca dati nazionale dei contratti pubblici (il Servizio CAP si è prontamente attivato con le necessarie sollecitazioni di carattere informatico-tecnico inviate al Servizio Informatica con nota prot. n. 384113 del 20.09.2023), secondo le disposizioni di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33. L'ANAC ha individuato con proprio provvedimento (Delibera n. 264 del 20/06/2023 come modificata e integrata con Del. n. 601 del 12/12/2023) emanato ai sensi dell'art. 28, comma 4 del d.lgs. 36/2023, le informazioni e i dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e fornitura, nonché il ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al d.lgs. 33/2013. Con nota prot. n. 495319 del 7/12/2023, il Servizio Informatica, ha sostanzialmente confermato la sua disponibilità, includendo nella missiva i Servizi regionali che potrebbero utilizzare specifiche piattaforme di approvvigionamento. Il servizio CAP con nota n. 498020 del 11.12.2023, inviata anche a tali ultimi Servizi, ha precisato che la cura delle incombenze tecniche-tecnologiche non afferisce al RPCT e per gli effetti al CAP.

Infine, il citato aggiornamento 2023 al PNA 2022 approvato con Del ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023, è interamente dedicato ai Contratti pubblici e diventa punto di riferimento attuale e fondamentale, anche alla luce di quanto resta in vigore e di quanto viene invece superato (in particolare la normativa derogatoria, il bando tipo 1/2021, le check list appalti) rispetto al PNA 2022.

N.B. Nell'ambito delle misure anticorruptive, con particolare rilievo a quelle riferite ai contratti pubblici di cui agli Allegati 1 e 1 bis, i Dipartimenti regionali che presiedono alle procedure di appalto di lavori e all'acquisizione di forniture di beni e servizi, sono tenuti ad individuare al loro interno, l'Ufficio o il soggetto deputato per il controllo (controllo interno) cui competono le verifiche, anche campionarie, di cui a dette misure anticorruptive. Si richiama in questa sede, inoltre, la Del. ANAC n. 497 del 29 ottobre 2024 in tema di controlli in capo alle stazioni appaltanti e, in particolare, ai RUP e DEC.

Con riferimento al nuovo quadro normativo recato dal D.Lgs. n. 36/2023, l'ANAC, oltre ai vari provvedimenti adottati nell'esercizio della propria attività di vigilanza (disponibili sul sito dell'Autorità), ha emanato i seguenti atti contenenti indicazioni e chiarimenti operativi in merito agli affidamenti di importo inferiore alle soglie comunitarie:

- Comunicato del Presidente del 5 giugno 2024 recante “Indicazioni in merito ai criteri di selezione degli operatori economici da invitare alle procedure negoziate” (<https://www.anticorruzione.it/-/comunicato-del-presidente-del-5-giugno-2024-procedure-negoziato>);
- Comunicato del Presidente del 24 giugno 2024 recante “Chiarimenti in merito al principio di rotazione degli affidamenti” (<https://www.anticorruzione.it/-/comunicato-del-presidente-del-24-giugno-2024-rotazione-affidamenti>);
- Vademecum informativo per gli affidamenti diretti di lavori di importo inferiore a 150.000,00 euro, e di forniture e servizi di importo inferiore a 140.000 euro, approvato dal Consiglio dell'Autorità nell'adunanza del 30 luglio 2024 (<https://www.anticorruzione.it/-/vademecum.affidamenti-diretti.30.07.24>).

Con nota circolare prot. n. 0360336/24 del 16/09/2024, i punti salienti dei succitati provvedimenti sono stati portati all'attenzione delle strutture regionali, ai fini dell'osservanza, con salvezza di eventuali aggiornamenti all'esito dei correttivi al Codice in via di definizione, che potrebbero interessare le tematiche in argomento.

Si segnala, infine, che a circa un anno di distanza dall'entrata in vigore del nuovo codice degli appalti sono emerse questioni interpretative o applicative per le quali è in corso un'attività di revisione normativa in

materia, nel cui ambito sono state elaborate proposte emendative anche da parte dell'ANAC come delineate nel contributo del 23 luglio 2024 (<https://www.anticorruzione.it/en/-/codice-appalti-numerose-criticita%3%A0.-le-proposte-di-anac-per-la-revisione>).

Il Conflitto di interesse nei contratti pubblici

Come già accennato, il PNA 2022 riserva particolare attenzione al tema del conflitto di interessi; da un lato sul presupposto che la prevenzione dei fenomeni corruttivi si realizza anche attraverso l'individuazione e la gestione degli stessi in particolare nell'area degli appalti, dall'altro in ragione delle ingenti risorse destinate in particolare agli interventi del PNRR.

In tema di conflitto di interessi e appalti, si richiamano le disposizioni dell'art. 16 del D.lgs. 36/2023 e le Linee Guida n. 15 dell'ANAC recanti "Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici" adottate con Delibera numero 494 del 05 giugno 2019, cui si rinvia. Sono state introdotte nell'Allegato A alla presente Sottosezione misure specifiche di prevenzione del rischio corruttivo con obblighi di rilascio, acquisizione e verifica di dichiarazioni sia in capo al RUP, figura centrale, sia in capo a qualunque soggetto che, a qualsiasi titolo, interviene con compiti funzionali nella procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione degli appalti o delle concessioni ne può influenzare, in qualsiasi modo, il risultato, gli esiti e la gestione, e che potrebbe avere direttamente o indirettamente un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può essere percepito come una minaccia concreta ed effettiva alla sua imparzialità e indipendenza nel contesto della procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione.

Il comma 3 del sopra richiamato art. 16, dispone che *"Il personale che versa nelle ipotesi di cui al comma 1 ne dà comunicazione alla stazione appaltante o all'ente concedente e si astiene dal partecipare alla procedura di aggiudicazione e all'esecuzione."*

Il comma 4 dello stesso art. 16 dispone che *"Le stazioni appaltanti adottano misure adeguate per individuare, prevenire e risolvere in modo efficace ogni ipotesi di conflitto di interesse nello svolgimento delle procedure di aggiudicazione ed esecuzione degli appalti e delle concessioni e vigilano affinché gli adempimenti di cui al comma 3 siano rispettati."*

La disposizione in esame va coordinata inoltre con l'art. 95, co. 1, lett. b) del Codice dei contratti pubblici secondo cui l'operatore economico è escluso dalla gara quando la sua partecipazione determini una situazione di conflitto di interessi ai sensi dell'art. 16 del Codice dei contratti pubblici che non sia diversamente risolvibile.

Coerentemente con gli indirizzi forniti dall'ANAC nel PNA 2022, è stato elaborato un modello di autodichiarazione da rendersi in forma "parlante" e "positiva" da parte del RUP della procedura, al fine di consentire l'individuazione anticipata di possibili ipotesi di conflitto di interessi nelle procedure di gara. Le dichiarazioni riportate nel modello vanno rese per quanto a conoscenza del soggetto interessato e riguardano ogni situazione potenzialmente idonea a porre in dubbio la sua imparzialità e indipendenza; le stesse vanno rese al superiore gerarchico (e al soggetto che dispone la nomina, ove diverso), secondo le modalità previste dal Codice di comportamento dei dipendenti della Giunta regionale di cui alla D.G.R. n. 983/2018 (artt. 5, 6 e 7) e devono essere aggiornate puntualmente a seguito della conoscenza dei partecipanti alla gara. Il modello è stato inviato alle strutture della Giunta Regionale con nota del Dirigente del Servizio Autonomo Controlli e Anticorruzione prot. n. 305000 del 13/07/2023, con l'invito a fornire eventuali osservazioni. Non sono pervenute osservazioni da parte delle Strutture Regionali e, con D.G.R. n. 580 del 18/09/2023, si è proceduto all'approvazione del modello ed alla sua diffusione ai fini dell'utilizzo presso la Giunta

Regionale. Con circolare prot. n. 473770 del 5.12.2024, sono state fornite talune precisazioni relativamente al modello anzidetto. E' utile specificare che il modello è da intendersi riferito a procedure per le quali non sussistano analoghi specifici modelli previsti in capo al RUP dai SIGECO (Sistemi di Gestione e Controllo) ove esistenti.

Come chiarito nel PNA 2022 non sono previsti adempimenti a carico di quei soggetti che si limitano a svolgere attività di natura operativa o che intervengono marginalmente nella fase esecutiva.

Per quanto concerne i contratti che utilizzano i fondi PNRR e fondi strutturali si ritiene che, in un'ottica di rafforzamento dei presidi di prevenzione, in aderenza agli indirizzi dell'ANAC, i dipendenti, per ciascuna procedura di gara in cui siano coinvolti, forniscano un aggiornamento della dichiarazione con le informazioni significative in relazione all'oggetto dell'affidamento; nel caso in cui emergano successivamente, nel corso delle varie fasi dell'affidamento, ipotesi di conflitto di interessi non dichiarate, occorre integrare detta dichiarazione. Anche i soggetti esterni, cui sono affidati incarichi in relazione a uno specifico contratto, sono tenuti a rendere la dichiarazione per la verifica dell'insussistenza di conflitti di interessi. I dipendenti rendono la dichiarazione riferita alla singola procedura di gara al responsabile dell'ufficio di appartenenza e al RUP.

Per i contratti che non utilizzano fondi PNRR e fondi strutturali, resta fermo l'orientamento espresso da ANAC nelle LL.GG. n. 15/2019 che prevedono una dichiarazione solo al momento dell'assegnazione all'ufficio o dell'attribuzione dell'incarico. Resta fermo l'obbligo di rendere la dichiarazione ove i soggetti tenuti ritengano - alla luce dell'art. 6 del DPR n. 62/2013 - di trovarsi in una situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, rispetto alla specifica procedura di gara e alle circostanze conosciute che potrebbero far insorgere detta situazione.

Sono state, altresì, inserite in Allegato A alcune misure gestionali e di prevenzione della corruzione raccomandate dall'ANAC nel PNA 2022, che di seguito si riportano:

- ✓ il RUP rende la dichiarazione al soggetto che lo ha nominato e al proprio superiore gerarchico;
- ✓ in caso di soggetti esterni, le dichiarazioni sono rese al responsabile dell'ufficio competente alla nomina e al RUP;
- ✓ gli uffici che svolgono funzioni di stazione appaltante acquisiscono le dichiarazioni e provvedono a protocollare, raccogliere e conservare le stesse;
- ✓ gli uffici competenti della stazione appaltante possono effettuare controlli a campione sulle dichiarazioni, ivi comprese quelle del RUP. Tali controlli devono comunque essere avviati ogni volta che sorga il sospetto della non veridicità delle informazioni riportate. Le verifiche sono svolte in contraddittorio con il soggetto interessato e mediante, ad esempio, l'utilizzo di banche dati, liberamente accessibili relative a partecipazioni societarie o a gare pubbliche alle quali le stazioni appaltanti abbiano abilitazione (ad es. Telemaco, BDNCP), informazioni note o altri elementi a disposizione della stazione appaltante, nel rispetto della normativa sulla tutela della privacy.

Le dichiarazioni sui conflitti di interessi devono essere rese preventivamente e aggiornate tempestivamente, in caso di conflitti di interesse che insorgano successivamente nel corso delle diverse fasi della procedura di gara, ivi inclusa la fase esecutiva, in modo da garantire l'immediata emersione dell'eventuale conflitto e consentire di assumere tutte le più opportune misure in proposito.

In tema di affidamento di contratti pubblici PNRR e PNC, poi, la gestione del conflitto di interessi assume uno speciale rilievo. Il Regolamento UE 241/2021 del Parlamento Europeo e del Consiglio che istituisce il dispositivo per la ripresa e la resilienza introduce all'articolo 22 - quale misura finalizzata all'audit e al controllo, nonché a fornire dati comparabili sull'utilizzo dei fondi in relazione a misure per l'attuazione di

riforme e progetti di investimento nell'ambito del piano per la ripresa e la resilienza, a raccogliere categorie standardizzate di dati, nonché a garantire il relativo accesso - il concetto del/dei titolare/i effettivo/i del destinatario dei fondi o appaltatore.

La figura del "titolare effettivo" viene definita, dal legislatore nazionale, dall'art. 1, co. 1, lett. pp), del D.Lgs. n. 231/2007 (decreto antiriciclaggio) come "*la persona fisica o le persone fisiche, diverse dal cliente, nell'interesse della quale o delle quali, in ultima istanza, il rapporto continuativo è instaurato, la prestazione professionale è resa o l'operazione è eseguita*". L'art. 20 del medesimo d.lgs. 231/2007, detta una serie di criteri elencati secondo un ordine gerarchico, in modo che i successivi siano applicabili solo nel caso in cui i primi risultino inutilizzabili.

Lo Stato italiano ha recepito le misure fissate a livello di regolamentazione UE, oltre che in disposizioni normative, anche negli atti adottati dal MEF, Dipartimento RGS, Servizio centrale per il PNRR, quale punto di contatto nazionale per l'attuazione del PNRR. In particolare, nelle LLGG del MEF annesse alla circolare 11 agosto 2022, n. 30/2022, è stata posta grande attenzione alla necessità di garantire la trasparenza dei dati relativi al titolare effettivo (t.e.) dei soggetti partecipanti alle gare per l'affidamento dei contratti pubblici. Tra le numerose indicazioni fornite dal MEF nelle predette LL.GG. è ricompresa anche quella con cui si è previsto non solo l'obbligo per gli operatori economici di comunicare i dati del t.e. ma anche quello, posto in capo al soggetto attuatore/stazione appaltante, di richiedere la dichiarazione del medesimo t.e. di assenza di conflitto di interessi. Definizione e disciplina del titolare effettivo sono, quindi, funzionali a garantire la riconducibilità di un'operazione alla persona fisica che, di fatto, ne trae vantaggio, al fine di evitare che altri soggetti e, in particolare, strutture giuridiche complesse - società e altri enti, trust e istituti giuridici affini - siano utilizzati come schermo per occultare il reale beneficiario e realizzare finalità illecite.

Posto quanto sopra, tenendo conto delle peculiarità e dell'assetto organizzativo dell'amministrazione regionale, in Allegato A per ciascun Dipartimento si individua, quali misure di prevenzione della corruzione in materia di affidamento di contratti pubblici PNRR e PNC, l'obbligo per tutte le strutture regionali che gestiscono processi collocati nell'Area di Rischio n. 1 "Contratti pubblici" in qualità di SS.AA.:

- di acquisire dagli operatori economici partecipanti/invitati alla procedura una dichiarazione dalla quale risulti/risultino il/i titolare/i effettivo/i;
- di acquisire dal/i titolare/i effettivo/i una dichiarazione di assenza di conflitto di interessi;
- di rispettare le circolari MEF (tra le quali, dunque, vi è anche quella n. 27 del 15/09/2023 specificatamente dedicata alle verifiche sul Titolare Effettivo).

N.B. I Dipartimenti regionali responsabili dell'attuazione degli interventi finanziati a valere su risorse del PNRR (anche per Aree di Rischio diverse dall'Area dei Contratti Pubblici) e del PNC, sono tenuti ad individuare al loro interno, l'Ufficio o il soggetto deputato per la verifica ed il controllo (controllo interno) delle relative procedure di utilizzo di detti fondi e, comunque, sono tenuti ad effettuare i controlli nel rispetto dei SIGECO delle Amministrazioni Centrali Titolari, oltre agli adempimenti Re.GiS (salvo rari casi di utilizzo di altri Sistemi collaudati da Amministrazioni Centrali Titolari, che colloquiano con Re.GiS). Si richiama in questa sede, come applicabile allo specifico ambito, la Del. ANAC n. 497 del 29 ottobre 2024 in tema di controlli in capo alle stazioni appaltanti e, in particolare, ai RUP e DEC.

In tal senso, si evidenzia come il PNA 2022 ribadisca la necessità di procedere a verificare, anche in modalità campionaria, che la dichiarazione in ordine al titolare effettivo sia stata resa e acquisita. Ad ogni buon conto i Dipartimenti regionali attuatori degli interventi PNRR sono tenuti, ai fini delle verifiche sul Titolare effettivo, ad utilizzare i data base ufficiali (collegamenti Re.GiS, Aracne), nonché, in caso di necessità, a rapportarsi con l'Ispettorato Centrale PNRR presso la Ragioneria Generale dello Stato. Sono

fatti salvi i SI.GE.CO. (Sistemi di Gestione e Controllo) delle Amministrazioni Centrali titolari degli Interventi PNRR, i cui modelli sono da utilizzarsi da parte delle Strutture Regionali, al fine di garantire quanto richiesto dal MEF con le circolari a partire dal 2022 in poi (nn. 4/2022, 6/2022, 9/2022, 21/2022, 26/2022, 27/2022, 28/2022, 29/2022NB, 30/2022NB, 31/2022, 32/2022, 33/2022, 34/2022, 41/2022, 43/2022, 11/2023, 16/2023, 19/2023 NB, 25/2023, 26/2023, 27/2023, 32/2023, 33/2023, 35/2023, 02/2024, 08/2024, 10/2024, 13/2024, 17/2024, 27/2024, 29/2024, 33/2024, 35/2024, 38/2024 salvo altre successive) ed in particolare:

- la regolarità amministrativo-contabile delle procedure e delle spese esposte a rendicontazione sul PNRR e, dunque, di tutti gli atti di competenza direttamente o indirettamente collegati ad esse, che viene garantito attraverso lo svolgimento dei controlli ordinari previsti dalla normativa nazionale vigente (controllo di regolarità amministrativo-contabile e controllo di gestione);
- le condizionalità PNRR previste nell'Annex CID e negli *Operational Arrangements* per le misure PNRR di competenza (e, quindi, per tutti gli obiettivi e i traguardi connessi alle medesime misure);
- gli ulteriori requisiti connessi alla misura del PNRR a cui è associato il progetto come il contributo agli indicatori comuni e ai tagging ambientali e digitali (ove applicabili);
- il principio di “non arrecare danno significativo all'ambiente” (cd. DNSH);
- i principi trasversali PNRR quali pari opportunità di genere e generazionali, politiche per i giovani, quota Sud (ove applicabili);
- l'adozione di misure di prevenzione e contrasto di irregolarità gravi quali frode, conflitto di interessi, doppio finanziamento nonché verifiche dei dati previsti dalla normativa antiriciclaggio (“titolarità effettive”).

E' fatta salva, inoltre, la sperimentazione ACCRUAL di cui al D.L. n. 113/2024 e relativa Determina MEF n. 259 del 26 novembre 2024.

Sono altresì fatte salve le FAQ ARCONET, per tutto quanto riferibile e di utilità degli interventi PNRR da attuare da parte della Regione.

Si specifica che l'RPCT con nota n. 0376712 del 14/09/2023 ha rammentato alla Direzione Generale, anche alla luce della relativa attenzione riposta dall'ANAC sull'argomento, la necessità di prevedere all'interno della Giunta Regionale il “soggetto” gestore delle segnalazioni di operazioni sospette ai sensi del D.Lgs. 21 novembre 2007 n. 231 e delle “Istruzioni” della UIF (Unità di informazione finanziaria della Banca D'Italia).

2.4.7 Programmazione dell'attuazione della trasparenza

EVOLUZIONE DELLA TRASPARENZA AMMINISTRATIVA NELL'ORDINAMENTO

I primi principi di trasparenza nel nostro ordinamento si individuano già tra quelli ispiratori della L. 7 agosto 1990, n. 241. Ma è il D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, recante “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” ad introdurre e a disciplinare gli obblighi di pubblicazione per le Amministrazioni pubbliche. Infatti, al comma 2 dell'art. 11 del predetto Decreto, rubricato “Trasparenza”, è previsto l'obbligo per ogni amministrazione, di adottare un Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, da aggiornare annualmente, che indicasse le iniziative previste a garantire:

- a) un adeguato livello di trasparenza;
- b) la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità.

Il comma 3 del citato articolo 11 del D.lgs. 150/2009 stabiliva che *“Le amministrazioni pubbliche garantiscono la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance”*.

All’indomani della grave crisi economica che ha interessato il nostro Paese negli anni 2010 e 2011, entrava in vigore la legge 6 novembre 2012, n. 190, recante *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”*.

Trattasi di una legge delega che introduce nell’ordinamento italiano disposizioni ed istituti di notevole impatto e rilevanza, in attuazione di norme internazionali dirette a combattere la corruzione a livello mondiale, nello specifico l’articolo 6 della *Convenzione dell’Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione*, adottata il 31 ottobre 2003 dall’*Assemblea Generale dell’ONU*, ratificata con legge 116/2009, nonché gli articoli 20 e 21 della *Convenzione penale sulla corruzione* (Strasburgo 27 gennaio 1999), ratificata con la legge n. 110/2012.

L’art. 1, comma 15 della L. 190/2012 reca la seguente definizione di trasparenza:

“Ai fini della presente legge, la trasparenza dell’attività amministrativa, che costituisce livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell’articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione, secondo quanto previsto all’articolo 11 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, è assicurata mediante la pubblicazione, nei siti web istituzionali delle pubbliche amministrazioni, delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi, secondo criteri di facile accessibilità, completezza e semplicità di consultazione, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d’ufficio e di protezione dei dati personali. Nei siti web istituzionali delle amministrazioni pubbliche sono pubblicati anche i relativi bilanci e conti consuntivi, nonché i costi unitari di realizzazione delle opere pubbliche e di produzione dei servizi erogati ai cittadini. Le informazioni sui costi sono pubblicate sulla base di uno schema tipo redatto dall’Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, che ne cura altresì la raccolta e la pubblicazione nel proprio sito web istituzionale al fine di consentirne un’agevole comparazione”.

Il comma 36, infine, ribadisce che: *“Le disposizioni di cui al decreto legislativo adottato ai sensi del comma 35 integrano l’individuazione del livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche a fini di trasparenza, prevenzione, contrasto della corruzione e della cattiva amministrazione, a norma dell’ articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione, e costituiscono altresì esercizio della funzione di coordinamento informativo statistico e informatico dei dati dell’amministrazione statale, regionale e locale, di cui all’ articolo 117, secondo comma, lettera r), della Costituzione”*.

Il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33: *“Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”*.

In attuazione delle disposizioni relative alla trasparenza contenute nella L. 190/2012 e della delega ivi conferita per il riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, con l’adozione del D.lgs. 14 marzo 2013, n. 33, recante *“Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”* l’insieme delle norme eterogenee emanate in materia di trasparenza amministrativa ha finalmente trovato una propria sistematicità ed organicità.

La pubblicazione dei dati e delle informazioni diviene ordinata ed omogenea per tutte le pubbliche amministrazioni e gli altri soggetti individuati, tenuti ad istituire sui propri siti istituzionali un’apposita sezione denominata *“Amministrazione Trasparente”*, organizzata in sottosezioni di primo e di secondo

livello (corrispondenti a tipologie specifiche di dati da pubblicare), in conformità all'Allegato A allo stesso Decreto n. 33/2013, che ne dettaglia la struttura.

In attuazione della delega conferita al Governo ai sensi della Legge n. 124/2015 (cd. Legge Madia di riforma delle pubbliche amministrazioni, cui hanno fatto seguito altri importanti decreti attuativi rilevanti per la trasparenza e l'anticorruzione), a distanza di tre anni dall'entrata in vigore del Decreto n. 33/2013, viene emanato il d.lgs. 25 maggio 2016, n. 97 recante: *“Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”*. Detto decreto ha apportato numerose modifiche alla normativa in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione, ridefinendo e ampliando anche l'ambito soggettivo di applicazione ed introducendo, quantomeno negli obiettivi, alcune semplificazioni agli obblighi di pubblicazione previsti dall'originario testo del Decreto n. 33/2013.

A seguito delle modifiche introdotte dal D.lgs. 97/2016 al D.lgs. 33/2013, l'ANAC con Determinazione n. 1310 del 28 dicembre 2016, ha approvato le *“Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016”*.

Con la predetta Determinazione 1310/2013 l'Autorità fornisce alle amministrazioni pubbliche anche un nuovo Allegato I, relativo agli obblighi di pubblicazione ridefiniti.

In virtù delle modifiche apportate dal D.lgs. 97/2016 alla L. 190/2012 e al D.lgs. 33/2013 le pubbliche amministrazioni e gli altri soggetti di cui all'art. 2-bis del novellato Decreto n. 33/2013 sono tenute ad approvare un unico Piano per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT), rispetto ai due provvedimenti separati come previsto sino ad allora.

Il nuovo Allegato 1 alla Determinazione ANAC n. 1310/2016 costituisce l'Allegato C Trasparenza, contenente gli obblighi di pubblicazione, i soggetti responsabili e i termini di aggiornamento delle pubblicazioni. Detto allegato, insieme agli Allegati relativi alle misure di prevenzione della corruzione, va a formare il PTPCT di ogni Ente, oggi confluito nel PIAO, come già precedentemente riportato.

Il Decreto legislativo 97/2016 ha introdotto nel nostro ordinamento, attraverso una modifica all'art. 5 del D.lgs. 33/2013, un istituto già conosciuto in diversi altri paesi, e cioè l'accesso civico generalizzato, che va ad aggiungersi all'accesso civico semplice, già previsto dal 1° comma del medesimo art. 5 ed all'accesso documentale introdotto dalla legge 241/1990.

L'ACCESSO CIVICO GENERALIZZATO - “FOIA” (ART. 5, CO. 2, D.LGS. 33/2013)

L'art. 6 del D.lgs. 25 maggio 2016, n. 97, con la sostituzione dell'art. 5 del D.lgs. n. 33/2013, ha introdotto nel nostro ordinamento un nuovo diritto: l'accesso civico generalizzato (conosciuto anche come **FOIA - Freedom of Information Act** - in quanto molto diffuso nei paesi anglosassoni).

Tale diritto garantisce a chiunque di accedere a dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni (e dai soggetti indicati all'art. 2 bis del decreto 33/2013 emendato) non soggetti agli obblighi di pubblicazione, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti indicati nell'art. 5 bis di nuova istituzione.

Per l'esercizio del nuovo istituto, l'ANAC ha adottato la Determinazione n. 1309 del 28.12.2016 recante *“Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso*

civico” nelle quali l’Autorità precisa e ricorda che *l’accesso generalizzato deve essere tenuto distinto dalla disciplina dell’accesso ai documenti amministrativi di cui agli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241.*

La finalità dell’accesso documentale ex L. n. 241/90 è, in effetti, ben differente da quella sottesa all’accesso civico generalizzato essendo quella di consentire ai soggetti interessati di esercitare al meglio le facoltà partecipative e/o oppositive e difensive che l’ordinamento attribuisce loro, a tutela delle posizioni giuridiche qualificate di cui sono titolari e che devono essere, peraltro, adeguatamente dimostrate e corrispondenti ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento al quale è chiesto l’accesso.

Inoltre, mentre la legge 241/90 esclude tassativamente l’utilizzo del diritto di accesso documentale al fine di sottoporre l’amministrazione ad un controllo generalizzato, l’accesso civico è istituito proprio “allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull’utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico”. Tale finalità ricalca, almeno in parte, quella indicata dall’art. 1, co. 1 del D.lgs. 33/2013, intesa come «*accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all’attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull’utilizzo delle risorse pubbliche*».

Altra differenza fra i due istituti, è sicuramente costituita dal significato che assume l’inerzia dell’Amministrazione. Nell’accesso documentale, infatti, il silenzio ha valore di rigetto, nell’accesso civico di inadempienza.

L’art. 5 richiede, infatti, un provvedimento espresso e motivato per la conclusione del procedimento, da emanarsi entro 30 giorni dall’istanza. L’accesso civico può essere rifiutato solo nei casi previsti dall’art. 5-bis del medesimo decreto 33.

Principali disposizioni utili per la corretta gestione delle istanze di accesso civico

- art. 5 del D.lgs. 33/2013:
 - il comma 6, dispone che il procedimento di accesso civico deve concludersi *con provvedimento espresso e motivato nel termine di 30 giorni dalla presentazione dell’istanza*;
 - il comma 7, dispone che nei casi di diniego totale o parziale dell’accesso o di mancata risposta entro il termine indicato al comma 6, il richiedente può presentare richiesta di riesame al RPCT che decide con provvedimento motivato, entro il termine di 20 giorni;
 - il comma 10 dispone che nel caso in cui la richiesta di accesso civico riguardi dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria, (accesso civico semplice) il RPCT ha l’obbligo di effettuare la segnalazione di cui all’articolo 43, comma 5 (attivazione procedimento disciplinare);
- art. 5-bis del D.Lgs. 33/2013 definisce i casi di esclusione e i limiti dell’accesso civico generalizzato;
- Deliberazione ANAC n. 1309 del 2016 di approvazione delle Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all’accesso civico generalizzato
- Circolare n.1 del 2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione “*Attuazione delle norme sull’accesso civico generalizzato (c.d. FOIA)*”
- Circolare n.2 del 2017 del Ministro per la Pubblica Amministrazione “*Attuazione delle norme sull’accesso civico generalizzato (c.d. FOIA)*”.

L'ATTUAZIONE DEGLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA NELLA GIUNTA REGIONALE D'ABRUZZO

A norma delle innovazioni introdotte dal D.lgs. 97/2016, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, che ogni amministrazione è tenuta a nominare fra i propri dirigenti di ruolo, assume anche le competenze di Responsabile della Trasparenza, diventando così Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza o, più brevemente, il RPCT di cui all'art.1, co. 7, della L. 190/2012 novellata.

Ai fini dell'attuazione degli obblighi di pubblicazione, è presente sul sito istituzionale della Giunta Regionale la sezione "Amministrazione Trasparente", strutturata in conformità alle indicazioni fornite nell'*Allegato A* al D.lgs. 33/2013.

Come anticipato precedentemente, le misure per la trasparenza sono contenute nell'*Allegato C* recante gli obblighi di Pubblicazione; è inoltre presente l'*Allegato D* recante il Registro degli Accessi Civici semplici e generalizzati che contiene le informazioni da inserire nell'applicativo per la generazione del registro.

L'*Allegato C Trasparenza*, alla cui lettura si rimanda, costituisce elenco e scadenziario degli obblighi di pubblicazione e delle relative responsabilità. Esso è redatto in conformità all'*Allegato 1* della Delibera ANAC n. 1310 del 28/12/2016: "Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016" e riporta l'elenco puntuale degli obblighi e dei termini di pubblicazione nonché delle Strutture della Giunta Regionale tenute a tale adempimenti, aggiornate a seguito della riorganizzazione della macrostruttura operata nel 2020.

Il PNA 2022 ha introdotto alcune novità relativamente agli obblighi di trasparenza con particolare riferimento alla materia dei contratti pubblici. Ad esempio è stato aggiunto l'obbligo di pubblicazione dei dati relativi all'esecuzione del contratto introdotto dal legislatore nel 2021, la trasparenza è stata estesa alla generalità degli atti adottati dalla stazione appaltante in sede di esecuzione di un contratto d'appalto. Questa disposizione assume maggiore valenza in relazione alle procedure afferenti agli investimenti pubblici finanziati in tutto o in parte con le risorse previste dal PNRR e dal PNC e dai programmi cofinanziati dai fondi strutturali dell'Unione europea, per i quali la disponibilità di ingente quantità di risorse richiede, infatti, adeguati presidi di prevenzione della corruzione, rispetto ai quali la trasparenza della fase esecutiva degli affidamenti riveste grande importanza.

L'Aggiornamento 2023 del PNA a seguito della digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti pubblici introdotta dal D.lgs. n. 36/2023 operativa dal 1 gennaio 2024, ha portato importanti novità solo per la trasparenza dei contratti pubblici e quindi la sotto sezione "Bandi di gara e contratti" di AT.

Altra novità è stata prodotta dal D.lgs. 12 luglio 2024, n. 103 recante "Semplificazione dei controlli sulle attività economiche, in attuazione della delega al Governo di cui all'art. 27, comma 1, della Legge 5 agosto 2022, n. 118" che ha modificato il D.lgs. 33/2013 con l'introduzione dell'art. 23-bis "Obblighi di pubblicazione concernenti i controlli sulle attività economiche" e l'*Allegato A* al medesimo decreto con la sostituzione le parole della sottosezione di AT "Controlli sulle imprese" in "Controlli sulle attività economiche" (vedi art. 2 c. 5 D.lgs. 103/2024).

Queste modifiche si traducono in un nuovo obbligo secondo cui le pubbliche amministrazioni pubblicano nel proprio sito istituzionale nella sottosezione «Controlli sulle attività economiche» della sezione «Amministrazione trasparente» l'elenco degli obblighi e degli adempimenti oggetto delle attività di controllo che gli operatori sono tenuti a rispettare nello svolgimento di attività economiche per ottemperare alle disposizioni normative, secondo uno schema standardizzato elaborato dalla Presidenza del Consiglio

dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica da emanarsi entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del D.lgs. n. 103/2024, indicando altresì i controlli eliminati. Detto elenco è aggiornato almeno a cadenza triennale.

Il Dipartimento della Funzione pubblica ha avviato una consultazione telematica per l'effettuazione del censimento dei controlli finalizzata all'elaborazione dello schema standardizzato che contiene gli obblighi ai quali i soggetti controllati sono tenuti e all'eliminazione di sovrapposizioni e duplicazioni di controlli, veicolata per il tramite del CINSEDO con nota n. 5850/C1AI del 2 ottobre 2024. Con nota CAP n. 428578 del 5.11.2024, il CAP ha fatto richiesta alla Direzione Generale di farsi carico del coordinamento delle strutture regionali coinvolte, ai fini del riscontro unitario al CINSEDO – Dipartimento della Funzione Pubblica. La Direzione Generale ha avviato il processo di ricognizione presso le strutture regionali con nota prot. n. 459631 del 27.11.2024.

Questo nuovo obbligo è stato riportato nell'Allegato C al presente PIAO, e in AT sarà inserita la sottosezione che conterrà l'elenco degli obblighi e degli adempimenti che le strutture regionali interessate potranno elencare in base alle proprie competenze. Indicazioni più dettagliate potranno essere fornite attraverso note circolari del Servizio CAP, anche a seguito di eventuali indicazioni fornite dall'Autorità, e fatte salve comunque le indicazioni *medio tempore* del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Per il resto, nel presente Piano viene sostanzialmente confermata la struttura dell'*Allegato C* ai precedenti PTPCT.

Per ogni singolo obbligo di pubblicazione sono indicati:

- la sottosezione di 1° livello, (corrispondente alla relativa macro famiglia di dati della sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale);
- la sottosezione di 2° livello, (corrispondente alla relativa famiglia di dati della sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale);
- i riferimenti normativi che determinano l'obbligo di pubblicazione;
- la denominazione sintetica dell'obbligo;
- i contenuti di dettaglio dell'obbligo;
- la tempistica (ovvero termini di pubblicazione o aggiornamento del dato);
- i Responsabili dei dati, tenuti all'aggiornamento e alla rimozione degli stessi a termine di legge (i Dirigenti individuati restano responsabili dei dati pubblicati, anche con riferimento alle disposizioni in materia di protezione dei dati personali);
- le modalità operative di pubblicazione;
- il monitoraggio annuale (da completare in sede di monitoraggio, per le parti di competenza, con indicazione della sigla della Struttura compilante).

Con riferimento alla tempistica degli adempimenti si forniscono le seguenti indicazioni:

- nell'aggiornamento tempestivo, la pubblicazione deve realizzarsi entro un termine massimo di venti giorni decorrenti dal momento in cui il documento, il dato o l'informazione sia perfezionato o entri in possesso della struttura competente alla pubblicazione;
- nell'aggiornamento trimestrale, semestrale, annuale, la pubblicazione deve essere effettuata entro il termine massimo di venti giorni successivi alla scadenza, rispettivamente, del trimestre, del semestre, dell'annualità
- quando viene indicato un intervallo di tempo (es. tre mesi), il dato deve essere pubblicato entro tale periodo massimo.

Le denominazioni delle Strutture regionali, riportate nell'Allegato C, i cui Dirigenti o Direttori sono responsabili degli obblighi di pubblicazione, fanno riferimento all'assetto organizzativo della struttura amministrativa della Giunta regionale.

Si precisano di seguito ulteriori elementi e indicazioni relativi predetto *Allegato C*:

- gli obblighi abrogati o sospesi, sono evidenziati con lo sfondo grigio e con una specifica nota esplicativa posta nella colonna delle "Strutture responsabili (dell'aggiornamento) dei dati";
- gli obblighi che riguardano il Consiglio Regionale, ombreggiati in grigio ed evidenziati con apposite annotazioni.

Con il costante impegno di semplificare gli adempimenti di pubblicazione, per l'annualità 2024 le innovazioni già introdotte per la sotto sezione "Provvedimenti / Provvedimenti organi indirizzo-politico" di Amministrazione trasparente, sono state implementate anche per la sotto sezione "Provvedimenti / Provvedimenti dirigenti". In questa sezione di AT sono pubblicati, in forma di elenco, i provvedimenti dei dirigenti con particolare riferimento ai provvedimenti finali dei procedimenti di:

- scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta,
- accordi stipulati dall'amministrazione con soggetti privati o con altre amministrazioni pubbliche ai sensi degli art. 11 e 15 della L. 241/90.

Con nota CAP prot. n. 0037365/24 del 30/01/2024 (di seguito alle note CAP prot. n. 393377 del 26/09/2024 e nota prot. n. 497992 del 11/12/2023) sono state illustrate alle strutture regionali le novità introdotte e le modalità operative. Grazie ad una procedura informatica, predisposta con la collaborazione del Servizio Informatica e Statistica, all'atto dell'inserimento di un atto dirigenziale nel sistema documentale Archiflow, se si effettua una delle seguenti categorizzazioni: - sub 1.6 "Provvedimento finale di scelta del contraente", oppure - sub 8.1 "Accordi stipulati dall'Amministrazione con soggetti privati o con altre Amministrazioni pubbliche ai sensi degli artt. 11 e 15 della l. n. 241/90", il sistema effettuerà automaticamente la pubblicazione del provvedimento, in formato di elenco, nella sottosezione di Amministrazione Trasparente/Provvedimenti/Provvedimenti dirigenti.

Già dall'annualità 2023 è stata modificata la modalità di aggiornamento della suddetta sezione, ove sono pubblicati anche i provvedimenti dell'organo di indirizzo politico in forma di elenco con particolare riferimento ai provvedimenti finali dei procedimenti di: scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta e accordi stipulati dall'amministrazione con soggetti privati o con altre amministrazioni pubbliche ai sensi degli art. 11 e 15 della L. 241/90. L'adempimento dell'obbligo di pubblicazione avviene difatti dal 2023, per le Delibere di Giunta Regionale, mediante inserimento diretto dei dati nella "Nuova piattaforma per l'inserimento e la gestione delle Delibere di Giunta Regionale (D.G.R.)" selezionando nel campo classificazione la tipologia di obbligo di cui all'articolo 23 del D.lgs. 33/2013; medesima classificazione va effettuata in Archiflow per quanto riguarda i decreti presidenziali. Le corrette modalità di pubblicazione furono dettate alle strutture regionali con nota CAP prot. n. 393377 del 26/9/2023.

Per l'anno 2024 sono state confermate le modalità di pubblicazione delle istanze di accesso civico semplice e generalizzato attraverso l'applicativo che ne consente la gestione e ne cura contestualmente la pubblicazione nell'apposita sezione di Amministrazione Trasparente. Dette modalità erano state illustrate con circolare n. 368622 del 8.9.2023 (le nuove modalità consentono dal 2023 la gestione degli accessi civici e generalizzati su apposito applicativo che ne cura contestualmente la pubblicazione sul sito di Amministrazione Trasparente; pertanto ogni struttura procederà autonomamente all'inserimento delle

istanze sull'applicativo ogni volta che avranno nella loro disponibilità le informazioni necessarie). Nella consueta attività di monitoraggio svolta dal RPCT, quando sono state rilevate anomalie sul registro si provvede a contattare la struttura coinvolta nell'accesso civico al fine di fornire un utile supporto; inoltre con circolare prot. n. 0274330/24 del 02/07/2024 è stato dato un impulso alle strutture regionali per l'aggiornamento del registro rammentando, ove necessario, l'inserimento delle istanze di accesso civico pervenute nel primo semestre del 2024.

Le informazioni necessarie per poter effettuare l'aggiornamento del registro degli accessi civici sono riportate nell'allegato D al presente PIAO.

La sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale della Regione Abruzzo ha visto, negli ultimi anni, un notevole incremento delle informazioni pubblicate ed un'attenzione crescente da parte di tutto il personale.

In riferimento agli adempimenti di cui all'art. 14 del D.lgs. 33/2013, nell'Allegato C, è stato meglio descritto l'obbligo in capo ai Direttori e ai Dirigenti, specificando che le dichiarazioni rese ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013 (comma 1, lettere d) ed e) e comma 1-ter), dove sono dichiarati anche gli emolumenti complessivi a carico della finanza pubblica (art. 14 comma 1-ter), devono essere rese annualmente anche se negative, pubblicate autonomamente dall'interessato, e trasmesse al DPB011 che provvede a quanto di propria competenza.

Il riscontro di buoni risultati conseguiti nell'ambito della pagina web di Amministrazione Trasparente, è senza dubbio rilevabile dalle attestazioni rilasciate dall'OIV richieste annualmente da ANAC al predetto Organismo indipendente di valutazione, ai sensi dell'art. 45, co. 1, del D.lgs. 33/2013. La documentazione attestante il trend positivo è pubblicata nella sezione Amministrazione trasparente/Controlli e rilievi sull'Amministrazione/OIV/ Attestazioni OIV. Anche per l'annualità 2024, il RPCT ha dato impulso e indicazioni puntuali sui corretti adempimenti di pubblicazione con particolare riferimento alle sezioni di AT oggetto della Delibera ANAC n. 213 del 23/04/2024 (cfr. nota CAP n. 186653 del 7.5.2024 e n. 203942 del 17.5.2024; tutte le strutture regionale hanno comunicato con note in atti di aver proceduto alle verifiche delle pubblicazioni di competenza). Infatti con attestazione al Numero di registro 45355 del 27/06/2024, l'Organismo ha riconosciuto il pieno punteggio circa la pubblicazione, la completezza, l'aggiornamento e l'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencato nella scheda di verifica. Con riferimento a quest'ultimo punto, va ricordato che il RPCT, ai sensi dell'art. 43, co. 1, del D.lgs. 33/2013, *svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate ed è tenuto a segnalare all'OIV, all'Ufficio Procedimenti Disciplinari e all'Organo Politico i casi di mancato o ritardato adempimento dei già menzionati obblighi.* Dal 1 gennaio 2024, non è più necessaria la validazione da parte di ANAC dei dati riferiti alla contrattualistica regionale trasmessi annualmente dalla Regione all'Autorità, in attuazione dell'obbligo di cui alla legge 190/2012, art.1, co. 32, che è stato abrogato dal D.Lgs. n. 36/2023.;

La collaborazione fra OIV e RPCT è senz'altro fondamentale per innalzare il livello di attenzione sugli adempimenti relativi alla Trasparenza e all'Anticorruzione da parte dei Dirigenti regionali tenuto conto che gli obblighi di Trasparenza costituiscono obiettivo trasversale nel Piano della Performance con la conseguenza che il conseguimento di tale obiettivo è entrato nella valutazione della performance dirigenziale da parte dell'OIV. A tal fine il RPCT trasmette annualmente all'Organismo di valutazione le risultanze dei monitoraggi sugli adempimenti di anticorruzione e di attuazione degli obblighi di pubblicazione e dell'accesso civico (vedi oltre).

Inoltre all'OIV compete l'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione. Come riferito poc'anzi, l'intensa attività di sollecito e supporto del RPCT, ha avuto positivo riscontro nella valutazione operata dall'Organismo di Valutazione, come rilevabile dalle attestazioni rese negli anni e pubblicate nella sottosezione Amministrazione Trasparente/Controlli e rilievi sull'amministrazione/OIV.

In attuazione della legge n. 190/2012, art.1, co. 8, la Giunta Regionale, con Deliberazione n. 20 del 20 gennaio 2020, ha individuato, fra l'altro, i seguenti obiettivi strategici in materia di trasparenza:

- *adozione, nel corso del triennio, di adeguate misure di miglioramento del grado di informatizzazione dei processi, ai fini di una ottimale gestione del rischio corruttivo e di una semplificazione degli adempimenti in materia di trasparenza e di monitoraggio;*
- *aggiornamento ed implementazione della “Rete dei Referenti” di cui alla DGR 200/2016 per una migliore gestione dei processi, con l'onere per ciascun Dipartimento di individuare uno o più referenti, anche tenendo conto delle diverse sedi di servizio; con nota CAP da ultimo prot. RA n. 393992 del 10.10.2024, il RPCT ha chiesto alle strutture regionali di comunicare i nominativi di 2 dipendenti ai fini dell'aggiornamento della Rete dei referenti del RPCT;*
- *previsione nell'apposito Piano di idonea formazione obbligatoria in materia di trasparenza prevenzione della corruzione, declinata in livelli differenziati di offerte formative.*

L'attuazione dei predetti obiettivi, non essendo riferibile alla sola Struttura del RPCT, dipenderà senz'altro dal grado di collaborazione di tutte le strutture regionali oltreché del Servizio Informatica e del Servizio preposto alla formazione del personale.

In tema di Trasparenza dei Contratti Pubblici, come già sopra segnalato, si richiamano anche le Delibere ANAC n. 261, e n. 264 del 20.06.2023 come modificata e integrata con delibera n. 601 del 19 dicembre 2023, citate nel suddetto PNA 2023: dette disposizioni tracciano diversi regimi di trasparenza, relativamente ai contratti pubblici, a seconda della tempistica delle relative procedure, a cavallo tra vecchio e nuovo Codice dei Contratti, nonché a cavallo tra le relative date (1° luglio 2023, 31 dicembre 2023 e 1° gennaio 2024). La maggiore novità, in tema di trasparenza, a valere dal 1 gennaio 2024, è l'assolvimento dei relativi obblighi mediante la pubblicazione dei dati e delle informazioni dell'intero ciclo di vita dei contratti sulla BDNCP (Banca dati nazionale dei contratti pubblici), ad eccezione delle informazioni di cui alla citata Del. ANAC 264/2023 come modificata e integrata con delibera n. 601 del 19 dicembre 2023 che continuano ad essere pubblicate direttamente in AT. Le stazioni appaltanti curano i collegamenti ipertestuali con detta BDNCP e le funzionalità delle Piattaforme di approvvigionamento digitale di cui agli artt. 25 e 26 del nuovo Codice dei Contratti. Con Del. n. 582 del 13.12.2023, l'ANAC ha fornito i dettagli della disciplina in tema di digitalizzazione applicabile dal 1° gennaio 2023, anche con riguardo alla disciplina transitoria per le procedure ancora in corso di esecuzione alla medesima data.

Alla luce della complessità delle novità introdotte in pochi mesi, sia dal legislatore che dall'ANAC, e tenuto conto del fatto che risulterebbero altresì in previsione modifiche alla novella sul Codice dei Contratti pubblici a cui sta partecipando anche l'ANAC (<https://www.anticorruzione.it/en/-/codice-appalti-numerose-criticita-le-proposte-di-anac-per-la-revisione>), si è ritenuto anche per quest'anno in via prudenziale, di allegare al presente PIAO un “doppio” prospetto All. C sugli obblighi della Trasparenza, con riferimento alla sezione “Bandi di gara e contratti”, con prosecuzione parallela di due modalità operative di inserimento in A.T. di informazioni: una riferita ai contenuti del D.lgs. 36/2023 (sulla falsariga di quanto sinora operato con riferimento all' allegato 9 al PNA 2022 che consente, allo stato, la



pubblicazione delle informazioni di cui all'art. 10 della Del. ANAC 261/2023), ed una con lo stralcio a regime dal 1° gennaio 2024, ai sensi della Del. ANAC n. 264 del 20/6/2023 come modificata e integrata con delibera n. 601 del 19 dicembre 2023 e relativo allegato): ciò per garantire comunque la pubblicazione dei dati e delle informazioni, in una delicata fase di passaggio e di transito da un vecchio ad un nuovo sistema di pubblicazione, fase connessa altresì a novità anche dal punto di vista tecnologico, oltre che normativo, e con salvezza di ulteriori specifiche ANAC che dovessero intervenire. Con circolari CAP (rif. ad es. Nota n.0007458 del 9.1.2024), vengono fornite indicazioni operative, all'esito delle evoluzioni in corso.

Con successive circolari sono state fornite alle strutture regionali ulteriori indicazioni per il progressivo avvicinamento alle "pubblicazioni a regime" previsto da ANAC, come pure le modifiche apportate alla sottosezione Bandi di gare e contratti in Amministrazione Trasparente, sono state orientate al medesimo scopo. In relazione a questo ultimo è aspetto si segnala ad esempio la visualizzazione delle "Fasi della procedura" per ciascuna procedura di affidamento così come indicate da ANAC con delibera n. 601/2023.

Di rilievo le circolari prot. n. 0164401/24 del 19/04/2024 e prot. n. 0273469/24 del 02/07/2024 con le quali si è provveduto a fornire, in ossequio alle indicazioni, ai chiarimenti ed alle FAQ in materia di contratti pubblici forniti dall'ANAC:

- indicazioni tecniche per poter consentire un raggruppamento di tutte le procedure in base che rispecchiasse la tri-ripartizione impostata sulla sottosezione di Bandi di gara e contratti di AT, considerato che a seconda della data di avvio e di conclusione della procedura stessa si applica un differente regime di pubblicazione;
- indicazioni operative per compilare il campo link di collegamento alla BDNCP di recente introduzione relativo alla pubblicazione di dettaglio della specifica procedura nella Banca dati di ANAC;
- indicazioni procedurali relativi agli affidamenti in house.

Si riporta di seguito, ad ogni buon conto, il link ANAC per il registro delle piattaforme certificate <https://www.anticorruzione.it/-/appalti-digitali-registro-piattaforme-certificate-da-luned%C3%AC-18-dicembre-accessibile-sul-sito-anac>

Si indica di seguito anche il link alle FAQ ANAC in merito, per ulteriori dettagli:

<https://www.anticorruzione.it/-/anac-a-stazioni-appaltanti-entro-il-31/1-comunicare-disponibilit%C3%A0-piattaforme-digitali-certificate>

Si indica altresì il link del comunicato ANAC sulla pubblicità legale:

<https://www.anticorruzione.it/-/pubblicit%C3%A0-legale-gare-d-appalto-dal-1-gen.-piattaforma-anac-al-posto-della-g.u.-per-atti-e-bandi>

Si indicano altresì i link dei comunicati ANAC relativamente agli affidamenti di importi sino a € 5.000,00:

<https://www.anticorruzione.it/-/appalti-interfaccia-web-esteso-anche-agli-affidamenti-diretti-di-importo-inferiore-a-5.000-euro;>

<https://www.anticorruzione.it/-/comuni-e-digitalizzazione-degli-appalti>

<https://www.anticorruzione.it/-/news.31.12.24>



Comunicato del Presidente del 6 marzo 2024 - responsabile di fase. Indicazioni di carattere transitorio sulla profilazione dei responsabili di fase nei sistemi dell'Autorità.

<https://www.anticorruzione.it/-/comunicato-del-presidente-del-6-marzo-2024-responsabile-di-fase>

Comunicato del Presidente del 24 maggio 2024. Indicazioni sul regime di trasparenza dei contratti esclusi dall'applicazione del codice e dei contratti gratuiti.

<https://www.anticorruzione.it/-/comunicato-del-presidente-del-24-maggio-2024>

Comunicato del Presidente del 5 giugno 2024. Indicazioni in merito ai criteri di selezione degli operatori economici da invitare alle procedure negoziate.

<https://www.anticorruzione.it/documents/91439/193419755/Comunicato+del+Presidente+del+5+giugno+2024+-+procedure+negoziare.pdf/37f61b7b-5787-6701-3335-08f58fed9ff5?t=1719466326017>

Comunicato del Presidente del 24 giugno 2024 – rotazione affidamenti. Chiarimenti in merito al principio di rotazione degli affidamenti

<https://www.anticorruzione.it/-/comunicato-del-presidente-del-24-giugno-2024-rotazione-affidamenti>

Comunicato del Presidente del 3 luglio 2024. Indicazioni in merito all'inserimento di dati personali nelle informazioni trasmesse alla BDNCP e/o pubblicate sul sito istituzionale delle Amministrazioni.

<https://www.anticorruzione.it/-/comunicato-del-presidente-del-3-luglio-2024>

Comunicato del Presidente del 10 luglio 2024. Chiarimenti in merito all'affidamento diretto di un accordo quadro

<https://www.anticorruzione.it/-/comunicato-del-presidente-del-10-luglio-2024>

Vademecum informativo per gli affidamenti diretti di lavori di importo inferiore a 150.000,00 euro, e di forniture e servizi di importo inferiore a 140.000 euro

<https://www.anticorruzione.it/-/vademecum.affidamenti.diretti.30.07.24>

Il RPCT con la sua struttura di supporto partecipa attivamente al Gruppo di lavoro interregionale degli RPCT, un tavolo di confronto e di aggiornamento sui temi più rilevanti dell'anticorruzione e della trasparenza. Per l'annualità 2024 le questioni più incisive sul fronte della Trasparenza sono state le seguenti.

In data 7.12.2023 è scaduto il termine per presentare le osservazioni per la consultazione pubblica sugli schemi standard di pubblicazione dei dati in attuazione degli obblighi di pubblicità e trasparenza. Il Gruppo di lavoro degli RPCT attraverso la Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome ha espresso, in sede di Conferenza Unificata del 25/01/2024, parere favorevole a detti schemi con alcune osservazioni e in particolare con la richiesta di istituire un Tavolo tecnico con ANAC, per approfondire le modalità di attuazione della Piattaforma unica e, più in generale, la verifica della sostenibilità degli obblighi del d.lgs. 33/2013. Degli schemi messi in consultazione, sono stati approvati da parte dell'ANAC con Del. n. 495 del 25 settembre 2024, tra gli altri, quelli da cui far partire la sperimentazione obbligatoria nell'anno. Sarà cura dell'Amministrazione dare avvio ai conseguenti interventi nelle pagine web di Amministrazione Trasparente, con riferimento, dunque, agli schemi standard per il quali l'ANAC, previo passaggio nella Conferenza delle Regioni, ha deciso di avviare la relativa sperimentazione. Ad oggi, sono oggetto di sperimentazione in scadenza nel 2025 gli schemi di cui all'art. 4 bis del D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i. (Trasparenza nell'utilizzo delle Risorse Pubbliche) e art. 13 del D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i. (Obblighi di Pubblicazione concernenti l'organizzazione delle pubbliche amministrazioni), e dell'art. 31 del D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i. (Controlli sull'organizzazione e sull'attività dell'Amministrazione). Nell'allegato C, i

“Responsabili dei dati” dei suddetti articoli, sono stati individuati anche quali soggetti deputati alla “Validazione” dei dati stessi, secondo la citata Del. ANAC n. 495/2024, ivi citata per l’osservanza. Sono fatte salve le ulteriori attività, ove necessarie-obbligatorie, sui restanti schemi standard, all’esito delle eventuali indicazioni ANAC che dovessero pervenire *medio tempore*.

Traendo spunto dalla proposta di approvazione degli schemi di standardizzazione e l’attuazione della Piattaforma unica proposti da ANAC che hanno posto con maggior forza la tematica della semplificazione e della verifica della sostenibilità degli obblighi posti dal d.lgs. 33/2013, alla Commissione degli Affari Istituzionali e Generali del 25 luglio 2024 è stato proposto un nuovo modello di trasparenza delle pubbliche amministrazioni e sulla revisione degli obblighi del D.lgs. 33/2013. Detta proposta sottoscritta dalla Conferenza delle Regioni e delle Province autonome unitamente ad ANCI e UPI è stato poi trasmesso sia al Ministro per la Pubblica Amministrazione sia all’ANAC. Con riunione del 26.09.2024, si è svolto il primo tavolo tecnico di lavoro (ANAC, Conferenza delle Regioni, ANCI, UPI, Dipartimento della Funzione Pubblica), per dare avvio al processo di revisione normativa.

ATTUAZIONE DEGLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA NEL RISPETTO DELLE NORME IN MATERIA DI PRIVACY E DI TUTELA DEI DATI PERSONALI (REG. UE 2016/679)

La trasparenza amministrativa e il diritto alla tutela dei dati personali sono ambiti tra loro strettamente connessi e, come ribadito dalla Corte Costituzionale (sentenza n. 20/2019 nel giudizio di legittimità costituzionale dell’art. 14, commi 1-bis e 1-ter, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33), si tratta di due diritti che meritano eguale considerazione e tutela. L’ordinamento, nello stesso momento in cui afferma il diritto del cittadino alla trasparenza dell’azione amministrativa, sancisce altresì i limiti che la trasparenza incontra. Tali limiti dovranno pertanto tradursi in una attività di bilanciamento di opposti interessi, che l’Amministrazione dovrà opportunamente svolgere.

Nel 2016, con il D.lgs. n. 97, attuativo della delega contenuta nella legge 7 agosto 2015 n. 124, il legislatore italiano ha modificato il D.lgs. n. 33/2013 (in seguito anche “Decreto trasparenza”).

Innanzitutto, è stata novellata la nozione generale di “trasparenza” di cui all’art. 1, comma 1, del D.lgs. 33/2013: se prima era diretta semplicemente all’accessibilità totale delle informazioni relative all’organizzazione e alle attività delle pubbliche amministrazioni, con la riforma la trasparenza deve essere intesa come “*accessibilità totale dei dati e dei documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni*”.

Inoltre, se in precedenza era diretta soltanto a “*favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull’utilizzo delle risorse pubbliche*”, con la riforma è volta anche a “*tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all’attività amministrativa*”.

Nella sostanza, l’ordinamento è ormai improntato decisamente a una netta preferenza per la trasparenza dell’attività amministrativa, nel quale l’accesso generalizzato si delinea come strumento di libertà che incontra quali unici limiti, da una parte, il rispetto della tutela degli interessi pubblici e/o privati indicati all’art. 5-bis, commi 1 e 2, e dall’altra, il rispetto delle norme che prevedono specifiche esclusioni ex art. 5-bis, comma 3, D.lgs. 33/2013.

Dalla lettura dell’art. 5-bis, commi 1, 2 e 3, del D.lgs. 33/2013 si possono distinguere due tipi di eccezioni: “assolute” e “relative”. Con riferimento alle eccezioni assolute, il comma 3 dell’art. 5-bis del D.lgs. 33/2013 stabilisce che l’accesso generalizzato “è escluso”:

- in caso di segreto di Stato;

- negli altri casi di divieti di accesso o divulgazione previsti dalla legge, ivi compresi i casi in cui l'accesso è subordinato dalla disciplina vigente al rispetto di specifiche condizioni, modalità o limiti, inclusi quelli di cui all'art. 24, comma 1, della Legge 241/1990.

Risulta allora evidente che l'accesso generalizzato andrà escluso ogni volta che è previsto un divieto di diffusione/pubblicazione dei dati personali o quando l'accessibilità a quei dati è regolata da specifiche norme di settore. Per esempio, in nessun caso possono essere acquisiti con l'accesso generalizzato le tipologie di:

- dati genetici, biometrici e relativi alla salute (l'art. 2-septies, comma 8, del Codice Privacy novellato ne vieta la diffusione);
- dati genetici, relativi alla salute nonché alla vita e all'orientamento sessuali (art. 60 Codice privacy novellato);
- dati idonei a rivelare lo stato di salute e la vita sessuale (art. 7-bis, comma 6, D.lgs. 33/2013 ne fissa i limiti in ordine all'accesso e alla diffusione);
- dati identificativi di persone beneficiarie di aiuti economici da cui è possibile ricavare informazioni relative allo stato di salute o alla situazione di disagio economico-sociale degli interessati (art. 26, comma 4, D.lgs. 33/2013 ne esclude la pubblicazione);
- informazioni di carattere psicoattitudinale (art. 24, comma 1, L. 241/1990);
- in materia di whistleblowing (Art. 12 del D.Lgs. n. 24/2023).

Com'è chiaro, si tratta di eccezioni poste da una norma di rango primario a tutela di interessi pubblici e privati fondamentali e prioritari rispetto a quello del diritto alla conoscenza diffusa. In presenza di tali eccezioni "assolute" l'amministrazione è tenuta a rifiutare l'accesso generalizzato e non residua in capo ad essa alcun margine di discrezionalità.

Eccezioni relative

Diversamente, ai commi 1 e 2 dell'art. 5-bis del Decreto trasparenza troviamo le eccezioni relative (o qualificate) in relazione alle quali la PA può rifiutare l'accesso all'esito di un procedimento di bilanciamento tra l'interesse pubblico alla conoscibilità del dato e la tutela di altri interessi, pubblici e privati, considerati dall'ordinamento di particolare rilievo giuridico.

Al comma 1 dell'art. 5-bis sono enumerate le esclusioni "relative" al diritto di accesso generalizzato derivanti dalla tutela di "interessi pubblici", ovvero riguardanti:

- la sicurezza pubblica e l'ordine pubblico;
- la sicurezza nazionale;
- la difesa e le questioni militari;
- la politica e la stabilità economica e finanziaria dello Stato;
- la conduzione di indagini su reati e il loro perseguimento;
- il regolare svolgimento di attività ispettive.

Al comma 2 dell'art. 5-bis del Decreto trasparenza, invece, sono previsti i casi in cui l'accesso generalizzato è rifiutato se il diniego è necessario per evitare il pregiudizio concreto alla tutela dei seguenti "interessi privati":

- la protezione dei dati personali;
- la libertà e la segretezza della corrispondenza;
- gli interessi economici e commerciali, compresi la proprietà intellettuale, il diritto d'autore e i segreti commerciali.

Con nota circolare CAP n. 171609 del 24.4.2024 sono stati rammentati i termini di pubblicazione quinquennale di cui al D.Lgs. n. 33/2013 art. 8 – salve le eccezioni ivi indicate, sottolineando altresì la necessità della rimozione obbligatoria dei dati e delle informazioni contenute nei provvedimenti pubblicati, nel rispetto della normativa sulla privacy.

Accesso generalizzato e valutazione del pregiudizio alla protezione dei dati personali

Il Decreto trasparenza, dunque, non si ferma solo agli interessi pubblici ma si occupa anche del pregiudizio che dall'accesso (civico) generalizzato possa derivare alla tutela di specifici interessi privati.

L'art. 5-bis, comma 2, lett. a), del D.lgs. 33/2013 prevede che l'accesso generalizzato deve essere rifiutato laddove possa recare un pregiudizio concreto alla "protezione dei dati personali, in conformità con la disciplina legislativa in materia".

Sarà dunque compito dell'amministrazione pubblica verificare le esigenze di accesso rispetto al pregiudizio alla protezione dei dati personali che in concreto possa conseguire per gli interessati in caso di ammissione dell'istanza di accesso.

Pertanto, di fronte ad un'istanza di accesso generalizzato avente ad oggetto dati e documenti contenenti informazioni personali, l'ente destinatario dell'istanza è tenuto a valutare se la conoscenza da parte di chiunque di dati e documenti richiesti possa arrecare un pregiudizio concreto all'interessato cui quei dati personali si riferiscono.

La ritenuta sussistenza di tale pregiudizio comporta il rigetto dell'istanza, a meno che non si consideri di poterla accogliere, oscurando i dati personali eventualmente presenti e le altre informazioni che possono consentire l'identificazione, anche indiretta, dell'interessato.

Pertanto, accertata l'assenza delle eccezioni assolute, l'amministrazione è tenuta a valutare caso per caso se l'ostensione degli atti possa determinare un pregiudizio "concreto" e probabile agli interessi indicati dal legislatore.

In tale situazione, devono essere tenute in considerazione le motivazioni adottate dal controinteressato che, ai sensi dell'art. 5, comma 5, del Decreto trasparenza, deve essere obbligatoriamente interpellato dall'ente destinatario della richiesta di accesso generalizzato.

Tali motivazioni forniscono delle indicazioni sulla sussistenza di un pregiudizio concreto, la cui valutazione tuttavia spetta sempre alla PA e va condotta anche in caso di silenzio del controinteressato.

Rispetto del GDPR

Nella valutazione del pregiudizio concreto, in conformità con il Regolamento europeo (peraltro richiamato implicitamente dall'art. 5-bis, comma 2, lett. a), del D.lgs. 33/2013) deve farsi riferimento ai "principi applicabili al trattamento" previsti dall'art. 5 del GDPR. In particolare, in ossequio al principio di

“minimizzazione dei dati” di cui all’art. 5, par. 1, lett. c), del GDPR la PA, nel dare riscontro alla richiesta di accesso generalizzato, deve scegliere le modalità meno pregiudizievoli per gli interessati: bisogna privilegiare l’ostensione di documenti con l’omissione dei dati personali in esso presenti, laddove l’esigenza informativa, alla base dell’accesso generalizzato, possa essere raggiunta senza implicare il trattamento dei dati personali.

In tal modo, peraltro, si renderebbe più celere il procedimento in quanto è possibile accogliere l’istanza di accesso generalizzato senza dover attivare la procedura di coinvolgimento del soggetto “controinteressato” (art. 5, comma 5, del D.lgs. 33/2013).

Conseguentemente, quando l’oggetto della richiesta di accesso generalizzato riguarda dati o documenti contenenti anche dati personali non necessari (“sproporzionati, eccedenti e non pertinenti”) al raggiungimento dello “scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull’utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico” (ex art. 5, comma 2, del D.lgs. 33/2013), l’ente destinatario della richiesta dovrà accordare il cosiddetto accesso parziale. Si tratta della tecnica dell’oscuramento dei dati personali presenti nei documenti, consentendo altresì “l’accesso agli altri dati e alle parti restanti” (art. 5-bis, comma 4, Decreto trasparenza). Peraltro, tale strumento, potrà essere utilizzato dalla PA laddove si evidenzi un pregiudizio concreto in relazione al contesto temporale in cui viene formulata la domanda di accesso (generalizzato).

Le Linee Guida del Garante per la Privacy (maggio 2014) e il Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (RGPD) 2016/679

Altra attività nella quale si evidenzia la necessità del bilanciamento tra gli opposti interessi della trasparenza e della tutela dei dati personali, è quella relativa alla pubblicazione di dati ed informazioni nelle sezioni del sito istituzionale dell’Amministrazione.

Il Garante della privacy è intervenuto nella materia con deliberazione 15 maggio 2014, n. 243, con la quale l’Autorità ha approvato le “Linee guida in materia di trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web da soggetti pubblici e da altri enti obbligati”, con lo scopo di definire un quadro unitario di misure e accorgimenti volti ad individuare opportune cautele che i soggetti pubblici e gli altri soggetti equiparati sono tenuti ad applicare nei casi in cui effettuano attività di diffusione di dati personali sui propri siti istituzionali per finalità di trasparenza o per altre finalità di pubblicità dell’azione amministrativa.

Indipendentemente dalla finalità perseguita, dato che è necessario temperare le esigenze di pubblicità e trasparenza con i diritti e le libertà fondamentali dell’interessato, ponendo particolare attenzione al diritto alla riservatezza e al diritto alla protezione dei dati personali, è lecito chiedersi quali dati sia possibile diffondere online e con quali limitazioni.

La regola generale è indicata nell’art. 2-ter, comma 3, Codice Privacy, laddove è disposto che “le Pubbliche Amministrazioni possono diffondere dati personali, trattati per l’esecuzione di un compito di interesse pubblico, solamente se ciò è consentito da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento, oppure da atti amministrativi generali” (novità introdotta dal DL n. 139/2011-art. 2-ter codice privacy).

Ne consegue che è possibile procedere alla pubblicazione di informazioni non richieste dal legislatore, solamente facendo ricorso agli strumenti dell’anonimizzazione o dell’oscuramento.

Riscontrata l'esistenza di un obbligo normativo di pubblicazione, è necessario pertanto operare una selezione dei dati personali da richiedere od ottenuti, verificando, caso per caso, se ricorrono i presupposti per l'oscuramento di alcune informazioni.

Ciò in quanto, in base al principio di «minimizzazione dei dati» (art. 5, par.1, lett. c) GDPR), i dati personali devono essere *“adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati”*

Pertanto, anche in presenza degli obblighi di pubblicazione di atti o documenti demandati dal d.lgs. 33/2013, le Pubbliche Amministrazioni non possono, comunque, rendere noti *“i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione”* (art. 7-bis, comma 4, d.lgs. 33/2013).

Il Regolamento generale sulla protezione dei dati (RGPD) 2016/679 del Parlamento e del Consiglio Europeo del 27 aprile 2016 relativo alla tutela dei dati personali, in vigore dal 23 maggio 2018 su tutto il territorio dell'Unione, e il decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 di adeguamento del Codice italiano in materia di protezione dei dati personali, di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, hanno rafforzato le norme per la protezione dei dati personali e introdotto nel nostro ordinamento nuove tutele per i cittadini e sanzioni per chi viola le regole.

E' utile ricordare che sono dati personali le informazioni che identificano o rendono identificabile, direttamente o indirettamente, una persona fisica e che possono fornire informazioni sulle sue caratteristiche, le sue abitudini, il suo stile di vita, le sue relazioni personali, il suo stato di salute, la sua situazione economica.

Dati che ricorrono nell'ambito delle attività della PA sono ad esempio:

- i dati che permettono l'identificazione diretta - come i dati anagrafici, e i dati che permettono l'identificazione indiretta, come un numero di identificazione (ad esempio, il codice fiscale);
- i dati relativi a condanne penali e reati: si tratta dei dati c.d. *“giudiziari”*, cioè quelli che possono rivelare l'esistenza di determinati provvedimenti giudiziari soggetti ad iscrizione nel casellario giudiziale (ad esempio, i provvedimenti penali di condanna definitiva, la liberazione condizionale, il divieto od obbligo di soggiorno, le misure alternative alla detenzione) o la qualità di imputato o di indagato. Il Regolamento (UE) 2016/679 (art. 10) ricomprende in tale nozione i dati relativi alle condanne penali ed ai reati o a connesse misure di sicurezza.
- i dati rientranti in particolari categorie: cioè quelli che rivelano l'origine razziale od etnica, le convinzioni religiose, filosofiche, le opinioni politiche, l'appartenenza sindacale, relativi alla salute o alla vita sessuale. Il Regolamento (UE) 2016/679 (articolo 9) ha incluso nella nozione anche i dati genetici, i dati biometrici e quelli relativi all'orientamento sessuale.

Anche il D.Lgs. 196/2003 emendato dal D.Lgs. 101/2018 (Codice Privacy) ribadisce che i dati genetici, biometrici e relativi alla salute non possono essere diffusi.

In merito al rapporto tra pubblicazione delle informazioni e privacy, occorre evidenziare che le disposizioni di cui all'art. 8 del Decreto trasparenza sulla decorrenza e la durata dell'obbligo di pubblicazione, sono state introdotte dal D.Lgs. 97/2016 a maggior tutela del c.d. *diritto all'oblio* (si veda anche art. 17 del Reg Ue 679/2016).

In precedenza, infatti, i dati pubblicati non venivano rimossi ma trasferiti nelle *sezioni archivio* di Amministrazione Trasparente che sono state abrogate proprio dalle nuove disposizioni introdotte nel 2016 dal citato decreto legislativo n. 97.

Le Linee Guida del Garante della Privacy n. 243 del 15/5/2014, che restano pienamente valide anche dopo l'entrata in vigore del Regolamento UE 2016/679 e del D.lgs. 101/2018 (di modifica del D.Lgs. 196/2003) pongono anche una serie di limiti al riutilizzo dei dati.

Infatti gli artt. 7 e 7-bis del d. lgs. n. 33/2013 stabiliscono che il riutilizzo dei dati personali pubblicati è soggetto alle condizioni e ai limiti previsti dalla disciplina sulla protezione dei dati personali e dalle specifiche disposizioni del d. lgs. del 24 gennaio 2006 n. 36 di recepimento della direttiva 2003/98/CE sul riutilizzo dell'informazione del settore pubblico. Tale direttiva è stata oggetto di recente revisione (v. direttiva 2013/37/UE entrata in vigore dopo l'approvazione del decreto legislativo sulla trasparenza).

Con la modifica della predetta direttiva, l'Unione europea conferma il principio, da ritenersi ormai consolidato in ambito europeo, in base al quale il riutilizzo di tali documenti non deve pregiudicare il livello di tutela delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali fissato dalle disposizioni di diritto europeo e nazionale in materia. In altri termini, osserva il Garante, *“il semplice fatto che informazioni personali siano rese pubblicamente conoscibili online per finalità di trasparenza non comporta che le stesse siano liberamente riutilizzabili da chiunque e per qualsiasi scopo, bensì si impone al soggetto chiamato a dare attuazione agli obblighi di pubblicazione sul proprio sito web istituzionale di determinare – qualora intenda rendere i dati riutilizzabili – se, per quali finalità e secondo quali limiti e condizioni eventuali utilizzi ulteriori dei dati personali resi pubblici possano ritenersi leciti”*.

Le Linee guida del Garante forniscono poi indicazioni particolari con riferimento alla pubblicazione di:

- curricula;
- dichiarazioni dei redditi;
- entità di corrispettivi e compensi;
- provvedimenti finali dei procedimenti relativi a concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera;
- atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici e dell'elenco dei soggetti beneficiari.

Con riferimento a quest'ultimo punto, si ricorda che l'art. 26 del decreto legislativo 33/2013, comma 4, dispone che: *“Non è consentita la pubblicazione dei dati identificativi delle persone fisiche destinatarie dei provvedimenti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici, qualora da tali dati sia possibile ricavare informazioni relative allo stato di salute ovvero alla situazione di disagio economico sociale degli interessati.”*

Pertanto, non rientrano nel divieto di cui al 4° comma dell'art. 26 i dati delle persone giuridiche, enti e associazioni. Un caso a parte è rappresentato dalle ditte individuali, infatti il Garante precisa che *“l'apposizione sui contrassegni della ragione sociale dell'azienda individuale, essendo idonea a identificare direttamente l'interessato (art. 4, comma 1, lett. b), del Codice), configura un trattamento di dati personali riguardanti le persone fisiche.”* (provvedimento n. 217/13 doc. web 2439150).

L'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire sempre nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679, quali quelli di liceità, correttezza e trasparenza; minimizzazione dei dati; esattezza; limitazione della conservazione; integrità e riservatezza tenendo anche conto del principio di “responsabilizzazione” del titolare del trattamento (artt. 23-25 e l'intero Capo IV del Regolamento) con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono pubblicati.

Pertanto, fermo restando il dovere di direttiva e di vigilanza del RPD (Responsabile Protezione dei dati) e del RPCT (Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza), compete al Delegato/Autorizzato al trattamento la verifica che i dati pubblicati non contengano dati personali o particolari e, qualora li contenesse, l'onere di oscurarli prima di renderli pubblici.

Per tale ragione sarebbe opportuno prevedere che i provvedimenti soggetti a pubblicazione obbligatoria vengano progettati secondo uno schema-tipo in cui prevedere che i dati personali siano contenuti in allegati non soggetti a pubblicazione, piuttosto che nel provvedimento da pubblicare.

Riguardo alla tematica del temperamento degli obblighi trasparenza con le disposizioni dettate a tutela dei dati personali si rinvia al “Vademecum per l’attuazione degli obblighi di trasparenza” costituito da una Prima Parte, più specificamente dedicata agli obblighi di pubblicazione, e una Seconda Parte dedicata alla corretta applicazione della normativa privacy con riguardo agli obblighi di pubblicazione. Con riferimento a detta seconda parte, con circolare prot. n. 0083964/22 del 03/03/2022 sono stati forniti ulteriori indirizzi e precisazioni.

Si riportano di seguito i principali documenti predisposti dal Servizio Autonomo Controlli e Anticorruzione in materia di Privacy nelle annualità 2023 e 2024, condivisi con le strutture Regionali e pubblicati al link <https://www.regione.abruzzo.it/content/informativa-sulla-privacy>

- Circolare prot. n. 99641 del 6.3.2024 - Assistenza Tecnica – Utilizzo della modulistica di cui alla D.G.R. n. 41 del 03.02.2021 – SAT – Responsabile esterno
- Circolare prot. n. 3555774 del 11.9.2024 - Informativa Privacy eventuali modifiche a cura delle strutture regionali – Trasmissione modello editabile con commenti esplicativi
- Circolare prot. n. 373927 del 25.9.2024 D.G.R. n. 540 del 09/09/2024 - Registro dei Trattamenti – comunicazioni, integrata dalla circolare prot. n. 458594 del 27.11.2024.

Nella stessa sezione, sono stati pubblicati i provvedimenti del Garante selezionati in base agli ambiti di interesse delle strutture regionali, per ogni utile supporto finalizzato ad evitare eventuali sanzioni, e il materiale didattico sulle giornate formative e di approfondimento erogate in materia di trattamento dei dati personali e trasparenza.

Si riportano di seguito, inoltre, le DD.GG.RR. predisposte dal Servizio CAP in materia di Privacy, e approvate nel corso delle annualità 2023 e 2024:

- DGR n. 266 del 16/05/2023 “Disciplinare per l’attuazione del regolamento in materia di protezione di dati personali (reg. ue 2016/679) approvato con dgr 41/2021 – superamento della fase transitoria – designazione DAT (soggetti autorizzati al trattamento dei dati con delega)”
- DGR n. 540 del 09/09/2024 “Disciplinare per l’attuazione del regolamento in materia di protezione di dati personali (reg. ue 2016/679): aggiornamento. designazione DAT (soggetti autorizzati al trattamento dei dati con delega)”;



- DGR n. 626 del 10/10/2024 “Linee guida per la videosorveglianza degli immobili di proprietà o in uso della giunta regionale d’Abruzzo - direttiva alle strutture regionali competenti in materia di video-sorveglianza – approvazione”.
- DGR n. 703 del 11/11/2024 oggetto: “Disciplinare per l’attuazione del regolamento in materia di protezione di dati personali (reg. ue 2016/679: aggiornamento. designazione dat (soggetti autorizzati al trattamento dei dati con delega) – d.g.r. n. 540 del 9/9/2024 – precisazioni”

Nell’annualità 2023, inoltre, è stato dato corso alla procedura per l’affidamento del servizio esterno di DPO (*data protection officer*).

La procedura è stata conclusa con l’affidamento del servizio (Determinazione n. 12 del 16/11/2023), comunicato al Titolare del Trattamento - Presidente della Regione con nota 0467262 del 17/11/2023, e con le precisazioni sulla decorrenza della relativa designazione da parte della Giunta regionale giusta D.G.R. n. 895 del 20/12/2023. Il DPO svolge, tra l’altro, una costante attività di consulenza alle strutture regionali interessate, mediante incontri settimanali su appuntamento.



2.5. PIANO TRIENNALE DELLA REGIONE ABRUZZO PER LA CRESCITA DIGITALE 2025-2027

INTRODUZIONE

L'uso delle ICT e la **disponibilità di accesso ad infrastrutture ultra veloci** costituiscono risorse imprescindibili per una regione che voglia competere in modo efficace nel sempre più globalizzato contesto attuale. Le politiche e le iniziative progettuali intraprese dal nostro paese in materia d'innovazione digitale e accesso alle reti, hanno determinato dei cambiamenti sostanziali in diversi settori dell'economia e della Pubblica Amministrazione. L'esigenza di **sviluppare servizi innovativi ed infrastrutture in ambito ICT**, nasce primariamente per rispondere alle esigenze dei cittadini e delle imprese, che costituiscono i destinatari principali delle politiche sull'innovazione (*cittadini ed imprese al centro della programmazione*).

È da tener presente che la Regione Abruzzo ha già realizzato degli interventi che hanno indirizzato verso un sistema informativo integrato regionale capace di mettere a disposizione dell'Ente Regione e di tutti gli Enti Locali del territorio, infrastrutture elaborative, infrastrutture di rete e servizi applicativi che supportino la crescita digitale dell'intero territorio regionale.

La strategia di attuazione Crescita Digitale regionale passa per due principali ambiti: la realizzazione delle **infrastrutture materiali e immateriali** per il digitale di interesse pubblico (senza le quali non è possibile sostenere l'innovazione) e lo **sviluppo di nuovi servizi telematici** (capaci di soddisfare bisogni primari e quotidiani delle comunità e dei territori).

Nel nuovo ciclo di programmazione sono stati pianificati prioritariamente nuovi investimenti sulle infrastrutture tecnologiche e di rete, sulla sicurezza informatica, sull'interoperabilità dei sistemi e delle basi informative, sulla dematerializzazione dei procedimenti e dei flussi documentali, sull'accessibilità dei servizi digitali e sullo sviluppo dell'infrastruttura di interconnessione a banda ultralarga tra le pubbliche amministrazioni.

Quindi i singoli interventi sono intesi come quelli di carattere abilitante e rivolti direttamente a rendere effettivo il tema unificante del "**miglioramento della qualità dei servizi e della facilitazione all'utilizzo**". Tali interventi sono posti in stretta sinergia con gli interventi di tutti gli obiettivi di policy previsti dalla nuova programmazione.

La strategia che viene adottata dalla Regione Abruzzo si basa sui seguenti principi:

- favorire lo sviluppo di una società digitale, dove i servizi mettono al centro i cittadini e le imprese, attraverso la digitalizzazione della pubblica amministrazione che costituisce il motore di sviluppo per tutto il Paese;
- promuovere lo sviluppo sostenibile, etico ed inclusivo, attraverso l'innovazione e la digitalizzazione al servizio delle persone, delle comunità e dei territori, nel rispetto della sostenibilità ambientale;
- contribuire alla diffusione delle nuove tecnologie digitali nel tessuto produttivo italiano, incentivando la standardizzazione, l'innovazione e la sperimentazione nell'ambito dei servizi pubblici.

I principi guida della programmazione regionale sono:

- **digital & mobile first** (digitale e mobile come prima opzione): le pubbliche amministrazioni devono realizzare servizi primariamente digitali;
- **digital identity only** (accesso esclusivo mediante identità digitale): le pubbliche amministrazioni devono adottare in via esclusiva sistemi di identità digitale definiti dalla normativa;

- **cloud first** (cloud come prima opzione): le pubbliche amministrazioni, in fase di definizione di un nuovo progetto e di sviluppo di nuovi servizi, adottano primariamente il paradigma cloud, tenendo conto della necessità di prevenire il rischio di lock-in;
- **servizi inclusivi e accessibili**: le pubbliche amministrazioni devono progettare servizi pubblici digitali che siano inclusivi e che vengano incontro alle diverse esigenze delle persone e dei singoli territori;
- **dati pubblici un bene comune**: il patrimonio informativo della pubblica amministrazione è un bene fondamentale per lo sviluppo del Paese e deve essere valorizzato e reso disponibile ai cittadini e alle imprese, in forma aperta e interoperabile;
- **interoperabile by design**: i servizi pubblici devono essere progettati in modo da funzionare in modalità integrata e senza interruzioni in tutto il mercato unico esponendo le opportune API;
- **sicurezza e privacy by design**: i servizi digitali devono essere progettati ed erogati in modo sicuro e garantire la protezione dei dati personali;
- **user-centric, data driven e agile**: le amministrazioni sviluppano i servizi digitali, prevedendo modalità agili di miglioramento continuo, partendo dall'esperienza dell'utente e basandosi sulla continua misurazione di prestazioni e utilizzo;
- **once only**: le pubbliche amministrazioni devono evitare di chiedere ai cittadini e alle imprese informazioni già fornite;
- **transfrontaliero by design** (concepito come transfrontaliero): le pubbliche amministrazioni devono rendere disponibili a livello transfrontaliero i servizi pubblici digitali rilevanti;
- **codice aperto**: le pubbliche amministrazioni devono prediligere l'utilizzo di software con codice aperto e, nel caso di software sviluppato per loro conto, deve essere reso disponibile il codice sorgente.

LE AREE DI INTERVENTO DEL PIANO TRIENNALE DELL'INFORMATICA DELLA REGIONE ABRUZZO

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) comprende un ambizioso progetto di riforme volte a semplificare settori specificatamente individuati e una riforma di respiro generale volta alla semplificazione nelle PA e alla transizione digitale del Paese.

Nell'ambito della **Missione 1, "Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA"** la riforma 2.2 è dedicata alla **"Buona amministrazione e semplificazione"**: la riforma finalizzata alla razionalizzazione e semplificazione della legislazione abroga o modifica leggi e regolamenti che ostacolano eccessivamente la vita quotidiana dei cittadini, le imprese e la pubblica amministrazione. La riforma interviene sulle leggi in materia di pubbliche amministrazioni e di contratti pubblici, sulle norme che sono di ostacolo alla concorrenza, e sulle regole che hanno facilitato frodi o episodi corruttivi.

La Missione 1 si pone l'obiettivo di dare un impulso decisivo al rilancio della competitività e della produttività del Sistema Paese. Per una sfida di questa entità è necessario un intervento profondo, che agisca su più elementi chiave del sistema economico: la connettività per cittadini, imprese e pubbliche amministrazioni, una PA moderna e alleata dei cittadini e del sistema produttivo e la valorizzazione del patrimonio culturale e turistico. Lo sforzo di digitalizzazione e innovazione è centrale in questa Missione,

ma riguarda trasversalmente anche tutte le altre. La digitalizzazione è infatti una necessità trasversale, in quanto riguarda il continuo e necessario aggiornamento tecnologico nei processi produttivi; le infrastrutture nel loro complesso, da quelle energetiche a quelle dei trasporti, dove i sistemi di monitoraggio con sensori e piattaforme dati rappresentano un archetipo innovativo di gestione in qualità e sicurezza degli asset (nelle missioni 2 e 3); la scuola, nei programmi didattici, nelle competenze di docenti e studenti, nelle funzioni amministrative, della qualità degli edifici (nella missione 4); la sanità, nelle infrastrutture ospedaliere, nei dispositivi medici, nelle competenze e nell'aggiornamento del personale, al fine di garantire il miglior livello di assistenza sanitaria a tutti i cittadini (nelle missioni 5 e 6).

Gli investimenti previsti dalla Missione 1 sono declinati in 3 “componenti” con l’obiettivo di promuovere la transizione digitale nella PA, nelle infrastrutture di comunicazione e nel sistema produttivo, migliorare la competitività delle filiere industriali e rilanciare due settori che contraddistinguono il territorio: il turismo e la cultura. In particolare la **Componente 1 “Digitalizzazione, innovazione e sicurezza della pubblica amministrazione”** ha l’obiettivo di trasformare in profondità la Pubblica Amministrazione e di renderla la migliore “alleata” di cittadini e imprese, con un’offerta di servizi sempre più efficienti e facilmente accessibili. Per fare ciò, da un lato si agisce sugli aspetti di “infrastruttura digitale”, spingendo la **migrazione al cloud** delle amministrazioni, accelerando l’**interoperabilità tra gli enti pubblici**, snellendo le procedure secondo il principio “**once only**” (secondo il quale le pubbliche amministrazioni devono evitare di chiedere a cittadini ed imprese informazioni già fornite in precedenza) e rafforzando le difese di **cybersecurity**. Dall’altra vengono estesi i servizi ai cittadini, migliorandone l’**accessibilità e adeguando i processi** prioritari delle Amministrazioni agli standard condivisi a livello europeo.

L’amministrazione regionale, le sue articolazioni e gli EELL sono direttamente destinatari di risorse a valere su interventi nell’ambito di questa componente, sia come soggetti attuatori/sub-attuatori che come beneficiari.

Quindi il presente piano, in linea con la vision del PNRR, mira a una celere attuazione delle missioni e degli investimenti del PNRR e ad eliminare i “colli di bottiglia” che rallentano i singoli procedimenti amministrativi. Più in generale, anche alla luce del D.L. 77/2021, così come convertito in L. 108/2021 che pone la semplificazione amministrativa come base abilitante di tutte le riforme atte a rimuovere gli ostacoli amministrativi e procedurali che condizionano negativamente le attività economiche, l’investimento e l’azione di riforma del PNRR perseguono i seguenti obiettivi specifici:

- **ridurre i tempi per la gestione delle procedure**, con particolare riferimento a quelle che prevedono l’intervento di una pluralità di soggetti, quale presupposto essenziale per accelerare gli interventi cruciali nei settori chiave per la ripresa;
- **liberalizzare, semplificare** (anche mediante l’eliminazione di adempimenti non necessari), **reingegnerizzare, e uniformare le procedure**, quali elementi indispensabili per la digitalizzazione e la riduzione di oneri e tempi per cittadini e imprese;
- **digitalizzazione delle procedure amministrative per edilizia e attività produttive**, per migliorare l’accesso per cittadini e imprese e l’operatività degli Sportelli Unici per le Attività Produttive e per l’Edilizia (SUAP e SUE) attraverso una gestione efficace ed efficiente del back-office, anche attraverso appositi interventi migliorativi della capacità tecnica e gestionale della PA;

- monitoraggio degli interventi per la misurazione della **riduzione di oneri e tempi** e loro comunicazione, al fine di assicurare la rapida implementazione a tutti i livelli amministrativi, e contemporaneamente la corretta informazione ai cittadini.

Un programma importante la cui realizzazione è declinata in tre direttive:

- la mappatura dei procedimenti e delle attività e dei relativi regimi vigenti;
- l'individuazione del catalogo dei nuovi regimi, l'eliminazione delle autorizzazioni non giustificate da motivi imperativi di interesse generale, l'eliminazione degli adempimenti non necessari o che non utilizzano le nuove tecnologie;
- la completa reingegnerizzazione in digitale e semplificazione di un set di svariate procedure critiche, selezionate sulla base della consultazione degli stakeholder.

Il risultato atteso finale è quello di avere un catalogo completo uniforme e aggiornato di tutte le procedure e dei relativi regimi, con piena validità giuridica.

Appare dunque prioritario per la Regione Abruzzo la piena predisposizione degli strumenti abilitanti che possano compiutamente sostenere l'attuazione di quanto sopra.

Le iniziative regionali in ambito PNRR periodo 2025-2027

la Regione Abruzzo, partecipa alle seguenti iniziative PNRR promosse dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per la Trasformazione Digitale nell'ambito della Missione 1 – Componente 1:

- **Misura 1.3.1 Piattaforma Nazionale Digitale Dati:** che prevede l'erogazione di API (Application Programming Interface) nel Catalogo API PDND da parte delle Regioni. Ovvero di un'interfaccia di programmazione delle applicazioni che indica un insieme di definizioni e protocolli per la creazione e l'integrazione di applicazioni software;
- **Misura 1.4.2 Accessibilità:** che prevede il miglioramento dell'accessibilità dei servizi pubblici digitali per tutti i cittadini;
- **Misura 1.4.3 Adozione PagoPA:** che promuove la migrazione e l'attivazione dei servizi di incasso sulla Piattaforma PagoPA per i pagamenti a favore della Pubblica Amministrazione;
- **Misura 1.4.3. Adozione App IO:** che promuove la migrazione e l'attivazione dei servizi digitali (App IO) per i pagamenti rapidi e sicuri di tutti gli Enti della PA;
- **Misura 1.4.4 Adozione identità digitale:** che prevede la piena adozione delle piattaforme di identità digitale attraverso il raggiungimento dei seguenti obiettivi: 1) adesione alla piattaforma di identità digitale SPID; 2) adesione alla piattaforma di identità digitale CIE.
- **Misura 1.5 Cybersecurity:** che tratta il potenziamento e il livello di resilienza cyber dei sistemi informativi per la messa in sicurezza dei dati e dei servizi dei cittadini.

Il Piano Nazionale Complementare - Sisma (PNC-Sisma)

Il decreto legge 6 maggio 2021, n. 59 convertito, con modificazioni, dalla legge 1 luglio 2021 definisce la ripartizione delle risorse nazionali da destinare al programma unitario di investimenti infrastrutturali e per la ripresa economica delle aree interessate dai terremoti del 2009 e del 2016 (PNC-Sisma 2009 2016).

Nell'ambito della **macro-misura A** (“**Città e paesi sicuri, sostenibili e connessi**”), la sub- misura **A1** “**Innovazione digitale**” insiste sui territori di quattro regioni (Abruzzo, Marche, Umbria e Lazio) e sui 183 comuni del cratere sismico 2009 e del cratere sismico 2016, ed è finanziata complessivamente per 167,3 milioni di euro, prevedendo 3 linee di intervento:

A1.1 Potenziamento dell’infrastrutturazione di base finalizzata all’aumento della resilienza della comunicazione, tramite:

- la copertura a banda ultralarga di tutti gli edifici della pubblica amministrazione locale (con l’eccezione di quelli scolastici e della sanità già inseriti in altri piani nazionali) presenti sul territorio dei 183 comuni che sono stati colpiti dai terremoti del 2009 e del 2016, garantendo connettività a 1 Gbit/s e la fornitura di servizi di gestione e manutenzione per un periodo di cinque anni dall’attivazione;
- il collegamento dei nodi dei data center regionali di Abruzzo, Marche e Umbria in modo da potenziare le rispettive capacità di elaborazione implementando protocolli di load sharing e disaster recovery avanzato;
- il collegamento in dati/fonia delle aree extraurbane bianche dei comuni del cratere sismico 2009 e del cratere sismico 2016 di interesse turistico-culturale e di emergenza.

A1.2 Realizzazione di Sistemi per la gestione digitale in tempo reale di servizi - in questa seconda linea di intervento sono state individuate e definite 5 progettualità di interesse della Regione Abruzzo:

- realizzazione di un **monitoraggio del sopra e del sottosuolo**, Il progetto specifico mira all’implementazione di una serie di azioni volte al monitoraggio dello stato delle infrastrutture e alla sostituzione in modo programmato e graduale dei loro componenti a seconda dello stato di conservazione e funzionalità. La mappatura e la digitalizzazione delle reti infrastrutturali risultano essere la base di partenza fondamentale e comune per tutte le successive attività da mettere in campo, in quanto un elevato grado conoscitivo dell’infrastruttura e dei suoi parametri operativi è un requisito imprescindibile per una razionale strategia di Asset Management;
- realizzazione di una **rete di monitoraggio ambientale** per l’allertamento e la gestione del rischio nelle aree del cratere sismico. Il progetto ha l’obiettivo di aumentare il livello della digitalizzazione delle infrastrutture, anche attraverso l’utilizzo di sensoristica IoT, pubbliche per i seguenti ambiti: qualità (misurare la qualità dell’acqua e dell’aria nei punti più popolati); alluvioni (idrometri per misurare i livelli dei principali fiumi dei territori); frane (monitorare aree fragili ovvero soggetto di fenomeni franosi); incendi (monitorare eventi in logica Early Warning su fenomeni di allerta incendi in zone a rischio); sicurezza e sviluppo del territorio (integrare infrastrutture e monitoraggi proattivi distribuiti nelle reti, infrastrutture, luoghi ed edifici strategici); colate idriche e frane (gestione del rischio nelle aree particolarmente vulnerabili);
- dematerializzazione delle pratiche edilizie e realizzazione del sistema informativo dell’edificio digitale, l’interventi intende avviare un’azione di digitalizzazione delle pratiche cartacee in ambito edilizio e realizzare una soluzione applicativa in grado di centralizzare diversi database e applicazioni e realizzare il “**fascicolo digitale dell’edificio**” nei comuni del cratere;
- **incremento della cybersicurezza** dovuto alla crescente digitalizzazione delle attività che ha portato a un aumento della dipendenza dai data center per supportare le operazioni critiche e gestire grandi volumi di dati sensibili. In questo contesto si vuole garantire la sicurezza delle informazioni e delle infrastrutture per il successo e la sostenibilità delle organizzazioni;
- acquisizione di beni e servizi allo scopo di **potenziare i Data Center** delle regioni Marche, Abruzzo ed Umbria per incrementare i livelli prestazionali e per poter ospitare in maniera sicura

ed efficiente le soluzioni applicative oggetto dei vari interventi programmati dalla sub-misura A1 del PNC Sisma.

A1.3 Realizzazione di una Piattaforma territoriale Informatica: questa terza linea di intervento prevede la fornitura di servizi digitali utili per la previsione, pianificazione e gestione delle emergenze territoriali; attraverso la messa a disposizione dei beneficiari di un modello virtuale dell'ambiente (inclusi ad esempio edifici, strade, boschi, fiumi) realizza un gemello digitale in tempo reale che sovrappone le informazioni tipiche del "Building Information Model" (BIM) ai layer tipici del Sistema Informativo Geografico (GIS).

Le iniziative regionali in ambito Piano Nazionale Complementare aree Sisma periodo 2025-2027

- **MONITORAGGIO DEL SOPRA E SOTTOSUOLO (EDIFICI, IDRICO).** Servizi di rilievo, monitoraggio, storicizzazione e consultazione della rete di servizi sottosuolo ed infrastrutture sensibili soprasuolo, rilevazione di mappe interattive e rilievo aerofotogrammetrico;
- **BENI E SERVIZI PER L'EROGAZIONE DELLA PIATTAFORMA.** Potenziamento del Centro tecnico regionale già qualificato come polo certificato all'erogazione di servizi cloud da ACN (Agenzia per la Cybersicurezza Nazionale) in grado di ospitare tutti i dati ed i servizi che saranno realizzati con le progettualità del Piano Complementare nei comuni del cratere 2009 e 2016;
- **PIANO DI CYBER SECURITY.** Garantire la sicurezza delle informazioni e delle infrastrutture tecnologiche dove saranno conservati i dati generati dalle diverse linee progettuali;
- **FASCICOLO DELL'EDIFICIO.** Servizio di dematerializzazione delle pratiche edilizie e realizzazione del sistema informativo dell'edificio digitale ad uso dei Comuni del cratere.

Il Piano regionale POR FESR 2021-2027

Le risorse a disposizione del POR FESR 2021-2027 (PR) sono quasi triplicate rispetto al ciclo di programmazione 2014-2020, anche grazie ad una quota di cofinanziamento nazionale e regionale molto elevata, consente di intervenire in modo adeguato su una individuazione precisa degli Obiettivi Specifici (OS) da perseguire in un'ottica di concentrazione delle risorse su linee di azione e investimenti mirati e rispondenti ai fabbisogni strategici e più urgenti del territorio regionale.

Il PR 2021-2027 interviene su cinque Priorità tematiche riferite a tre obiettivi di policy, di cui due collegate all'OP 1 "Un'Europa più intelligente", due collegate all'OP 2 "Un'Europa più verde" ed una collegata all'OP 5 "Un'Europa più vicina ai cittadini", accompagnate da una priorità dedicata all'Assistenza tecnica.

Nell'ambito della digitalizzazione si evidenziano le seguenti priorità:

PRIORITA' I - Ricerca, competitività e sviluppo, collegata all'OP 1, persegue gli OS1.1, 1.2, 1.3 e 1.4 attraverso la realizzazione di azioni mirate a rafforzare la ricerca e l'innovazione delle imprese, con un forte orientamento alla strategia di specializzazione intelligente regionale; alla diffusione delle comunicazioni e delle tecnologie digitali e alla qualità, accessibilità ed efficienza dei servizi digitali pubblici e privati; a rafforzare la crescita e la competitività delle PMI anche attraverso il sostegno di processi di transizione



verde e digitale; a sostenere la formazione delle competenze per la transizione industriale, la specializzazione intelligente e l'imprenditorialità.

PRIORITA' II - Connettività digitale, collegata all'OP 1, persegue l'OS 1.5 attraverso investimenti per rafforzare le dotazioni di connettività della regione al fine di rendere effettivo l'utilizzo dei servizi digitali avanzati da parte di cittadini, imprese, università, enti e organismi di ricerca e PA.

Obiettivo strategico o obiettivo specifico del JTF: **Un'Europa più competitiva e intelligente attraverso la promozione di una trasformazione economica innovativa e intelligente e della connettività regionale alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC)**

Obiettivo specifico o priorità dedicata: **RSO1.2. Permettere ai cittadini, alle imprese, alle organizzazioni di ricerca e alle autorità pubbliche di cogliere i vantaggi della digitalizzazione**

Si evidenzia che la digitalizzazione è un processo trasversale che condiziona in misura crescente l'efficienza del sistema produttivo e quella della stessa Pubblica Amministrazione (PA) e, più in generale, la qualità della vita di tutti i cittadini.

L'Iniziativa Next Generation EU, la "bussola per il digitale 2030" dell'UE, il PNRR – segnatamente la strategia Italia Digitale 2026 – e l'Accordo di Partenariato rimarcano l'importanza della capacità della PA – ai vari livelli di Governo – di erogare servizi amministrativi, e non solo, in modalità digitalizzata per l'efficienza del sistema economico.

In questa luce, la Regione Abruzzo ha programmato interventi nell'ambito del POR FESR 2021-2027 complementari a quelli del PNRR e assolutamente coerenti con quelli implementati nell'ambito dell'OS 1.5. Connettività digitale - volti a integrare i sistemi di formulazione e gestione dei servizi all'interno della PA (back-office), rafforzare la digitalizzazione dei servizi amministrativi e di altri servizi di interesse collettivo (in primis sanitari ed educativi, ma anche altri servizi pubblici) e potenziare parimenti l'accessibilità on-line dei servizi forniti dalla PA (e-Government).

Le iniziative regionali in ambito POR-FESR ABRUZZO periodo 2025-2027

MIGLIORAMENTO DELL'OFFERTA DI SERVIZI DIGITALI SICURI PER I CITTADINI, LA PA E LE IMPRESE.

- **POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE DI DATA-CENTER DELL'ENTE REGIONE ABRUZZO.** Razionalizzazione e consolidamento dei data center privi dei livelli minimi di sicurezza, a favore di infrastrutture centralizzate con adeguata capacità elaborativa, per il risparmio energetico e l'alta affidabilità nell'erogazione dei servizi più strategici delle PA regionali grazie a soluzioni di tipo private cloud pubblico secondo quanto indicato dalla Strategia Nazionale Cloud.
- **TRANSIZIONE AL CLOUD DELLE AMMINISTRAZIONI DELLA REGIONE ABRUZZO.** Miglioramento dell'offerta di servizi cloud per le amministrazioni pubbliche regionali, cittadini ed imprese, affiancato da un programma di transizione al cloud da applicare alle singole amministrazioni (cloud enablement program regionale) che favorisca l'aggregazione e la migrazione delle PA locali verso soluzioni cloud anche fornendo alle PA procedure, metodologie e strumenti di supporto atte a implementare il percorso di transizione.

- **SERVIZI DI PROSSIMITÀ PRESSO STRUTTURE SANITARIE E SEDI REGIONALI.** Progetto di infrastrutturazione digitale multicanale quale investimento trasversale che consenta di armonizzare e ottimizzare la necessità della domanda/assistenza sanitaria dei cittadini della Regione Abruzzo, basato sull'integrazione dei servizi sanitari.
- **RE-INGEGNERIZZAZIONE E MESSA IN SICUREZZA DEI SERVIZI WEB DELLA REGIONE ABRUZZO.** L'intervento prevede la re-ingegnerizzare e messa in sicurezza di diversi servizi applicativi che la Regione Abruzzo offre alle imprese e ai cittadini; inoltre sarà incentivata l'integrazione con le piattaforme nazionali.
- **SEMPLIFICAZIONE AMMINISTRATIVA - SPORTELLINO UNICO INTEGRATO DELLA REGIONE ABRUZZO.** L'intervento prevede il miglioramento dei servizi digitali offerti verso gli utenti esterni, cittadini e professionisti, a livello di accessibilità e di ricerca delle informazioni attraverso un modello uniforme di rappresentazione che sarà riprodotto nello sportello unico integrato di accesso ai servizi della Regione Abruzzo.

RAFFORZARE LA CONNETTIVITÀ DIGITALE

- **POTENZIAMENTO DELLA REGIONAL AREA NETWORK DELLA REGIONE ABRUZZO.** Costituzione della Rete in fibra ottica della Regione Abruzzo (Regional Area Network - RAN). Tale Rete, realizzata attraverso l'acquisizione di fibra ottica, avrà una capacità iniziale pari a 100G e sarà dedicata all'interconnessione dei Comuni con il data center regionale per il potenziamento dell'offerta di servizi pubblici digitali su *cloud* pubblico di livello regionale.
- **WI-FI PUBBLICO.** L'obiettivo è quello di potenziare i servizi di banda ultralarga implementando nuovi punti wi-fi di libero accesso principalmente nei piccoli comuni della Regione Abruzzo in corrispondenza di particolari interessi collegati al mondo della cultura, del turismo e dell'ambiente.

Il Piano di implementazione della Strategia nazionale di cybersicurezza

In un mondo sempre più digitalizzato e connesso, la cybersicurezza è diventata di fondamentale importanza. Per questo è nata la Strategia Nazionale di Cybersicurezza volta a pianificare, coordinare e attuare misure tese a rendere il Paese più sicuro e resiliente. La strategia prevede il raggiungimento di 82 misure entro il 2026. Un percorso all'insegna dell'innovazione definito dall'Agenzia per la cybersicurezza nazionale, che si occuperà anche di controllare che gli obiettivi vengano raggiunti. In particolare la Misura #55 promuove la digitalizzazione, l'innovazione e il rafforzamento della sicurezza nelle Pubbliche Amministrazioni. La Regione Abruzzo, nell'ambito della Misura #55, è stata individuata come attore responsabile nell'ambito del piano di implementazione della Strategia nazionale di cybersicurezza adottata, unitamente al medesimo piano, con il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 17 maggio 2022, tra le amministrazioni che hanno presentato specifiche proposte di intervento e i relativi fabbisogni finanziari all'Agenzia per la cybersicurezza nazionale.

L'iniziativa regionale nell'ambito della Strategia nazionale di cybersicurezza periodo 2025-2027

L'intervento rientra nelle necessità definite dalla Regione Abruzzo per innalzare i livelli di sicurezza dei servizi e delle infrastrutture tecniche regionali in continuità con le azioni ed i finanziamenti ottenuti ad

oggi. In particolare si vuole agire su due ambiti specifici, gestione in continuità del SOC/CSIRT regionale e potenziamento delle infrastrutture di sicurezza nell'ambito dei servizi erogati dal CSP della Regione Abruzzo. Per quanto riguarda la continuità del servizio CSIRT gli interventi previsti e finanziati ad oggi sono relativi alla costituzione delle funzionalità base del servizio che coprono le esigenze fino all'annualità 2024, con estensione all'annualità 2025 per la "constituency" composta anche dagli enti del settore sanitario e dai gestori delle risorse idriche del territorio. Quindi si vuole evolvere verso il livello intermedio/avanzato delle funzionalità del SOC/CSIRT ed il relativo mantenimento fino a dicembre 2026.

L'intervento descritto mira ad innalzare i livelli di cybersicurezza dei sistemi informativi per raggiungere un'autonomia tecnologica al fine di rafforzare la sicurezza dei servizi digitali erogati dall'amministrazione nei tre ambiti principali di riferimento: servizi interni regionali, servizi erogati dalla Regione in maniera centralizzata verso gli enti ed i cittadini e servizi cloud erogati dalla Regione per specifici enti locali – es.: Aziende Sanitarie Locali, Comuni, ecc...).

Il mantenimento del SOC/CSIRT fino al 2026 permetterà di incrementare il livello di maturità del servizio e di funzionalità e di definire nel tempo con maggiore dettaglio il modello di interscambio e di rapporti tra le varie amministrazioni in fase di adesione alla "constituency" regionale.

Gli strumenti di sicurezza che verranno acquisiti andranno a coprire ed integrare le aree di controllo e di servizio che ad oggi risultano carenti all'interno del quadro delle infrastrutture tecnologiche sia del SOC/CSIRT che del CSP regionale.

Sono previsti strumenti di analisi forense che hanno come obiettivo l'implementazione degli strumenti atti all'esecuzione di attività di analisi specialistica sui sistemi impattati da un incidente di sicurezza, al fine di comprendere l'origine di una compromissione ed analizzarne tutti gli aspetti.

2.5.1. Obiettivi e risultati trasversali

Il presente Piano si pone sette obiettivi prioritari nei seguenti ambiti: servizi applicativi, interoperabilità dei dati, semplificazione dei processi amministrativi, incrementare il livello di sicurezza delle infrastrutture, potenziamento della connettività per l'ambito della pubblica amministrazione.

Ognuno dei sette obiettivi si pone l'onere di ottenere singoli Risultati di Azione (R.A.).

OB.1 - Migliorare l'esperienza d'uso e l'accessibilità dei servizi della Regione Abruzzo

- R.A.1.1 - Incremento e diffusione dei modelli standard per lo sviluppo di siti tematici della Regione Abruzzo, utilizzando gli strumenti messi a disposizione da Designers Italia
- R.A.1.2 – Incrementare i test di usabilità dei servizi della Regione Abruzzo per agevolare il feedback e le valutazioni da parte degli utenti



- R.A.1.2 - Incremento dell'accessibilità dei servizi digitali della Regione Abruzzo, secondo quanto indicato dalle Linee guida sull'accessibilità degli strumenti informatici

OB.2 - Favorire la condivisione e il riutilizzo dei dati tra le PA locali e il riutilizzo da parte di cittadini e imprese

- R.A.2.1 - Aumento del numero di basi di dati di interesse regionale che espongono API coerenti con il modello di interoperabilità e con i modelli di riferimento di dati nazionali ed europei
- R.A.2.2 - Aumento del numero di dataset aperti della Regione Abruzzo con particolare riferimento alla loro pubblicazione in formato interoperabile tramite API
- R.A.2.3 - Aumento del numero di dataset della Regione Abruzzo resi disponibili attraverso i servizi di dati territoriali di cui alla Direttiva 2007/2/EC (INSPIRE)

OB.3 - Favorire l'evoluzione delle piattaforme regionali esistenti per migliorare i servizi offerti a cittadini ed imprese semplificando l'azione amministrativa

- R.A.3.1 - Incremento dell'adozione e dell'utilizzo di SPID e CIE da parte della Regione Abruzzo
- R.A.3.2 - Incremento dei servizi regionali (e degli intermediati locali) sulla piattaforma pagoPA attraverso il servizio regionale pagoRA
- R.A.3.3 - Incremento dei servizi regionali sulla Piattaforma IO (l'App dei servizi pubblici)

OB.4 - Migliorare la qualità e la sicurezza dei servizi digitali erogati dalla Regione Abruzzo e dalle amministrazioni territoriali attuando la strategia "Cloud Italia" e migrando verso infrastrutture e servizi cloud qualificati (incluso CSP della Regione Abruzzo)

- R.A.4.1 - Ampliamento dell'offerta del Catalogo dei servizi cloud qualificati messi a disposizione dalla Regione Abruzzo
- R.A.4.2 – Acquisizione delle certificazioni necessarie secondo le direttive emanate da ACN per il Centro Tecnico Regionale

OB.5 - Migliorare la fruizione dei servizi digitali per cittadini ed imprese tramite il potenziamento della connettività per le PA

- R.A.5.1 - Disponibilità di servizi di connettività Internet a banda larga e ultra-larga per le PA locali attraverso una rete di proprietà regionale
- R.A.5.2 – Aumentare l’accesso ai servizi regionali

OB.6 - Favorire l’applicazione della Linea Guida sul Modello di Interoperabilità da parte dei servizi regionali erogatori di API

- R.A.6.1 - Incremento del numero delle API presenti nel Catalogo API della PDND
- R.A.6.2 - Incremento del numero delle autorizzazioni realizzate ad API registrate in PDND

OB.7 - Aumentare la consapevolezza del rischio cyber nella Regione Abruzzo

- R.A.7.1 - Massimizzare il numero dei Content Management System (CMS) con versione aggiornata utilizzati nei portali istituzionali della Regione Abruzzo, misurato tramite tool di analisi specifico
- R.A.7.2 - Aumentare il livello di sicurezza informatica dei portali istituzionali della Regione Abruzzo
- R.A.7.3 - Aumentare il livello di sicurezza informatica delle infrastrutture (con particolare riferimento al CED) della Regione Abruzzo



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027

2.5.2 Elenco delle azioni per il periodo 2025-2027

MISURA	FONTE FINANZIAMENTO	MACRO-AMBITO	OGGETTO DELL'INTERVENTO	VALORE ECONOMICO	STATO DI ATTUAZIONE
PR1	PNRR	PIATTAFORME	APP IO	€ 115.060,00	AVVIATO
PR2	PNRR	PIATTAFORME	PAGOPA	€ 258.894,00	AVVIATO
PR3	PNRR	PIATTAFORME	SPID/CIE	€ 14.000,00	AVVIATO
PR4	PNRR	CYBERSICUREZZA	INFRASTRUTTURA A SUPPORTO DELLA CYBER SECURITY PER IL CERT REGIONALE NELL'AMBITO DELLA SANITÀ	€ 999.936,40	AVVIATO
PR5	PNRR	CYBERSICUREZZA	INFRASTRUTTURA A SUPPORTO DELLA CYBER SECURITY PER IL CERT REGIONALE NELL'AMBITO DELLE ACQUE	€ 751.910,00	AVVIATO
PR6	PNRR	CYBERSICUREZZA	Progetto della Regione Abruzzo volto all'attivazione e al potenziamento del CSIRT Regionale	€ 1.499.904,60	AVVIATO
PR7	PNRR	INTEROPERABILITA'	PDND	€ 2.373.876,00	AVVIATO
PR8	PNRR	ACCESSIBILITA'	EVOLUZIONE DELL'ACCESSIBILITÀ DEI SERVIZI PUBBLICI DIGITALI DELLA REGIONE ABRUZZO	€ 995.000,00	AVVIATO
PR9	Fondi nazionali	CYBERSICUREZZA	Innalzamento dei livelli di cybersicurezza dei sistemi e dei servizi erogati dalla Regione Abruzzo e gestione operativa dello CSIRT re-gionale	€ 2.200.000,00	IN PROGRAMMAZIONE



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027

MISURA	FONTE FINANZIAMENTO	MACRO-AMBITO	OGGETTO DELL'INTERVENTO	VALORE ECONOMICO	STATO DI ATTUAZIONE
P1	PNC	CARTOGRAFIA	Monitoraggio sopra e sotto suolo	€ 7.250.000,00	DA AVVIARE
P2	PNC	CYBERSICUREZZA	Piano di Cyber Security PNC SISMA	€ 5.442.410,00	DA AVVIARE
P3	PNC	CED	Beni Servizi per l'erogazione della piattaforma	€ 8.940.513,00	DA AVVIARE
P4	PNC	PIATTAFORME	Fascicolo dell'edificio	€ 7.250.000,00	DA AVVIARE



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027

MISURA	FONTE FINANZIAMENTO	MACRO-AMBITO	OGGETTO DELL'INTERVENTO	VALORE ECONOMICO	STATO DI ATTUAZIONE
FR1	FESR	SUPPORTO	Transizione al cloud delle amministrazioni della Regione Abruzzo	€ 6.000.000,00	AVVIATO
FR2	FESR	PIATTAFORME	Servizi di prossimità presso strutture sanitarie e sedi regionali	€ 4.500.000,00	AVVIATO
FR3	FESR	PIATTAFORME	Implementare al meglio servizi pienamente accessibili con lo scopo di consolidare l'adozione dei servizi di base garantendone l'accessibilità e migliorando l'efficienza del sistema nel suo insieme	€ 3.000.000,00	AVVIATO
FR4	FESR	PIATTAFORME	Semplificazione amministrativa - sportello unico integrato della Regione Abruzzo	€ 1.500.000,00	IN PROGRAMMAZIONE
FR5	FESR	CED	Infrastrutture per potenziamento Data Center della Regione Abruzzo	€ 7.000.000,00	AVVIATO
FR6	FESR	CONNETTIVITÀ A'	Rafforzare la connettività digitale in Regione Abruzzo - RRA Rete Regionale Abruzzo	€ 20.000.000,00	IN PROGRAMMAZIONE
FR7	FESR	CONNETTIVITÀ A'	WI-FI PUBBLICO	€ 2.000.000,00	IN PROGRAMMAZIONE



2.6 PROGRAMMA TRIENNALE DEGLI ACQUISTI DI BENI E SERVIZI 2025-2027

PROGRAMMA TRIENNALE DEGLI ACQUISTI DI BENI E SERVIZI 2025-2027

L'approvazione del Programma Triennale degli acquisti di beni e servizi, prevista dall'articolo 37 del D.Lgs. 36/2023, rappresenta un fondamentale strumento di pianificazione per le amministrazioni pubbliche. Tale obbligo normativo si applica agli acquisti il cui importo unitario stimato sia pari o superiore a 140.000 euro, soglia prevista dall'articolo 50, comma 1, lettera b, del medesimo decreto.

Il Programma Triennale ha una duplice funzione: da un lato, assicura una gestione efficiente e trasparente delle risorse pubbliche; dall'altro, consente alle amministrazioni di programmare le proprie esigenze di approvvigionamento in coerenza con il bilancio e i documenti programmatici. Questa programmazione deve rispettare le norme di finanza pubblica e i principi contabili, garantendo un utilizzo oculato e responsabile dei fondi.

L'adozione di tale strumento non si limita a un mero adempimento burocratico, ma diventa un presupposto necessario per l'indizione delle gare di affidamento. Infatti, ogni procedura di appalto relativa a beni e servizi superiori alla soglia stabilita deve trovare fondamento e copertura nel Programma Triennale, salvo le eccezioni previste per situazioni di emergenza o eventi imprevedibili.

Un ulteriore vantaggio del Programma Triennale è il suo contributo alla razionalizzazione della spesa pubblica, attraverso un coordinamento tra le diverse amministrazioni e gli enti aggregatori, tra cui le centrali di committenza. Infatti, in caso di ricorso a centrali di committenza, enti aggregatori o stazioni appaltanti qualificate per la progettazione e affidamento di beni e servizi, nonché in tutti i casi di delega delle predette funzioni, l'adozione del programma triennale spetta all'amministrazione ricorrente o delegante. Questo aspetto assume particolare rilevanza nell'ottimizzazione degli acquisti pubblici, permettendo economie di scala e una maggiore competitività nelle procedure di gara.

Il Programma Triennale viene redatto secondo le linee guida contenute nell'Allegato I.5 del D.Lgs. 36/2023, il quale ne disciplina:

- i contenuti minimi,
- l'ordine di priorità degli interventi,
- le modalità di raccordo con gli enti aggregatori e le centrali di committenza.

L'adozione del Programma Triennale è in capo all'amministrazione ricorrente o delegante, anche nei casi di affidamento a centrali di committenza o enti aggregatori per la progettazione e l'affidamento di beni e servizi.

L'assegnazione delle priorità avviene secondo criteri oggettivi, che garantiscono la tutela dell'interesse pubblico e la continuità dei servizi essenziali. Come indicato nell'articolo 37 del D.Lgs. 36/2023, con l'allegato I5 sono stabiliti, nel seguente modo, anche i livelli di priorità degli interventi:

1. Priorità massima;
2. Priorità media;
3. Priorità minima.



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027

Il Programma Triennale deve essere aggiornato annualmente, per rispondere in modo dinamico alle esigenze della pubblica amministrazione. Tuttavia, l'articolo 7, comma 9, dell'Allegato I.5 del D.Lgs. 36/2023 prevede alcune deroghe per gli acquisti non inseriti nell'elenco annuale.

In particolare, un bene o un servizio non previsto nel Programma Triennale può essere acquisito solo se reso necessario da:

- Eventi imprevedibili o calamitosi;
- Nuove disposizioni di legge o regolamentari sopravvenute;
- Un autonomo piano finanziario che non utilizzi risorse già previste nel bilancio dell'amministrazione.

Il rispetto di questo strumento non solo risponde a un obbligo di legge, ma rappresenta anche un'opportunità per migliorare la qualità e la sostenibilità degli acquisti pubblici, a beneficio dell'intera collettività.



SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La macrostruttura organizzativa rappresenta uno strumento flessibile volto a dotare l'Amministrazione regionale della configurazione più consona al raggiungimento degli obiettivi prefissati, in un'ottica di razionalizzazione e miglioramento della relativa azione amministrativa, anche in funzione delle concrete esigenze di attuazione del programma di governo e dei relativi obiettivi.

Con le Deliberazioni di Giunta Regionale n. 347/2019, n. 385/2019 e n. 854 del 27.12.2019 si era già proceduto, pertanto, a revisionare la macrostruttura, razionalizzandola e precisando competenze e programmi da realizzare per ogni singola struttura. A tal fine, con la D.G.R. n. 347/2019 sono state approvate anche le Linee Guida per la complessiva riorganizzazione e razionalizzazione dell'intera struttura della Giunta, tale da renderla funzionale alla realizzazione del Programma di Governo presentato al Consiglio Regionale nella seduta del 12.3.2019. Nel corso degli anni a seguire, la Giunta Regionale ha adottato ulteriori deliberazioni per la revisione delle strutture amministrative dei singoli Dipartimenti e Servizi Autonomi e la rimodulazione delle relative competenze e programmi da realizzare.

Con l'avvio della XII Legislatura regionale, sono stati apportati ai singoli Dipartimenti/Strutture della Giunta Regionale gli adeguamenti organizzativi di volta in volta ritenuti maggiormente funzionali, anche alla luce degli obiettivi del Programma di mandato della nuova Amministrazione, presentato al Consiglio Regionale il 10 aprile 2024.

Sono state di conseguenza approvate le seguenti deliberazioni:

- D.G.R. n. 278 del 17.05.2024, ad oggetto “*Assetto organizzativo del Dipartimento “Risorse” – D.G.R. n. 60 del 31.01.2024*”;
- D.G.R. n. 279 del 17.05.2024, ad oggetto “*Assetto organizzativo del Dipartimento “Territorio - Ambiente” – D.G.R. n. 147 dell’11.03.2020*”;
- D.G.R. n. 280 del 17.05.2024, ad oggetto “*Assetto organizzativo del Dipartimento “Agricoltura” – D.G.R. n. 234 del 27.04.2023*”;
- D.G.R. n. 497 del 6.08.2024, ad oggetto “*Assetto organizzativo del Dipartimento “Infrastrutture - Trasporti” – D.G.R. n. 875 dell’11.12.2023*”;
- D.G.R. n. 525 del 30.08.2024, ad oggetto “*Assetto organizzativo del Dipartimento “Sanità” – D.G.R. n. 150 dell’11.03.2020*”;
- D.G.R. n. 571 del 18.09.2024, ad oggetto “*Assetto organizzativo del Dipartimento “Lavoro e Attività Produttive” – DPH. Provvedimenti*”;
- D.G.R. n. 572 del 18.09.2024, ad oggetto “*Assetto organizzativo del Dipartimento “Sociale – Enti Locali - Cultura” – DPG. Provvedimenti*”;
- D.G.R. n. 573 del 18.09.2024, ad oggetto “*Assetto organizzativo del Dipartimento “Presidenza – Programmazione - Turismo” – DPA. Provvedimenti*”;
- D.G.R. n. 600 del 30.09.2024, ad oggetto “*Assetto organizzativo della “Direzione Generale” – DRG. Provvedimenti*”;
- D.G.R. n. 601 del 30.09.2024, ad oggetto “*Assetto organizzativo del Dipartimento “Avvocatura regionale e Attività Legislativa” – AVV. Provvedimenti*”.

All'esito di tale processo di revisione organizzativa, con D.G.R. n. 652 del 21.10.2024 (ad oggetto *Macrostruttura della Giunta Regionale – Ricognizione*) è stato approvato l'assetto della macrostruttura della Giunta Regionale.

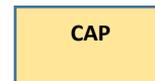
Sempre in funzione della più puntuale organizzazione delle strutture, anche allo scopo di un'allocazione del personale sempre più adeguata alle esigenze di funzionamento dei servizi e delle attività dell'Ente, viene costantemente aggiornata la *piattaforma di monitoraggio dei carichi di lavoro e degli incarichi conferiti*, predisposta con il supporto del Servizio Informatica e Statistica ed operativa dal 2022 su *Sportello Regionale*, sezione *Catalogo Servizi – Istanze Regionali*, contenente l'estrazione del flusso documentale delle strutture, il contingente delle risorse umane già assegnate, e la pesatura delle posizioni dirigenziali e dei titolari di Ufficio, la cui compilazione è stata in parte rimessa alle singole strutture.

Sulla scorta dei dati risultanti all'aggiornamento dei succitati dati per l'anno 2024 sono state elaborate le seguenti tabelle.

DIREZIONE GENERALE



SERVIZI AUTONOMI



DIPARTIMENTI





PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027

Livelli di responsabilità organizzativa

- Direttore Generale
- Direttori Regionali
- Dirigenti Servizi Autonomi
- Dirigente Servizi
- Responsabili Posizioni Organizzative

Fasce valore retribuzione di posizione

- n. 1 fascia
- n. 2 fasce
- n. 1 fascia
- n. 3 fasce
- n. 3 fasce

RIPARTIZIONE DEI DIPENDENTI IN SERVIZIO AL 1° GENNAIO 2025								
TRA LE VARIE STRUTTURE DELLA GIUNTA REGIONALE								
STRUTTURA	N. SERVIZI	N. UFFICI	RISORSE UMANE					TOT.
			DIR.	AFUN	AIST	AOES	AOPE	
DRG - Direzione Generale	4	17	4	28	19	14	0	65
AVV - Dipartimento Avvocatura Regionale e Attività Legislativa	2	7	1	7	3	6	0	17
DPA - Dipartimento Presidenza - Programmazione - Turismo	5	18	4	22	28	18	0	72
DPB - Dipartimento Risorse	8	31	8	47	56	53	2	166
DPC - Dipartimento Territorio-Ambiente	7	29	7	51	45	17	1	121
DPD - Dipartimento Agricoltura	8	40	8	72	46	54	10	190
DPE - Dipartimento Infrastrutture- Trasporti	9	35	8	49	35	23	0	115
DPF - Dipartimento Sanità	9	30	7	34	16	20	0	77
DPG - Dipartimento Sociale - Enti Locali - Cultura	7	36	7	54	35	44	3	143
DPH - Dipartimento Lavoro e Attività Produttive	7	38	7	53	81	59	2	202
ADA - Servizio Autonomo Audit	1	4	1	5	3	1	0	10
CAP - Servizio Autonomo Controlli e Anticorruzione	1	4	1	4	2	0	0	7
TOTALI								1185

* N. 6 Dirigenti non assegnati presso le Strutture perché in Aspettativa/Comando/Distacco/in attesa di incarico.



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 è una delle possibili modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, volta alla conciliazione dei tempi vita – lavoro del personale, per processi e attività di lavoro per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità.

I criteri generali vengono stabiliti dall'Amministrazione con proprio atto organizzativo.

In proposito, la Regione Abruzzo ha adottato la DGR n. 9 del 13.01.2022 recante “*Approvazione Disciplinare in materia di lavoro agile della Giunta Regionale d’Abruzzo e relativa documentazione*” con cui – richiamata la L. n. 81/2017, il DPCM 23.09.2021 recante “*Disposizioni in materia di modalità ordinaria per lo svolgimento del lavoro nelle pubbliche amministrazioni*”, il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 8.10.2021 recante “*Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle Pubbliche Amministrazioni*”, si è provveduto all’approvazione dei seguenti documenti:

- *Disciplinare in materia di lavoro agile Giunta Regionale d’Abruzzo, e relativo All. 1 Modello di istanza per l’accesso al lavoro agile;*

- *Accordo individuale di lavoro agile – Comparto;*

- *Accordo individuale di lavoro agile – Dirigenti;*
- *Allegato A all’Accordo individuale di lavoro agile – specifiche tecniche minime di custodia e sicurezza dei dispositivi elettronici e dei software, nonché regole necessarie a garantire la protezione dei dati e delle informazioni;*

- *Allegato B all’Accordo Individuale di Lavoro Agile – Informativa sui rischi generali e specifici connessi con l’espletamento della prestazione lavorativa in modalità agile”.*

Il citato disciplinare regolamenta:

- ✓ i requisiti di accesso al lavoro agile;
- ✓ le condizioni di accesso al medesimo, avendo riguardo a:
 - esigenze connesse alle caratteristiche della prestazione lavorativa svolgibile in modalità agile;
 - esigenze di servizio, in relazione al livello ed alla qualità dei servizi a favore degli utenti nonché con riferimento a specifici periodi dell’anno;
 - esigenze organizzative e di coordinamento del Dipartimento / Servizio;
 - esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;

rimettendo al Dirigente competente ogni valutazione in proposito. L’autorizzazione al lavoro agile si configura infatti come un accordo individuale tra la/il dipendente e il proprio Dirigente / Direttrice / Direttore il quale:

- ✓ assegna ai lavoratori in modalità agile gli obiettivi della prestazione, ivi incluso lo smaltimento del lavoro arretrato;
- ✓ garantisce un’adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modo agile, ferma restando la prevalenza del lavoro in presenza;

- ✓ verifica che lo svolgimento della prestazione di lavoro resa in modalità agile non pregiudichi o riduca in alcun modo l'erogazione dei servizi in favore degli utenti.

L'accordo individuale deve contenere i seguenti elementi essenziali:

- ✓ le modalità di svolgimento della prestazione al di fuori della sede abituale di lavoro, con indicazione delle giornate da svolgere in sede e quelle da svolgere a distanza;
- ✓ il luogo prevalente di svolgimento del lavoro agile;
- ✓ le attività oggetto di prestazione lavorativa svolta in modalità agile o all'esterno della sede di lavoro;
- ✓ il numero delle giornate settimanali in cui l'attività lavorativa sarà svolta in modalità agile, nella misura massima prevista, tenuto conto delle attività di competenza del dipendente, della funzionalità dell'ufficio e della ciclicità delle funzioni;
- ✓ le modalità di verifica del raggiungimento degli obiettivi;
- ✓ la validità temporale dell'accordo, che non può superare i mesi sei, prorogabile alla scadenza ove ne ricorrano le condizioni anche rispetto alla prevista rotazione;
- ✓ la strumentazione tecnologica eventualmente fornita dall'Amministrazione, fermo restando che – in assenza di disponibilità – il dipendente potrà utilizzare la propria dotazione personale;
- ✓ i tempi di riposo della / del dipendente, al fine di assicurare il diritto alla disconnessione, con individuazione della fascia oraria di inoperabilità di durata non inferiore a 11 ore (indicativamente dalle 20.30 alle 7.30), ove applicabili, dal lunedì al venerdì, nonché nella giornata di sabato, domenica e altri giorni festivi;
- ✓ le modalità e i termini di preavviso in caso di recesso dall'accordo;
- ✓ le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dalla / dal dipendente all'esterno dei locali;
- ✓ gli adempimenti in materia di sicurezza sul lavoro e trattamento dei dati.

Le condizioni dell'accordo sono modificabili, previa intesa tra le parti, e l'accordo è revocabile in toto, per motivate esigenze della / del dipendente, o necessità organizzative e/o gestionali dell'Amministrazione. Il disciplinare regolamenta altresì in modo analitico:

- le modalità di svolgimento della prestazione in lavoro agile (art. 5);
- il diritto alla disconnessione (art. 6);
- la programmazione delle attività e degli obiettivi, controllo e valutazione, precisando in proposito che gli obiettivi della prestazione resa in modalità agile, le modalità e i tempi, coincidono con gli obiettivi ordinari assegnati annualmente alla /al dipendente, rimettendo al Dirigente il riscontro e la verifica dell'attività svolta (art. 7);
- la dotazione tecnologica / strumentazione, in cui sono altresì indicate le piattaforme digitali e richiamati gli strumenti tecnologici messi a disposizione dall'amministrazione atti a garantire la riservatezza dei dati e delle informazioni trattati (art. 8);
- la formazione (art. 9);

- il principio di non discriminazione e pari opportunità (art. 10);
- il trattamento giuridico ed economico (art. 11);
- i diritti sindacali (art. 12);
- gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (art. 13).

Gli allegati A e B al disciplinare declinano le regole tecniche di custodia e sicurezza dei dispositivi elettronici e dei software, nonché le regole necessarie a garantire la protezione dei dati e delle informazioni, e rendono l'informativa sui rischi generali e specifici connessi con l'espletamento della prestazione lavorativa in modalità agile.

L'applicazione di quanto contenuto nel Disciplinare in vigore è stata aggiornata attraverso una serie di circolari, di volta in volta emanate per l'attuazione degli interventi normativi e delle direttive ministeriali intervenuti, riferiti soprattutto alle Comunicazioni obbligatorie e al Lavoro agile per i Lavoratori Fragili.

Si richiama, quanto alle prime, il D.M. 22 agosto 2022 n. 149 e ss.mm.ii., con cui il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha dettato indicazioni circa le comunicazioni telematiche, anche da parte delle Pubbliche Amministrazioni, degli accordi individuali di lavoro agile, stipulati o modificati a decorrere dalla data del 1° settembre 2022.

Al fine di consentire l'assolvimento degli obblighi di comunicazione massiva, con nota circolare prot. n. 0547535/22 del 30.12.2022 si è richiesta a tutti i Dipartimenti e i Servizi Autonomi la compilazione e trasmissione al Servizio Organizzazione dei moduli disponibili sul sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, mentre con nota circolare prot. n. 0009092/23 del 11.01.2023, oltre a fornire indicazioni operative in merito, si è richiesto ai Direttori di Dipartimento di comunicare il nominativo di un referente da abilitare alle comunicazioni obbligatorie degli accordi intervenuti o prorogati dal 1 febbraio 2023.

Con successiva nota prot. n.0024568/23 del 23.01.2023, sono state fornite istruzioni sulle modalità di comunicazione telematiche per i soggetti "fragili" come indicato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ai sensi e per gli effetti della legge n. 197 del 29 dicembre 2022, articolo 1, comma 306.

Si precisa che fino al 31 gennaio 2023 le comunicazioni obbligatorie in modalità massiva, anche per i lavoratori fragili, sono state curate dal Servizio Organizzazione, che ha raccolto dai vari Dipartimenti e Servizi i relativi file, mentre, a partire dal 1 febbraio 2023, le stesse sono state effettuate mediante la procedura ordinaria, a cura dei referenti di ciascun Dipartimento, secondo le istruzioni di cui alle note circolari prot. n. 0040329/23 del 02.02.2023 e prot. n. 0024568/23.

Il lavoro agile in favore dei lavoratori fragili di cui al DM 4 febbraio 2022 è stato oggetto di numerose proroghe, disposte da vari provvedimenti legislativi, da ultimo dall'art. 8 del D.L. n. 132 del 29.9.2023, convertito con legge n. 170 del 27.11.2023, che lo ha esteso fino al 31.12.2023.

Le suddette proroghe normative sono state comunicate con note circolari prot. n. 0138643/22 del 7.04.2022, prot. n. 0255585/22 del 1.07.2022, prot. n. 0317090/22 del 31.08.2022, prot. n. 0024568/23 del 23.01.2023, prot. n. 0123643/23 del 21.03.2023, prot. n. 0283519/23 del 30.06.2023 e prot. n. 401093/23 del 2.10.2023.

Come illustrato anche dalla Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 29 dicembre 2023, ulteriormente precisata dalla Direttiva n. 83 – P del 17.1.2024 dell'Ufficio legislativo della Presidenza del Consiglio, la misura dello smart working emergenziale in favore dei lavoratori fragili non è stata ulteriormente prorogata.



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027

Pertanto, come da nota circolare prot. n. 0000237/24 del 2.01.2024, gli stessi possono accedere al lavoro agile attraverso la sottoscrizione di un accordo individuale con il Dirigente di riferimento anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza.

Quanto sopra, nelle more dell'approvazione del nuovo Disciplinare in materia di lavoro a distanza della Giunta Regionale d'Abruzzo, che tenga conto altresì della succitata Direttiva ministeriale.

Come da specifico obiettivo dell'Amministrazione, infatti, è stato predisposto l'aggiornamento del Disciplinare del Lavoro Agile approvato con D.G.R. n. 9 del 13.1.2022, opportunamente integrato con una specifica sezione dedicata al lavoro da remoto.

E' attualmente in itinere, da parte delle Organizzazioni sindacali e del C.U.G., per il relativo parere, la disamina della suddetta proposta la cui adozione sarà pertanto oggetto di successivo atto, all'esito delle interlocuzioni con i succitati organismi.

**Rilevazione statistica sullo stato di attuazione del lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni.
Monitoraggio periodico**

- ANNUALITÀ 2024 -

Al fine di analizzare quantitativamente e qualitativamente lo stato di attuazione del lavoro agile da parte della Giunta Regionale d’Abruzzo, in continuità con quello già realizzato con riferimento all’anno 2023, è stato attivato il monitoraggio annuale dei dati afferenti al lavoro agile.

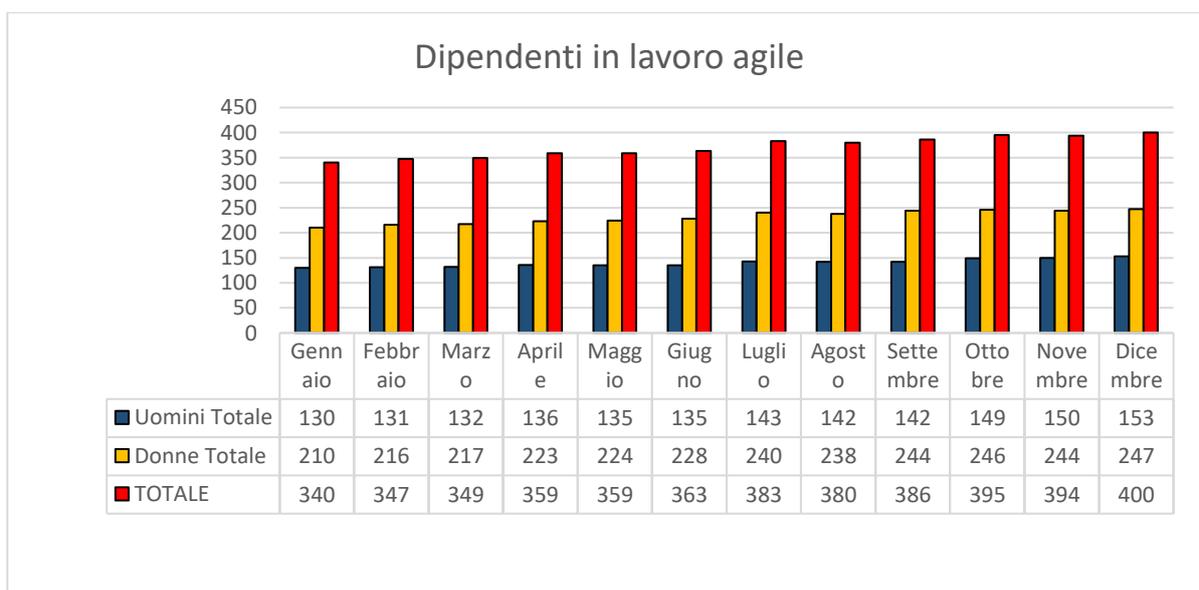
In particolare, con nota prot. n. DPB010/492799/24 del 18.12.2024, i Dipartimenti e i Servizi Autonomi sono stati invitati a compilare e trasmettere, in modo unitario per il tramite dei rispettivi referenti, il file “Questionario sull’attuazione del lavoro agile nella Giunta Regionale d’Abruzzo” con i dati relativi all’annualità 2024.

I dati raccolti potranno essere utilizzati per eventuali rilevazioni del Dipartimento della Funzione Pubblica, oltre che per la compilazione annuale sul portale Nazionale CUG del *format* come previsto dalla Direttiva 2/2029 “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche*”.

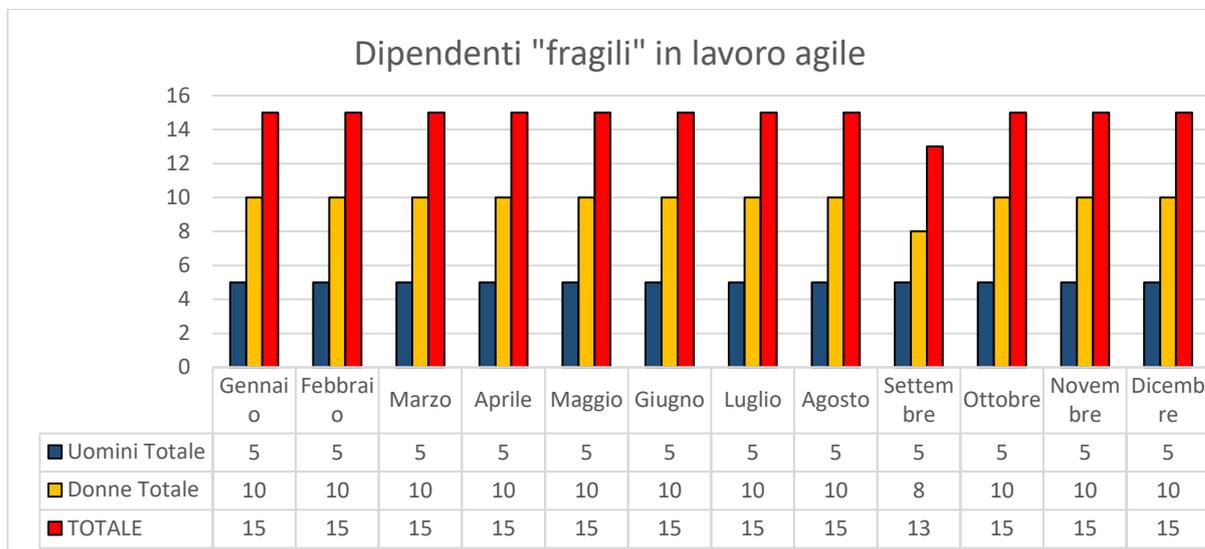
Di seguito una breve sintesi di quanto trasmesso dalle Strutture:

• **1.1 Dipendenti in lavoro agile**

Si riscontra per tutte le mensilità dell’anno una netta maggioranza di dipendenti donne che usufruiscono del lavoro agile. Nel complesso, nel corso dell’anno c’è stato un leggero ma costante aumento, da un minimo di 340 unità nel mese di gennaio ad un massimo di 400 nel mese di novembre.

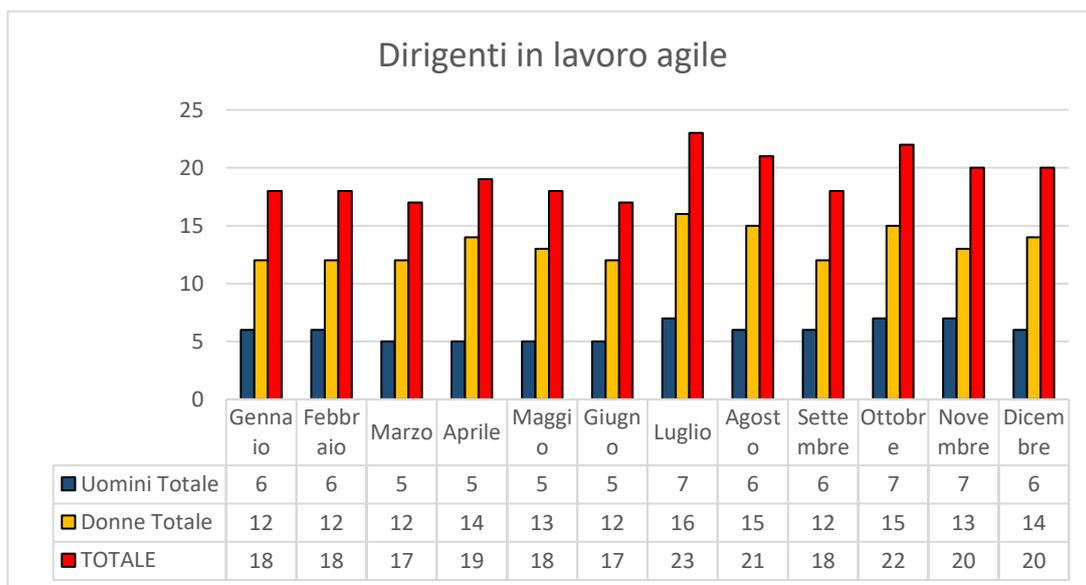


Anche per i fragili si riscontra una maggioranza delle donne, con un andamento peraltro costante.



• **1.2 Dirigenti in lavoro agile**

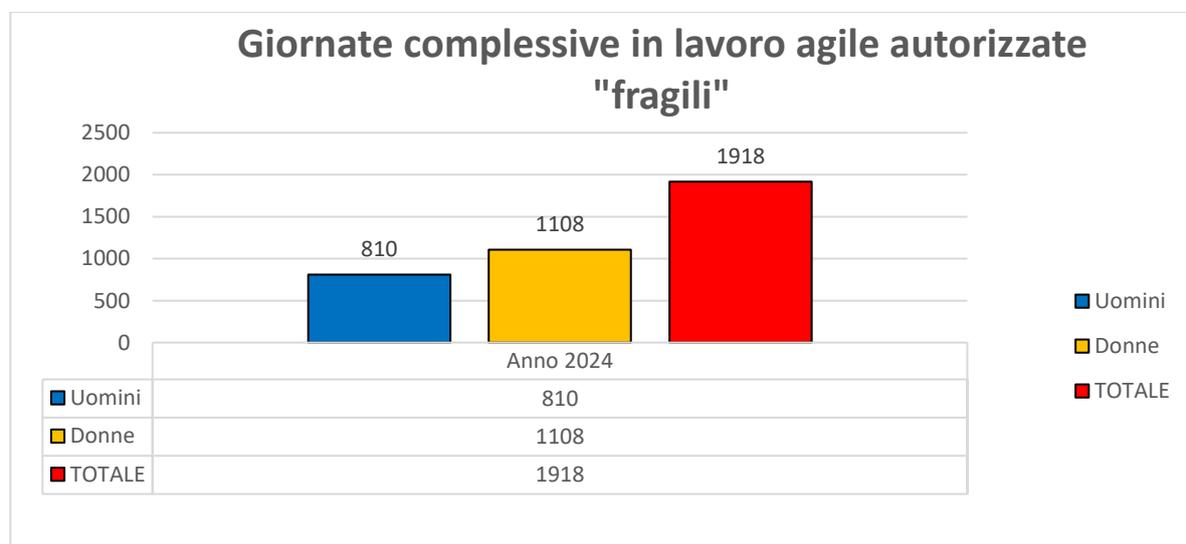
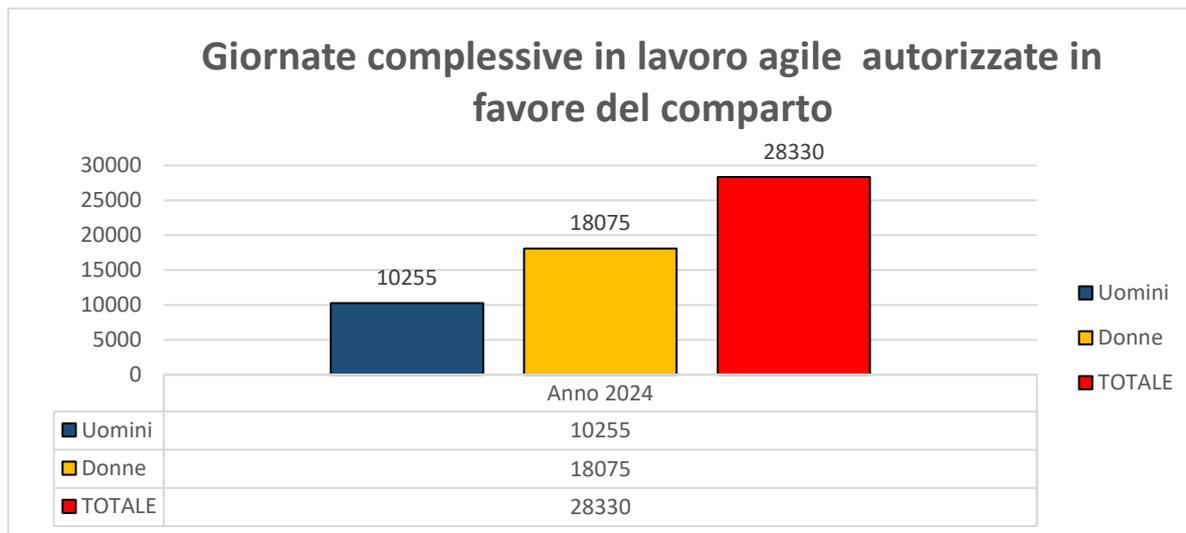
L'andamento nel complesso è costante, da un minimo di 17 unità nel mese di marzo ad un massimo di 23 unità nel mese di luglio. La maggioranza è rappresentata sempre dalle donne.



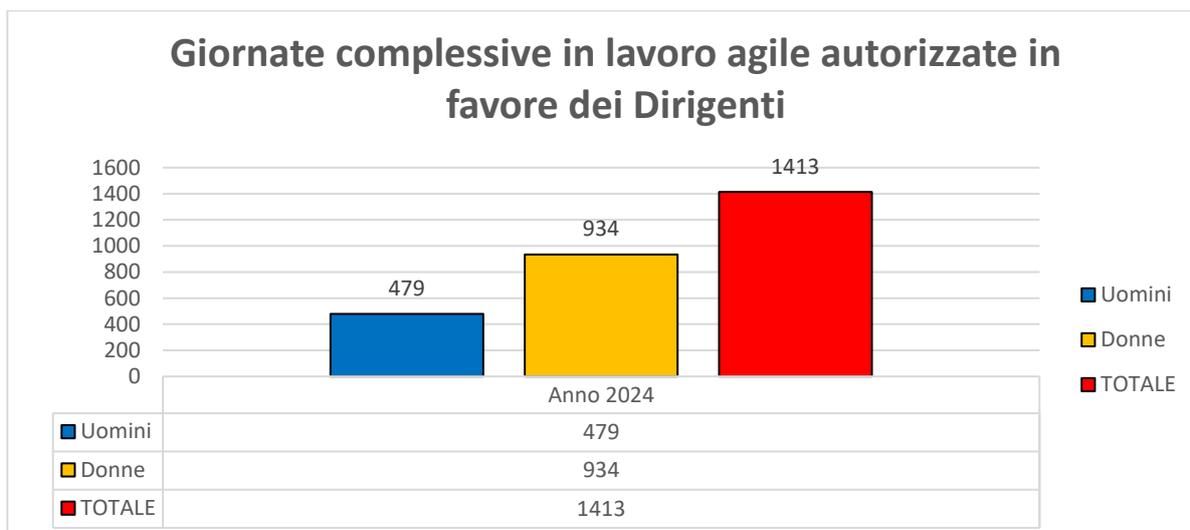
Per quanto riguarda i dirigenti “fragili” non risulta alcuna unità.

• **1.3 Giornate in lavoro agile autorizzate in favore del comparto**

Il numero delle giornate autorizzate corrisponde a quello previsto dal contratto individuale e non a quello delle giornate effettivamente fruite.

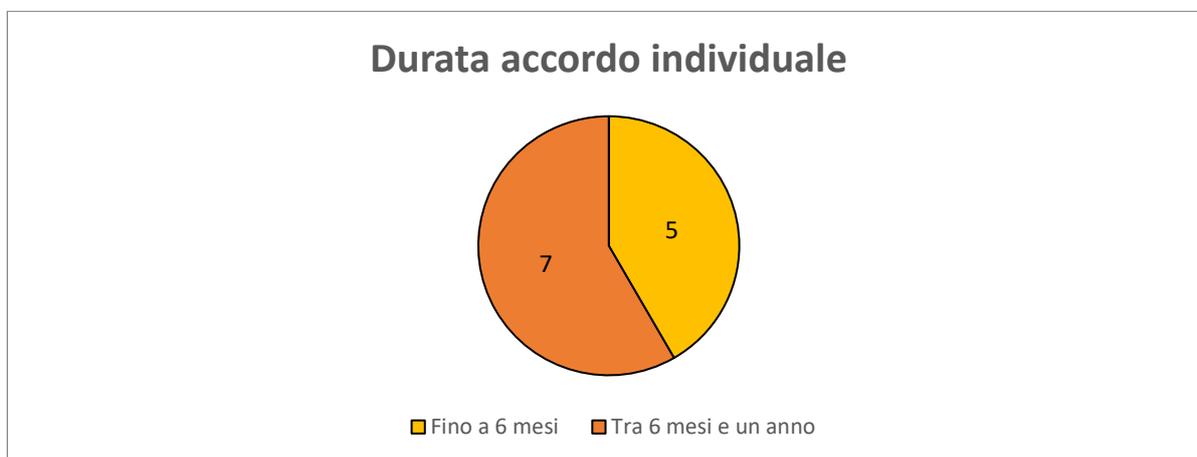


• **1.4 Giornate in lavoro agile autorizzate in favore dei dirigenti**



- **1.5 Nell’anno 2024, gli accordi individuali di lavoro agile della struttura hanno avuto, in prevalenza, comprese eventuali proroghe, durata sino a 6 mesi o sino a 1 anno?**

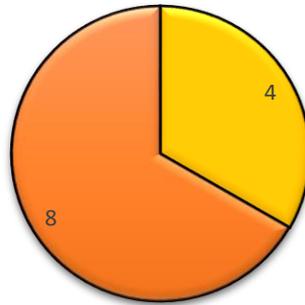
Si riscontra una leggera prevalenza di accordi della durata tra 6 mesi e un anno, salvo eventuali proroghe.



- **1.6 Qual è la misura prevalente di giornate di lavoro autorizzate negli accordi individuali?**

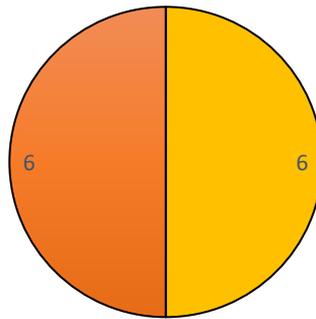
Si riscontra una prevalenza di due giorni a settimana autorizzati per il personale di comparto e parità per il personale Dirigenziale.

Giornate di lavoro agile comparto



■ Un giorno a settimana ■ Due giorni a settimana

Giornate di lavoro agile autorizzate dirigenti



■ Un giorno a settimana ■ Due giorni a settimana

- **1.7 Nella sua Struttura ci sono stati, nel periodo di riferimento, recessi dall'accordo individuale di lavoro agile?**

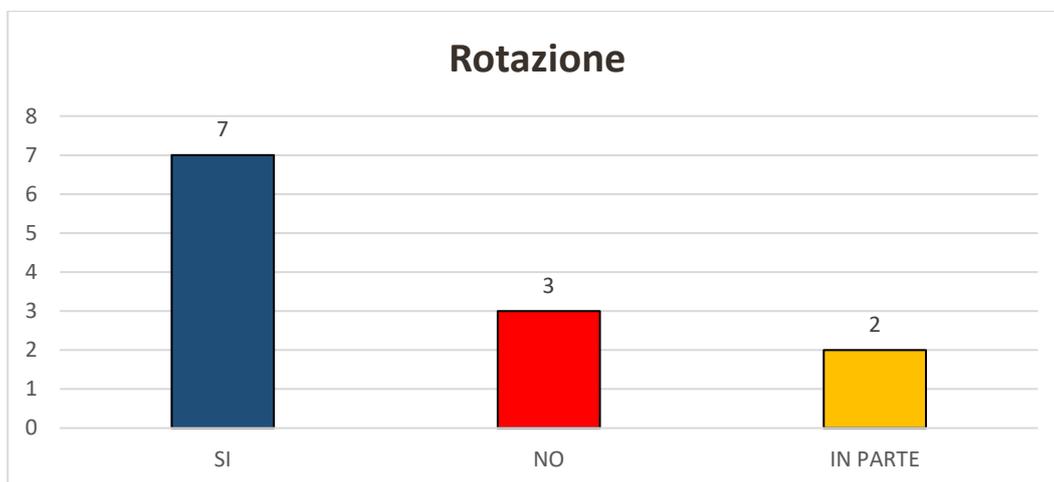
Non risultano esserci stati recessi nel corso dell'anno.

- **1.8 Sono state individuate ed elencate negli accordi sottoscritti le attività e i processi oggetto di smart working?**

In tutte le strutture si è provveduto ad individuare ed elencare negli accordi sottoscritti le attività e i processi oggetto di smart working.

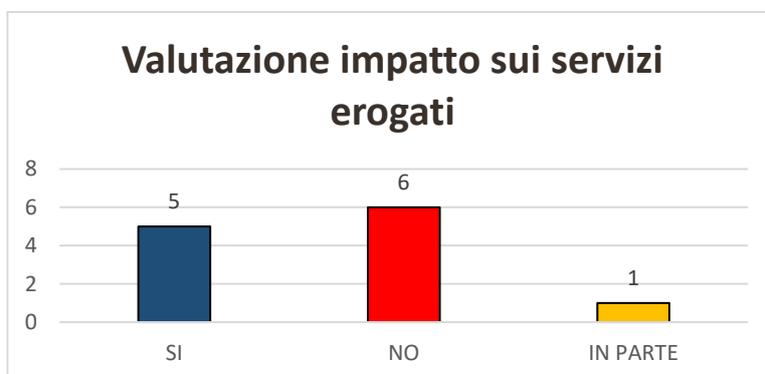
- **1.9 E' stata garantita la rotazione del personale in lavoro agile?**

In 7 strutture è stata garantita, in 2 in parte, per lo più attraverso *l'alternanza delle giornate di lavoro agile tra i dipendenti*. In 3 strutture non è stata garantita la rotazione in quanto *non si è resa necessaria*.



- **1.10 E' stato valutato l'impatto del lavoro agile sull'erogazione dei servizi?**

Si riscontra parità tra le strutture che dichiarano di aver valutato l'impatto e quelle che dichiarano di non averlo valutato. La modalità attraverso cui si è valutato l'impatto è stata prevalentemente *l'individuazione e mappatura delle attività idonee ad essere svolte da remoto previa verifica anche dell'impatto sui servizi resi a cittadini e imprese*. La motivazione principale per cui non si è provveduto alla valutazione è perché *la struttura non eroga servizi a terzi*.



- **1.11 E' stato adottato un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove accumulato?**



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027

La maggioranza delle strutture dichiara che *non si è accumulato lavoro arretrato*. Una sola dichiara di aver provveduto attraverso la *Definizione, anche senza l'adozione di un piano, di soluzioni organizzative, operative e tecnologiche per la progressiva riduzione e lo smaltimento dell'arretrato*.

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento tramite il quale, attraverso la programmazione del numero e della professionalità del personale da acquisire, e della definizione della relativa modalità di copertura, vengono assicurate le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica.

La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane.

Si richiama, in merito a tale documento organizzativo, l'art. 6 del D.Lgs. 30.3.2001 n. 165 e s.m.i., recante *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*, il quale dispone in particolare che:

“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente”.

Inoltre, l'art. 6 del D.L. n. 80 del 9.6.2021, convertito dalla Legge n. 113 del 6.8.2021 e s.m.i., nell'introdurre lo strumento del 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 ...”* ha previsto che lo stesso definisca, tra l'altro:

“c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle

progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b) , assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali”.

Si precisa che, come noto, a norma del comma 2 del succitato art. 6 del D.L. n. 80/2021, il Piano ha durata triennale e viene aggiornato annualmente.

Il Decreto 30 giugno 2022 n. 132, rubricato “*Regolamento recante definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione*”, individua poi la sotto-sezione denominata c) *Piano Triennale dei fabbisogni di personale* in cui indicare la consistenza di personale al 31 dicembre dell’anno che precede, suddiviso per inquadramento professionale, ed in cui evidenziare:

- a) La capacità assunzionale dell’amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;*
- b) La programmazione delle cessazioni dal servizio e la stima dell’evoluzione dei fabbisogni del personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;*
- c) Le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;*
- d) Le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;*
- e) Le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.*

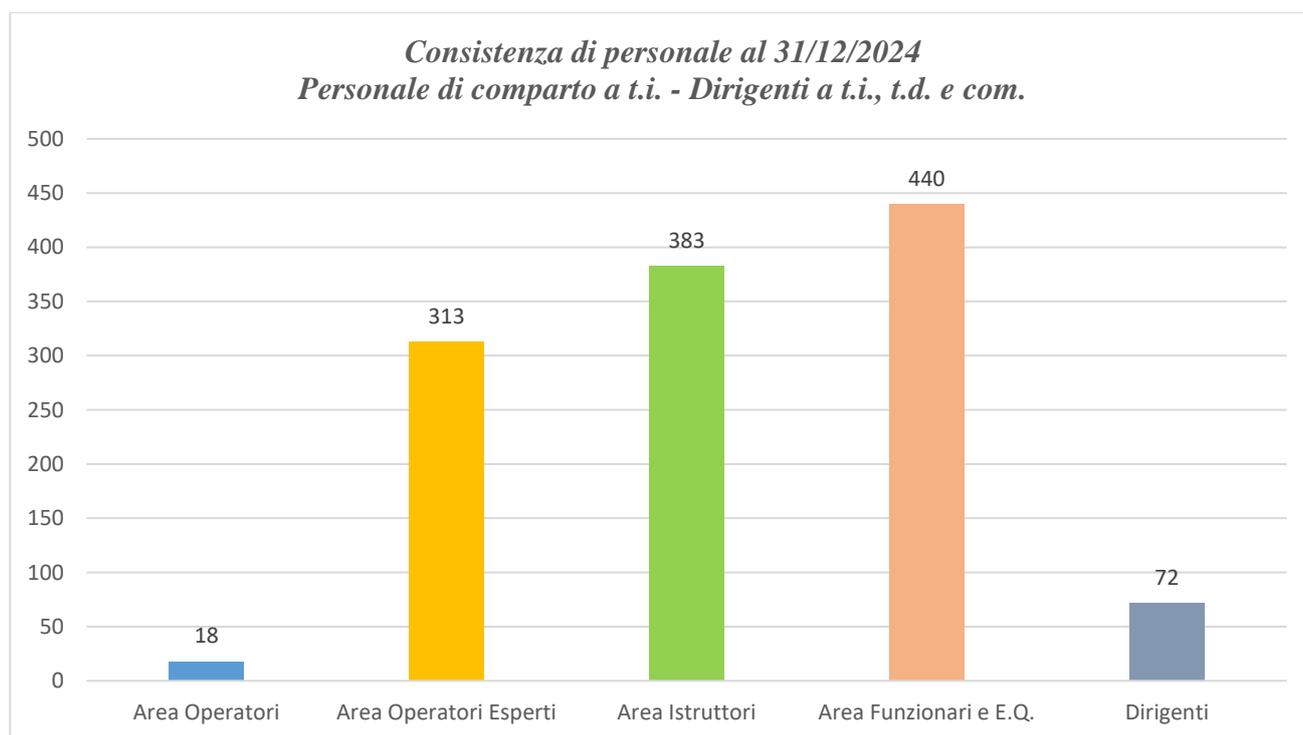
Si richiamano inoltre, sempre relativamente alla programmazione del fabbisogno di personale, le “*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA*” dell’8.5.2018, emanate dal Dipartimento Funzione Pubblica in attuazione delle disposizioni contenute nel D. Lgs. n. 75 del 25.5.2017 e s.m.i. le quali impongono a tutte le Pubbliche Amministrazioni, comprese le Regioni e gli Enti locali, una programmazione del fabbisogno del personale tale da superare l’attuale formulazione della dotazione organica, prevedendo in particolare:

- a) che “... Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all’attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente” (art. 4 comma 2);*
- b) che “In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all’articolo 6-ter, nell’ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall’articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente” (art.4, comma 3);*
- c) che “Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall’ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l’ordinamento professionale dell’amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o*

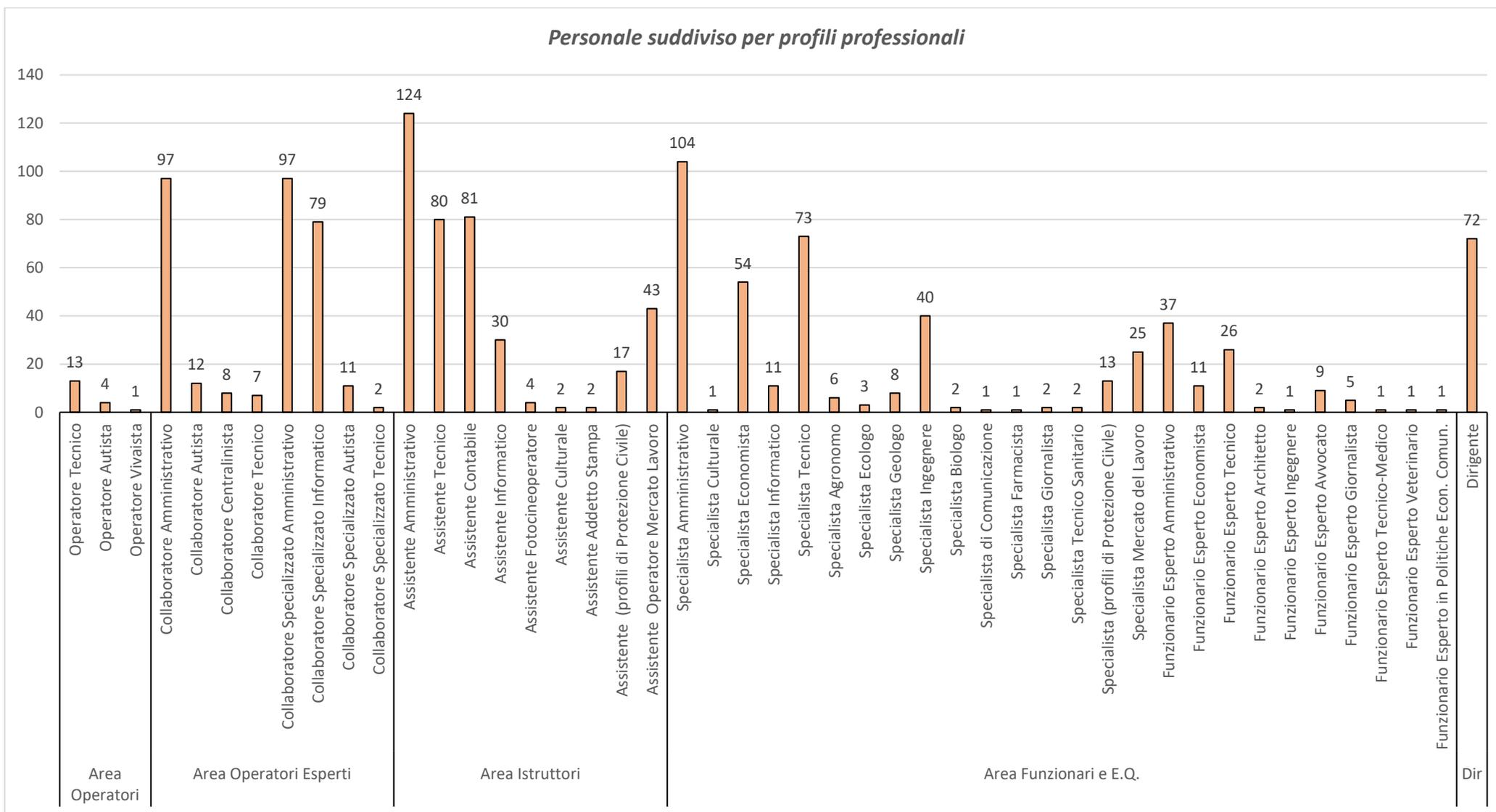
posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge”.

Come anticipato, la definizione del Piano è sottoposta al rispetto di stringenti limiti di spesa, che vanno calcolati in base alla vigente normativa (art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della Legge n. 296 del 27.12.2006 e s.m.i.; art. 9, comma 28, del D.L. n. 78 del 31.5.2010 e s.m.i., convertito dalla Legge n. 122 del 30.7.2010; art. 3, comma 5, del D.L. n. 90 del 24.6.2014, e s.m.i., convertito con Legge n. 114 del 11.8.2014; art. 33 del D.L. n. 34 del 30.4.2019 e s.m.i., convertito con Legge n. 58 del 28.6.2019, al quale ultimo si è data attuazione con il D.M. 3.9.2019, recante “*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato delle regioni*”, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 4.11.2019 n. 258).

Di seguito, una sintetica rappresentazione della consistenza del personale della Giunta Regionale al 31 dicembre 2024, ripartito per aree contrattuali di inquadramento e profili professionali:



Personale suddiviso per profili professionali



Quanto, in particolare, alla programmazione strategica delle risorse umane nel P.I.A.O. Triennio 2025 – 2027, annualità 2025, si rimanda alle seguenti tabelle, allegate allo stesso quali parti integranti e sostanziali:

- Allegato A) “Dotazione organica”;
- Allegato B) “Piano assunzionale 2025 – Assunzioni a tempo indeterminato”;
- Allegato C) “Costo della dotazione organica”;
- Allegato D) “Verifica dei limiti di spesa anno 2025”;
- Allegato E) “Risorse finanziarie disponibili e costo Piano assunzioni annualità 2025”;
- Allegato F) “Progressioni verticali in deroga anno 2025”.

In merito alle strategie di copertura del fabbisogno a tempo indeterminato, le modalità di reclutamento sono rappresentate essenzialmente:

1. dall’attivazione di procedure concorsuali;
2. dall’attingimento dalle graduatorie in corso di validità;
3. dalle progressioni verticali del personale interno, ordinarie ai sensi dell’art. 52 D.Lgs. 165/2001, nonché, per il solo anno 2025, in deroga ex art. 13, commi 6 e segg., del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019 – 2021;
4. dalla stabilizzazione di personale in possesso dei requisiti di legge;
5. da procedure di avviamento numerico, di cui all’art. 35 comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., riservate agli appartenenti alle categorie protette di cui all’art. 1 della Legge n. 68/1999, a copertura della quota d’obbligo;

cui si aggiungono le misure organizzative interne, anche attraverso le mobilità interne del personale.

Non sono state registrate eccedenze di personale e dunque si perseguirà l’obiettivo di garantire l’ulteriore rafforzamento dell’organizzazione e dell’azione amministrativa dei vari Dipartimenti della Giunta Regionale, avendo riguardo agli obiettivi di performance da perseguire, anche in ragione delle cessazioni medio tempore intervenute.

3.4 - PROGRAMMA TRIENNALE DELLE ATTIVITÀ FORMATIVE PER I DIPENDENTI DELLA GIUNTA REGIONALE DELLA REGIONE ABRUZZO 2025-2027.

PROGRAMMA ANNUALE DELLE ATTIVITÀ FORMATIVE ANNO 2025.

1. Premessa:

1.1 Quadro giuridico di riferimento.

Il sempre più intenso processo di riforma e di ammodernamento che sta coinvolgendo la Pubblica Amministrazione comporta la necessità di predisporre ed attuare piani di formazione in grado di garantire un aggiornamento professionale al passo con gli obiettivi che l'Ente si trova a dover perseguire. Numerosi sono infatti i riferimenti normativi che assegnano alla formazione del personale un ruolo predominante nel miglioramento dell'azione amministrativa, al fine di garantire il rispetto e il costante perseguimento del principio di buon andamento dell'azione pubblica, come enunciato nell'art. 97 della Costituzione.

Così, il Decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 recante *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche”*, le cui disposizioni sono finalizzate, tra le altre cose, a *“realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori”* (art. 1, comma 1, lett. c), stabilisce, all'art. 7, comma 4, che *“Le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione”*.

La Direttiva del Ministro per la Funzione pubblica del 13 dicembre 2001, sulla formazione e la valorizzazione del personale delle Pubbliche Amministrazioni, integrativa della circolare n. 14 del 24 aprile 1995, prevede che si debba *“assicurare il diritto alla formazione permanente, attraverso una pianificazione e una programmazione delle attività formative che tengano conto anche delle esigenze e delle inclinazioni degli individui”*, garantendo un numero minimo di ore di formazione a tutti i dipendenti e mantenendo standard minimi di qualità. La Direttiva propone una serie di fasi da seguire per il processo formativo nelle singole amministrazioni e suggerisce di tenere conto di quelle che definisce *“nuove metodologie”* di formazione, facendo esplicito riferimento al telelavoro e alle modalità e-learning. Tra le altre cose, la Direttiva definisce anche delle linee guida sulla redazione del Piano della formazione, il quale deve:

- tenere conto dei fabbisogni rilevati e delle competenze necessarie all'Amministrazione e della programmazione delle assunzioni;
- indicare gli obiettivi e le risorse finanziarie necessarie (interne o esterne);
- specificare le metodologie formative da adottare con riferimento ai diversi destinatari.

La Direttiva n. 10 del 30 luglio 2010 del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, relativa alla programmazione della formazione delle amministrazioni pubbliche, sottolinea che la formazione è una dimensione costante e fondamentale del lavoro e uno strumento essenziale nella gestione delle risorse umane, nonché necessario per gestire il cambiamento e garantire un'elevata qualità di prodotti e servizi ai cittadini e alle imprese. La Direttiva fornisce indicazioni *“atte a favorire un efficiente ed efficace*

utilizzo delle risorse disponibili, in modo da garantire la necessaria qualità delle azioni di formazione che saranno poste in essere”, a seguito della sostanziale riduzione delle risorse da dedicare alla formazione ai sensi dell’art. 6, comma 13, del D.Lgs. n. 78/2010.

Il Decreto del Presidente della Repubblica del 16 aprile 2013 n. 70, recante *“Riordino del Sistema di Reclutamento e Formazione dei Dipendenti Pubblici e delle Scuole Pubbliche di Formazione”*, stabilisce che il Piano triennale di formazione del personale, in cui sono rappresentate le esigenze formative delle singole amministrazioni, debba essere redatto tenendo conto anche dell’offerta formativa delle scuole del *“Sistema unico del reclutamento e della formazione”* (unificate nella Scuola Nazionale dell’Amministrazione – SNA, ai sensi dell’art. 21 del decreto-legge n. 90/2014). Nell’espletamento del Piano, le amministrazioni ricorrono ai corsi forniti dalla SNA, di regola gratuiti, o a fornitori esterni pubblici o privati, qualora l’esigenza formativa specifica non possa essere soddisfatta nell’ambito della formazione gratuita e l’offerta del soggetto esterno risulti più conveniente e vantaggiosa.

Il Patto per l’innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale, firmato il 10 marzo 2021, tra il Presidente del Consiglio dei ministri, il ministro della Funzione pubblica e i segretari generali di Cgil, Cisl e Uil, identifica, tra gli ambiti di intervento, anche la formazione e la riqualificazione del personale. Il Patto stabilisce che la formazione debba assumere maggiore centralità quale *“diritto/dovere soggettivo”* del dipendente. In particolare, viene assunto l’impegno a definire politiche formative volte a garantire *“percorsi formativi specifici a tutto il personale, con particolare riferimento al miglioramento delle competenze informatiche e digitali e di specifiche competenze avanzate di carattere professionale”*.

Il CCNL Funzioni Locali - triennio 2019 - 2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022, all’art. 54 fissa i *“Principi Generali e finalità della formazione”*; all’articolo 55 indica:

- i destinatari delle attività formative;
- le metodologie - anche innovative - cui è possibile fare ricorso;
- le modalità di svolgimento della formazione;

e precisa che le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale, in cui indicare le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

Lo stesso articolo, al comma 3, prevede poi che *“Nell’ambito dei piani di formazione sono individuate attività di formazione che si concludono con l’accertamento dell’avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l’hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche”*, mentre al successivo comma 13 precisa che *“Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all’1% del monte salari relativo al personale destinatario”*.

Il CCNL Dirigenti Area Funzioni Locali 2019-2021, sottoscritto in data 16.07.2024, assegna alla formazione un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia delle attività delle amministrazioni.

In particolare, il CCNL dettaglia anche le finalità cui sono volte le attività di formazione, tra le quali:

- valorizzare il patrimonio professionale presente nelle amministrazioni;
- garantire l’aggiornamento professionale in relazione all’utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie;

- favorire la crescita professionale;
- incentivare comportamenti innovativi.

Il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, n. 132 del 30 giugno 2022, recante “*Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione*”, presenta, in allegato, il “*Piano-tipo*” del PIAO con la relativa guida di compilazione, indicando, nella descrizione sintetica delle azioni/attività oggetto di pianificazione per la sezione “*Formazione*” i seguenti contenuti:

- “Le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- Le risorse interne ed esterne disponibili e/o “attivabili” ai fini delle strategie formative;
- Le misure volte ad incentivare e favorire l’accesso ai percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato;
- Gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

In materia di formazione obbligatoria del personale, si riportano di seguito le principali fonti di riferimento:

- Il Decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81, recante “*Attuazione dell’articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*”, stabilisce, all’art. 37, comma 1, che “*il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza*”, dettagliandone le modalità.
- La Legge 6 novembre 2012 n. 190 (“*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*”) stabilisce, all’art. 1, commi 5, lettera b), e 8, la necessità di definire “*procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione*”, anche in collaborazione con la SNA.
- Il Regolamento (UE) n. 679 del 27 aprile 2016 (“*Regolamento generale sulla protezione dei dati*” – GDPR) individua, all’art. 39, tra i compiti del Responsabile della Protezione dei Dati anche “*la sensibilizzazione e la formazione del personale che partecipa ai trattamenti e alle connesse attività di controllo*”.

Inoltre, il GDPR stabilisce (art. 29) che “*il responsabile del trattamento, o chiunque agisca sotto la sua autorità o sotto quella del titolare del trattamento, che abbia accesso a dati personali non può trattare tali dati se non è istruito in tal senso dal titolare del trattamento*”.

Altre fonti normative e iniziative in ambito di formazione del personale delle Pubbliche Amministrazioni:

- Il Decreto legislativo 7 marzo 2005 n. 82 (“*Codice dell’Amministrazione Digitale*”), all’art. 13, stabilisce che le amministrazioni “*attuano le politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all’uso delle tecnologie dell’informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all’accessibilità e alle tecnologie assistive*”.
- La Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, recante “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*”, stabilisce che le amministrazioni promuovano percorsi formativi e informativi volti alla promozione di pari opportunità. In particolare, le amministrazioni devono:

- garantire pari opportunità nella partecipazione dei propri dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento, consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare;
 - curare che la formazione contribuisca allo sviluppo della cultura di genere;
 - avviare azioni di sensibilizzazione e formazione di tutta la dirigenza sulle tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione;
 - prevedere moduli formativi obbligatori sul contrasto alla violenza di genere in tutti i corsi di gestione del personale organizzati.
- La Direttiva sulla formazione del Ministro per la Pubblica Amministrazione, Paolo Zangrillo, firmata in occasione del lancio del nuovo portale della formazione Syllabus, costituisce il documento centrale nel processo di rinnovamento della Pubblica Amministrazione, in linea con gli obiettivi del PNRR:
- punta ad acquisire e a potenziare le competenze necessarie ad affrontare le sfide del momento;
 - fornisce “*indicazioni metodologiche e operative per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative*”, considerate uno dei principali strumenti per migliorare la qualità dei servizi a cittadini e imprese, i quali rappresentano per i dirigenti un obiettivo di performance.
- La Direttiva del Ministro della funzione pubblica del 23 marzo 2023, che pone un’attenzione sul rafforzamento delle competenze del personale pubblico per promuovere e implementare i processi di innovazione (amministrativa, organizzativa, digitale) delle amministrazioni e migliorare la qualità dei servizi erogati a cittadini e imprese.
- Il Decreto Legislativo 36/2023 che all’art.15 comma 7 impone alle Stazioni Appaltanti e agli Enti concedenti, in coerenza con il programma degli acquisti dei beni e del programma dei Lavori Pubblici, di adottare un Piano di Formazione per il personale che svolge funzioni relative alle procedure in materia di acquisti di lavori servizi e forniture. Di qui, il Legislatore ha manifestato un chiaro favore per la formazione e l’aggiornamento di tutti i dipendenti operanti nel settore della contrattualistica pubblica e non solo per quelli che rivestono posizione di responsabilità.
- Il Decreto del Ministro per la PA del 28 giugno 2023 sulle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni contenente il modello “Framework” delle competenze trasversali il quale è articolato su conoscenze, competenze e capacità caratteristiche della posizione da ricoprire.
- La Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 28 novembre 2023, recante “*Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale*”, pone in capo ai dirigenti il compito di promuovere percorsi per l’accrescimento delle competenze del capitale umano, stabilendo priorità formative per il perfezionamento delle competenze personali ed un efficace svolgimento del ruolo dirigenziale.
- In ambito PNRR, la “*Missione 1 - Digitalizzazione, - innovazione, competitività, cultura e turismo*” destina le risorse alla realizzazione di percorsi formativi per i dipendenti delle PA, attraverso due iniziative: la linea 2 “*Investimenti in istruzione e formazione – Servizi e soluzioni tecnologiche a supporto dello sviluppo del capitale umano delle pubbliche amministrazioni. Rafforzare le competenze per la transizione ecologica e amministrativa e per l’innovazione della PA.*” e la linea 5 “*Investimenti in istruzione e formazione – Servizi e soluzioni tecnologiche a supporto dello sviluppo del capitale umano delle pubbliche amministrazioni Supportare lo sviluppo di percorsi formativi professionalizzanti da parte delle PA e la valorizzazione di buone pratiche*”.
- Nel mese di luglio 2024 è stato stipulato l’accordo istituzionale tra Regione Abruzzo, Dipartimento della Funzione Pubblica, Formez PA, ANCI Abruzzo, UPI Abruzzo, UNCEM Abruzzo per il rafforzamento della capacità amministrativa e la promozione dell’intelligenza artificiale attraverso il consolidamento del progetto “HUB DELLE COMPETENZE” regionale.

- Con la riforma della Pubblica Amministrazione 2025 – 2027, annunciata con il Piano Strutturale di Bilancio di Medio termine 2025-2029 (Comunicato Stampa del Consiglio dei Ministri n. 97 del 27 settembre 2024), il Governo mira a rafforzare, entro il 2027, la formazione dei dipendenti pubblici, con particolare riferimento alle competenze trasversali per la transizione digitale, ecologica e amministrativa e le soft skill e all'utilizzo dei Fondi UE.
- A seguito della Riforma 1.15 del PNRR dell'Italia, denominata «Dotare le pubbliche amministrazioni italiane di un sistema unico di contabilità economico-patrimoniale *accrual*», inserita nella Missione 1, Componente 1, del Piano, e in considerazione della milestone M1C1-118, il 26-11-2024, la Ragioneria Generale dello Stato ha assunto la Determina n. 259, di approvazione dell'elenco delle amministrazioni pubbliche facenti parte della fase pilota finalizzata alla predisposizione degli schemi di bilancio per l'esercizio 2025, coerenti con le nuove regole contabili, di cui alla milestone M1C1-108, tra le quali è presente anche la Regione Abruzzo.
- Da ultimo, è intervenuta la Direttiva sulla formazione del Ministro per la Pubblica Amministrazione, Paolo Zangrillo, firmata in data 14-01-2025, la quale individua le soluzioni formative funzionali al raggiungimento degli obiettivi strategici e al perseguimento delle finalità sottese alla formazione dei dipendenti. L'atto di indirizzo evidenzia l'offerta formativa messa a disposizione dal Dipartimento della funzione pubblica, dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA) e dal Formez PA, soffermandosi sulla necessità di assicurare al personale dipendente delle pubbliche amministrazioni, almeno, 40 ore di formazione all'anno.
L'atto fa riferimento al ComPAct, il Programma della Commissione Europea per l'ammodernamento della P.A. (Enhancing the European Administrative Space) e al GreenComp, il Quadro europeo delle competenze in materia di sostenibilità, proponente un'agenda strategica per l'innovazione della pubblica amministrazione articolata in otto grandi azioni in materia di competenze, transizione digitale e transizione verde, dal corso di formazione in BIM alle piattaforme di e-procurement

1.2 Novità in tema di formazione.

Il Piano Strutturale di Bilancio di Medio Termine - Italia 2025-2029, presentato dal Presidente del Consiglio dei Ministri Giorgia Meloni e dal Ministro dell'Economia e delle Finanze Giancarlo Giorgetti, deliberato dal Consiglio dei Ministri il 27 settembre 2024, contiene la riforma della PA nel senso della valorizzazione delle risorse umane, la digitalizzazione e il miglioramento della qualità dei servizi.

Con il presupposto che la componente formativa è essenziale per presentare e far acquisire le competenze necessarie ad un'evoluzione della Pubblica Amministrazione come richiesto dal PNRR, il Next Generation EU (NGEU) dell'Unione Europea continua i suoi investimenti e riforme per l'accelerazione della transizione ecologica e digitale, il miglioramento della formazione delle lavoratrici e dei lavoratori e il conseguimento dell'equità di genere e territoriale.

Già la Missione 1 del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza era incentrata sugli obiettivi della digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo, e la sua Componente 1.2 (*“Modernizzazione della pubblica amministrazione”*) mantiene fermo l'obiettivo di trasformare la Pubblica Amministrazione, incidendo sull'infrastruttura digitale e rafforzando le competenze del capitale umano, ciò comportando per le amministrazioni una sostanziale revisione dei metodi di gestione della formazione verso:

- *la predisposizione di specifici corsi on-line su competenze chiave quali la transizione digitale, la transizione ecologica, la social innovation, le soft skills e le competenze manageriali, etc.;*

- la creazione di “learning communities” tematiche, per la condivisione, tra i dipendenti pubblici, di best practices e la risoluzione di casi concreti di amministrazione;
- il supporto alle amministrazioni nelle attività di progettazione, implementazione e finanziamento di programmi formativi finalizzati a rafforzare le competenze del personale di tipo specialistico e/o trasversale. Al fine di raggiungere un numero significativamente ampio di destinatari (almeno 750.000), il P.N.R.R. ha scelto lo strumento dei “Massive Open Online Courses”, e Syllabus, la piattaforma del Dipartimento della Funzione Pubblica per il rafforzamento delle competenze nelle P.A., introdotta dalla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23 marzo 2023, è stato lo strumento operativo utilizzato.

La piattaforma - learning hub – è fondata sul coordinamento tra le amministrazioni pubbliche, le università e gli enti di ricerca, la Scuola Nazionale dell’Amministrazione, la Scuola IFEL, il Formez PA, gli operatori del mercato della formazione, etc. ..., lasciando alle amministrazioni l’individuazione dei percorsi formativi da erogare in funzione dei propri obiettivi strategici e, in particolare, di quelli formativi definiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Nel corso dell’annualità 2024, sono stati assegnati e divulgati i nuovi corsi e percorsi formativi promossi dalla piattaforma Syllabus. Alla data del 31.12.2024, termine assegnato per la conclusione dei corsi, all’esito del relativo monitoraggio, è stato conseguito l’obiettivo formativo da parte di una ulteriore quota del personale, non inferiore al 25%, come da Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 24.03.2023.

2. Le attività svolte a valere sul Piano Annuale 2024 – programma triennale 2024-2026.

2.1 Formazione obbligatoria, trasversale, specialistica, anche etero finanziata, e d’ingresso.

Il Programma Triennale delle Attività Formative 2024-2026 del personale della Giunta Regionale, il Piano Annuale delle Attività Formative 2024 e il Piano Triennale delle Azioni Positive sono stati approvati con la Deliberazione di Giunta Regionale n. 72 del 31.01.2024.

Facendo seguito alle ulteriori esigenze formative, che le diverse strutture regionali hanno rappresentato nel corso dell’anno, alla programmazione obbligatoria, trasversale e specialistica contenuta nei Piani sopracitati si è aggiunta quella individuata di volta in volta, attraverso il reperimento dei corsi ritenuti idonei e nel limite delle risorse disponibili.

Con la Legge Regionale n. 5 del 04.02.2013, art. 3, la Regione Abruzzo ha aderito all’Associazione FORMEZ PA – Centro servizi, assistenza, studi e formazione per l’ammodernamento delle PA (FORMEZ PA), impegnandosi, nel rispetto del dettato dell’art. 67, comma 2, dello Statuto Regionale - “ *La Regione Abruzzo promuove e favorisce ogni forma di collaborazione e partecipazione agli Organi dell’Unione Europea, del Parlamento e del Governo della Repubblica*” - ad avvalersi delle funzioni di supporto, che l’associazione FORMEZ PA svolge nei confronti dei soggetti associati, al fine di accompagnare e supportare questo Ente nelle attività istituzionali, nella modernizzazione ed innovazione delle strutture organizzative, intervenendo in materia di formazione, di servizi e di assistenza tecnica.

Il Dipartimento Presidenza - Programmazione - Turismo – DPA, avvalendosi di Formez PA, ha messo a disposizione di tutti i dipendenti regionali la formazione in materia di sicurezza informatica, nell’ambito del Progetto Hub delle Competenze PSC 2000-2020 Area Tematica 12 Regione Abruzzo, trattando i temi della *sicurezza informatica* con una particolare attenzione all’analisi dell’evoluzione del cybercrime ed

all'illustrazione delle principali modalità di azione dei criminali informatici e dei relativi strumenti e protocolli di difesa che la Regione Abruzzo deve adottare per proteggere dati e account.

L'obiettivo prioritario del corso è stato quello di fornire ai dipendenti della Regione Abruzzo una piena consapevolezza dell'enorme incidenza dell'errore umano nel determinare l'efficacia di un attacco informatico.

Ancora. Nel Piano annuale 2024 è stato previsto il soddisfacimento, tra le altre, di esigenze formative nelle materie specialistiche della contabilità e bilancio, programmazione e controllo e finanza pubblica da destinare al personale dirigenziale e di elevata qualificazione, provvedendo ad iscrivere la Giunta Regionale d'Abruzzo alla XX edizione del "Network Conti&Controlli nelle Amministrazioni Pubbliche (NETCAP)" della Scuola di Direzione Aziendale dell'Università Bocconi - SDA Bocconi School of Management di Milano, proponente seminari di approfondimento e di confronto, di condivisione di esperienze e best practises, sulle tematiche di interesse delle Pubbliche Amministrazioni.

Si è proceduto, inoltre, all'iscrizione al programma delle attività della Comunità di pratica (CdP) dei responsabili del personale e della formazione della PA, promossa dal Dipartimento della funzione pubblica e realizzata in collaborazione con la Scuola Nazionale dell'Amministrazione, comprendente più tavoli di lavoro, e volta ad approfondire i fabbisogni formativi, le priorità di intervento e le azioni implementative finalizzate a determinare un rafforzamento diffuso del capitale umano pubblico, la diffusione delle "buone pratiche" e la condivisione delle soluzioni tecnico-organizzative adottate per lo sviluppo delle competenze del proprio personale, nonché a favorire il confronto sulle più generali strategie di gestione delle risorse umane (reclutamento, formazione, gestione delle carriere, valutazione).

Nelle Tabelle seguenti è riportato l'elenco delle iniziative formative complessivamente svolte nell'anno 2024, differenti per tipologia, modalità di partecipazione e gruppo di partecipanti.

Tabella 1 – Formazione obbligatoria, trasversale, specialistica, anche etero finanziata, e d'ingresso:

TIPO DI FORMAZIONE	AMBITO TEMATICO	MODALITA'	DURATA	PARTECIPANTI
FORMAZIONE OBBLIGATORIA				
<i>Servizio Patrimonio e datore di lavoro - DPB003</i>	D.Lgs. n. 81/2008 art. 37: formazione dei lavoratori in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro.	E-learning: webinar asincroni e webinar sincroni	<ul style="list-style-type: none"> - Classi di apprendimento suddivise per responsabilità - Durate: da 8 ore, 12 ore e 16 ore. 	Personale regionale

	<p>Corso di formazione sicurezza lavoratori “Rischio medio”;</p> <p>Corso di formazione Preposti alla sicurezza (per responsabili di Ufficio);</p> <p>- Corso di formazione per Direttori e Dirigenti.</p>		<p>- Decorrenza 24-09-2024 e sino a completamento. Attualmente, in esecuzione.</p>	
SYLLABUS	<p>“Competenze digitali per la PA”;</p> <p>“RIFORMA Mentis - Costruiamo una nuova cultura contro le molestie sul lavoro”.</p>	E-learning: webinar asincroni.	<p>Rispettivamente:</p> <p>- 11 moduli</p> <p>- 1 modulo durata 1 ora</p>	Personale regionale
INFOTEAM S.R.L.	<p>“Il sistema di gestione della privacy della Regione Abruzzo. Formazione obbligatoria per DAT” (cod 003)”</p>	E-learning: webinar asincroni e webinar sincrono finale	<p>Decorrenza 2 dicembre 2024 - 28 febbraio 2025 e lezione finale sincrona il 4-03-2025.</p>	Personale dirigenziale regionale
FORMAZIONE INTERNA A CURA DEL SERVIZIO AUTONOMO CONTROLLI E ANTICORRUZIONE - CAP	<p>Approfondimento in materia di trattamento dei Dati Personali e Trasparenza</p>	E-learning: webinar sincroni	<p>n. 2 incontri per classe di categoria, distribuiti dal mese di aprile al mese di ottobre 2024</p>	Personale regionale
<p>È rinviata al programma annuale 2025 la formazione in materia obbligatoria in etica pubblica e legalità.</p>				
<p>FORMAZIONE DI INGRESSO</p>				
Servizio Informatica e	<p>Aggiornamento nell’ambito</p>	<p>Video tutorial e</p>	<p>A disposizione nella sezione “Materiali</p>	<p>Personale regionale</p>

<i>Statistica - DPB012</i>	dell'utilizzo del software Archiflow: "La protocollazione automatica"	Manuale operativo	Formativi" dell'Area Intranet del sito istituzionale dal 30-09-2024	addetto e neoassunti
<i>Accademia della P.A. – Fondazione G.A.R.I.</i>	"Abitudini, insidie e responsabilità: guida operativa al Codice di Comportamento".	Giornata Formativa in aula	04-12-2024 – durata ore 4	Personale regionale iscritto
FORMAZIONE TRASVERSALE				
<i>NETCAP</i>				
<i>Ambiti: Contabilità e bilancio: "L'Armonizzazione e la riforma del sistema contabile pubblico"; Programmazione e controllo: "Trasparenza dell'azione amministrativa e le azioni di anticorruzione: come misurare il rischio"; "Misurare la performance degli Enti Pubblici: quali indicatori e quali report?"; Finanza: "Strumenti innovativi per la gestione del patrimonio dell'ente e per il controllo delle opere"; "Strumenti finanziari di iniziativa comunitaria per la competitività del</i>	<i>Argomenti dei seminari: "Crisi, innovazione e valore pubblico: resilienza e gestione delle risorse nella complessità"; "Anticorruzione e rischi nel sistema di programmazione e controllo"; "Laboratorio su Programmazione e Controllo: tra Strategia e Gestione"; "Riforme, Misurazione e Accrual Accounting: novità e prospettive"; "Società partecipate e gestione del patrimonio: tra efficienza ed economicità".</i>	Seminari online: webinar sincroni.	Rispettivamente: – 26-06-2024 – 23-09-2024 – 21-10-2024 – 22-10-2024 – 29-11-2024	Dirigenti regionali

<i>territorio: attivazione delle procedure per l'ottenimento dei fondi strutturali".</i>				
SYLLABUS	<p>“Cybersicurezza: sviluppare la consapevolezza nella PA”;</p> <p>“Il ruolo degli enti territoriali per la trasformazione sostenibile”;</p> <p>“Il ruolo della PA per la trasformazione sostenibile”;</p> <p>“La strategia di prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa”;</p>	E-learning: webinar asincroni.	<p>Rispettivamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - n. 1 modulo, durata 1 ora e 25 minuti - 3 moduli durata complessiva 5 ore e 20 minuti - 3 moduli durata complessiva 5 ore e 20 minuti - 12 moduli durata complessiva 8 ore 	Personale regionale
GO FLUENT S.R.L.	“Lingua Inglese”	E-learning e classi di conversazione in modalità videoconferenza	<ul style="list-style-type: none"> - Decorrenza 03-11-2024 Termine 04-11-2025 	Personale regionale
JEKO S.R.L.	“BIM Coordinator & BIM Manager negli Appalti Pubblici.”	E-learning: webinar sincroni.	<ul style="list-style-type: none"> - 10-12-2024, dalle ore 09:00 alle ore 14:00; - 12-12-2024, dalle ore 14.30 alle ore 19.30; - 17-12-2024, dalle ore 09:00 alle ore 14:00; - 19-12-2024, dalle ore 14:30 alle ore 19:30. - Durata complessiva ore 20. 	Personale dirigente, responsabili di ufficio e responsabili unici di progetto regionali interessati dalla materia
TEMATICHE SPECIALISTICHE ETERO FINANZIATE				

<p><i>FORMEZ PA - Formazione obbligatoria</i></p>	<p>“Sicurezza informatica: l’incidenza dell’errore umano nel crimine informatico”.</p>	<p>Mista (blended learning):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Webinar asincroni; Webinar sincroni; - Lezione in aula. 	<p>Dal 12 settembre 2024 al 31 dicembre 2024</p>	<p>Personale regionale</p>
FORMAZIONE SPECIALISTICA				
<p><i>SYLLABUS</i></p>	<p>“Il nuovo codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/2023)”.</p>		<p>N. 2 moduli durata complessiva 11 ore</p>	<p>Personale dirigente, responsabili di ufficio e responsabili unici di progetto regionali interessati dalla materia</p>
<p><i>BEST IDEAS S.R.L.</i></p>	<p>“Fondamenti e procedure notifiche transfrontaliere dei rifiuti speciali P e NP”.</p>	<p>E-learning: webinar sincroni</p>	<p>N. 3 moduli: - 06-12-2024 - 12-12-2024 - 13-12-2024, durata complessiva ore 12.</p>	<p>Dipendenti regionali iscritti (Funzionari e Collaboratori)</p>
<p><i>SOCIETÀ ITALIANA DEGLI AVVOCATI AMMINISTRATI VISTI – FAA S.R.L.</i></p>	<p>“Programmazione e Fondi europei”.</p>	<p>E-learning: webinar sincroni</p>	<p>N. 3 moduli: - 12 aprile 2024, dalle ore 14:00 alle ore 17:00; - 19 aprile 2024, dalle ore 14:00 alle ore 18:00; - 3 maggio 2024, dalle ore 14:00 alle ore 18:00, durata complessiva ore 11.</p>	<p>Personale dirigente, funzionari, istruttori e responsabili di procedimento regionali.</p>

<p><i>COMUNITÀ DI PRATICA DEI RESPONSABILI DEL PERSONALE E DEI REFERENTI DELLA FORMAZIONE</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - “Pianificare la formazione: le esperienze delle amministrazioni”; - “Syllabus: Confronto sull’utilizzo della piattaforma da parte delle amministrazioni”; - “La transizione ecologica nei programmi formativi della PA”; - “Il reclutamento del personale nella PA: i concorsi unici per la selezione dei migliori talenti”; - “L’attrattività della PA e le strategie di employer branding”; - “Il portale inPA: le funzionalità per la digitalizzazione dei concorsi e le opportunità per PA e cittadini”. 		<p>Rispettivamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 29-02-2024, dalle ore 11:00 alle ore 13:00; - 22-04-2024, dalle ore 11:00 alle ore 13:00; - 17-06-2024, dalle ore 11:00 alle ore 13:00; - 23-10-2024, dalle ore 15:00 alle ore 17:00; - il 13-11-2024, dalle ore 15:00 alle ore 17:00; - il 9-12-2024, dalle ore 15:00 alle ore 17:00. 	<p>Personale dell’Ufficio Selezione e Formazione – DPB010</p>
---	---	--	---	---

2.2 La Formazione a catalogo.

Facendo seguito sia alle richieste pervenute dalle strutture regionali sia alle continue ricerche in ambito formativo per reperire aggiornamenti e approfondimenti normativi da proporre al personale dipendente, sono stati attivati, nel limite delle risorse disponibili dedicate al settore della formazione, alcuni corsi (in parte a carattere gratuito) in materia specialistica con la modalità di reperimento “*a catalogo*”, elencati nella tabella che segue:

Tabella 2 - Iniziative di formazione specialistica *a catalogo* richieste dai Dipartimenti/Servizi Autonomi.

TIPO DI FORMAZIONE	AMBITO TEMATICO	MODALITA'	DURATA	PARTECIPANTI
<i>TRASVERSALE</i>				
<i>ACCADEMIA DELLA P.A. – FONDAZIONE G.A.R.I.</i>	“Scenari evolutivi del sistema contabile degli Enti Territoriali soggetti al D.Lgs. n. 118 del 2011”.	Aula	– 28-05-2024, dalle ore 09:00 alle ore 13:30, durata complessiva ore 4 e minuti 30	Personale regionale interessato dalla materia
<i>ACCADEMIA DELLA P.A. – FONDAZIONE G.A.R.I.</i>	“La trasparenza amministrativa Focus sui contratti pubblici”	Aula	– 25-06-2024, dalle ore 09:00 alle ore 13:00, durata complessiva ore 4	Personale regionale interessato dalla materia
<i>DIRITTOITALIA S.R.L.</i>	“La nuova denuncia mensile analitica ex Inpdap (D.M.A.2 - ListaPosPa)”.	E-learning: webinar sincrono	– 31-05-2024, dalle ore 09:30 alle ore 14:00 durata complessiva ore 5 e minuti 30.	Personale regionale del Servizio Personale – DPB011 - Ufficio Trattamento Economico, interessato dalla materia (n. 5)
<i>FORMEL S.R.L.</i>	“Disability management e inclusione: aspetti	E-learning: webinar sincrono	– 16-10-2024, dalle ore 09:00 alle ore 13:00;	Personale regionale del DPH010 -

	normativi, strategie gestionali e strumenti comunicativi”.		<ul style="list-style-type: none"> - 17-10-2024, dalle ore 09:00 alle ore 16.00; - 4-11-2024, dalle ore 09:00 alle ore 13:00; - 11-11-2024, dalle ore 09:00 alle ore 16:00; - 2-12-2024, dalle ore 09:00 alle ore 13:00 durata complessiva ore 24.	Servizio CPI AQ-TE PE-CH interessato dalla materia (n. 2)
ITA S.R.L.	“Competenze e profili professionali ai sensi del D.M. 28/06/2023 E D.M. 22/07/2022”.	E-learning: webinar sincrono.	<ul style="list-style-type: none"> - 18-04-2024, dalle ore 09:00 alle ore 13:30, durata complessiva ore 4 e minuti 30. 	Personale regionale del DPB010 - Servizio Organizzazione - Ufficio Sviluppo Organizzativo, interessato dalla materia (n. 1)
OPERA S.R.L.	“Il Fascicolo del Personale dei Pubblici Dipendenti”.	E-learning: webinar sincrono.	<ul style="list-style-type: none"> - 22-10-2024, dalle ore 09:00 alle ore 14:00, della durata di ore 5. 	Personale regionale del Servizio Personale - DPB011 - Ufficio Stato Giuridico, interessato dalla materia (n. 2)
OPERA S.R.L.	“Avvocati incardinati nella P.A.: trattamento economico e compensi”.	E-learning: webinar sincrono.	<ul style="list-style-type: none"> - 8-11-2024, dalle ore 09:00 alle ore 13:00, della durata di ore 4. 	Personale dirigenziale regionale del Servizio Personale - DPB011 - Ufficio Trattamento

				Economico e del Dipartimento Avvocatura regionale - AVV (totale n. 3)
PUBBLIFORMEZ S.R.L.	“Il Conto Annuale 2023: disposizioni normative e aggiornamenti procedurali”.	E-learning: webinar sincrono.	– 8-05-2024, dalle ore 09:00 alle ore 16:30, con la previsione di due pause alle ore 11:00 e alle ore 13:00 della durata di ore 6.	Personale regionale del Servizio Personale - DPB010 - Ufficio Sviluppo Organizzativo; del Servizio Personale - DPB011- Ufficio Trattamento Economico, Ufficio Stato Giuridico e Ufficio di Supporto al Direttore, interessato dalla materia (totale n. 6)

È rinviata al programma annuale 2025 la formazione in materia specialistica in “Utilizzo e somministrazione della prova in-basket nei concorsi pubblici”, per annullamento del corso programmato.

2.3 La formazione in tema di azioni positive.

La Deliberazione di Giunta Regionale n. 418 del 9.7.2021 ha disposto il passaggio delle competenze “Supporto al Comitato Unico Garanzia della Giunta Regionale” e “Redazione e verifica del Piano delle Azioni Positive” dal Servizio Personale - Ufficio Affari Giuridici al Servizio Organizzazione - Ufficio Sviluppo Organizzativo; la Deliberazione di Giunta Regionale n. 74 del 14.2.2022, di adozione del Piano delle Azioni Positive 2022 – 2024, ha riproposto gli obiettivi previsti dal Piano delle Azioni Positive 2021 – 2023; con le Deliberazioni di Giunta Regionale n. 78 e 79 del 17.02.2023, di approvazione del Programma Triennale delle Attività Formative 2023/2025 del personale della Giunta Regionale e del Piano Annuale delle Attività Formative 2023, nonché del Piano Triennale delle Azioni Positive 2023/2025, per l’annualità 2023, sono stati programmati i corsi in materia di pari opportunità e contrasto alle discriminazioni, al fine della promozione di un’eguaglianza formale e sostanziale nell’ambiente lavorativo.

Per quanto suesposto, l’**Obiettivo 2: Formazione dei dipendenti improntata sulla cultura delle pari opportunità del Piano delle Azioni Positive 2024-2026** è stato conseguito attraverso la

somministrazione dei Corsi “*La Comunicazione Gentile. L’Armonia delle relazioni fra colleghi e cittadini*”, “*Benessere Organizzativo e Conciliazione dei Tempi di Vita*” e “*RIForma Mentis - Costruiamo una nuova cultura contro le molestie sul lavoro*”, con le modalità E-learning - webinar asincrono, che hanno coinvolto tutto il personale dipendente della Giunta Regionale.

Tabella 3 – Iniziative di formazione in tema di pari opportunità e contrasto alla discriminazione:

TIPO DI FORMAZIONE	AMBITO TEMATICO	MODALITA'	DURATA	PARTECIPANTI
PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2023/2025: ANNO 2024				
ACSEL S.R.L.	“La Comunicazione Gentile. L’Armonia delle relazioni fra colleghi e cittadini”.	E-learning - webinar asincrono.	N. 1 modulo della durata di 4 ore, disponibile in un arco temporale di 3 mesi, dal 1°ottobre al 31 dicembre 2024.	Personale regionale (escluso il personale dirigenziale e responsabili di ufficio, ai quali è stata dedicata analogo attività formativa, qui sotto indicata).
MEDIACONSULT S.R.L.	“Benessere Organizzativo e Conciliazione dei Tempi di Vita”.	E-learning - webinar sincrono.	N. 2 moduli: – 30-09-2024, dalle ore 09:00 alle 12:00; – 01-10-2024, dalle ore 09:00 alle 12:00, durata complessiva di 8 ore	Personale regionale dell’area dirigenziale e Responsabili di ufficio.
SYLLABUS	“RIForma Mentis - Costruiamo una nuova cultura contro le molestie sul lavoro”.	E-learning: webinar asincrono.	N. 1 modulo della durata di 1 ora	Personale regionale

2.4 Formazione di cui alla Missione 1 Componente 1.2 del P.N.R.R. – Syllabus (syllabus.gov.it)

In ambito di formazione obbligatoria indicata dal progetto P.N.R.R. - Missione 1 Componente 1.2 - e implementata dalla piattaforma creata dal Dipartimento della Funzione Pubblica, Syllabus - <https://www.syllabus.gov.it>, è stata ampliata la platea dei dipendenti regionali abilitati alla fruizione della formazione ministeriale, attraverso la registrazione dei discenti neoassunti nel corso dell'anno 2024, e sono stati assegnati a tutti gli iscritti i seguenti percorsi e corsi di formazione di volta in volta messi a disposizione dalla piattaforma stessa.

Tabella 4 - Risultati del Monitoraggio:

Dipendenti abilitati:	n. 1321	Discenti che hanno fatto il primo accesso in Syllabus:	n. 1171
-----------------------	---------	--	---------

<i>FORMAZIONE ASSEGNATA</i>	<i>AVVIATI (e non conclusi)</i>	<i>CONCLUSI</i>	<i>NOTE</i>
Percorso in materia di transizione digitale della P.A. "Competenze digitali per la P.A.", composto di 11 corsi.	n. 1355	n. 8629 corsi conclusi	Discenti che hanno superato almeno un livello di conoscenza: ca. 20% dei partecipanti
Corsi in materia di transizione amministrativa "Conoscere i principi, la disciplina, le fasi e i soggetti delle procedure di affidamento dei contratti pubblici sulla base del nuovo Codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/2023)", composto da n. 2 moduli.	n. 162 (41.01%)	n. 182 (46.08%)	Dipendenti abilitati al corso: n. 395
			Dipendenti registrati: n. 388 (98.23%)
		<i>AVVIATI (e non conclusi)</i>	<i>CONCLUSI</i>

Corso in materia di pari opportunità “RIFORMA Mentis”	n. 981 (74.26%)	n. 943 (71.39%)
Corso in materia di “Conoscere le strategie per promuovere la trasparenza e combattere la corruzione”	n. 85 (6.43%)	n. 573 (43.38%)
Corso in materia di “Cybersicurezza: sviluppare la consapevolezza nella PA”	n. 41 (3.10%)	n. 748 (56.62%)
Corso in materia di “Conoscere il ruolo degli Enti territoriali per la trasformazione sostenibile”	n. 231 (17.49%)	n. 492 (37.24%)
Corso in materia di “Conoscere il ruolo della Pubblica Amministrazione per la trasformazione sostenibile”	n. 222 (16.81%)	n. 514 (38.91%)

3. Il Programma Triennale delle Attività formative 2025-2027. Progettazione formativa

Il presente Programma Triennale delle Attività Formative è lo strumento di pianificazione e governo della formazione del personale in cui si rappresentano le esigenze formative dell’Amministrazione nel triennio di riferimento, sulla base degli indirizzi contenuti nei documenti di programmazione strategica che definiscono le attività e gli obiettivi dell’ente. Tale Piano si pone in un’ottica di definizione delle attività formative strategiche, considerate normativamente rilevanti per la loro capacità di promuovere innovazione e cambiamento all’interno dell’amministrazione, assicurandone la maggiore efficienza, anche tenendo in considerazione modalità di svolgimento innovative a distanza.

In particolare, nell’ottica del rispetto della normativa vigente e delle specifiche esigenze dell’Amministrazione, le priorità strategiche in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze del personale sono le seguenti:

- incentivare e consolidare la formazione obbligatoria prevista dalla normativa, ricorrendo, qualora necessario, ad apposite iniziative mirate;
- rafforzare le competenze linguistiche e digitali del personale, con particolare attenzione al personale dirigenziale;
- attenzionare maggiormente le tematiche relative alla promozione delle pari opportunità e dell’uguaglianza di genere al fine di affermare una cultura organizzativa orientata al rispetto della parità e al superamento degli stereotipi;
- promuovere e valorizzare il ricorso al lavoro agile, anche attraverso opportune iniziative formative sul suo impiego nell’ambito della pubblica amministrazione;
- accrescere il senso di appartenenza del personale, con particolare riferimento ai neoassunti, anche attraverso il coinvolgimento delle figure apicali dell’Amministrazione.

Per quanto sopra premesso, dal momento che *il requisito di obbligatorietà della formazione, come fissato nella Direttiva del 14-01-2025 sopracitata, denota, sostanzialmente, il suo carattere di necessità, essendo indispensabile per il conseguimento della milestone e dei target posti dal PNRR (cit. Direttiva)*, si provvederà ad integrare la formazione specialistica con le attività formative correlate all’esercizio della

funzione di pianificazione strategica, di informazione e comunicazione proprie delle amministrazioni, di *accountability* del personale e di sostenibilità ambientale, nell'ottica delineata della **life-long learning**, la formazione continua e lo sviluppo professionale, proiettati alla creazione del valore pubblico, realizzato attraverso il rafforzamento delle competenze del proprio personale, producendo esternalità positive in termini di fiducia dei cittadini e delle imprese. A tal fine, la formazione abbraccerà anche l'educazione umanistica, intesa come crescita delle competenze delle persone, miglioramento delle abilità tecniche, di problem solving e di consapevolezza del ruolo, ossia dell'impatto che il proprio operato ha sui colleghi, sull'organizzazione e sugli utenti finali.

Inoltre, essendo stata la Regione Abruzzo inserita nell'elenco delle amministrazioni pubbliche assoggettate agli adempimenti previsti in relazione alla fase pilota della riforma relativa all'adozione della contabilità "accrual", di cui all'art. 10 del D.L. 9-08-2024 n. 113, convertito, con modificazioni, nella L. n. 143 del 7-10-2024, si prevederà l'erogazione della formazione in materia, nel rispetto delle modalità e dei termini fissati dal Decreto MEF del 23-12-2024, per il primo ciclo di formazione di base obbligatoria.

Il presente Piano è dunque predisposto sulla base sia delle nuove necessità rilevate presso i Dipartimenti e i Servizi Autonomi regionali, tenendo conto delle priorità da loro indicate in ordine alle esigenze operative della struttura di appartenenza, sia delle misure previste nel Programma formativo precedente e inattuato, delle quali permane, tuttavia, la necessità formativa, al fine di un costante aggiornamento normativo e procedurale.

Il Programma viene redatto in base ai seguenti principi:

- valorizzazione del personale;
- uguaglianza e imparzialità;
- continuità nell'erogazione;
- partecipazione, attraverso verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti;
- efficacia, con riguardo all'impatto sul lavoro;
- efficienza, ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi della stessa.

Per quanto sopra premesso, si conferma che:

- le iniziative di formazione descritte nei Piani allegati alla Deliberazione di approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) della Regione Abruzzo per il triennio 2025-2027, annualità 2025, sono suscettibili di modifiche e/o integrazioni, a fronte della necessità di rimodulazione delle stesse e di nuove esigenze sopravvenute;
- le aree tematiche oggetto della programmazione triennale che non siano state realizzate nell'annualità 2025 verranno proposte nelle successive annualità, opportunamente integrate/modificate/implementate;
- i temi individuati all'interno di ciascun ambito tematico del Piano Formativo anno 2025 sono esemplificativi e non esaustivi dei contenuti specifici sui quali si articoleranno i singoli interventi formativi;
- ulteriori esigenze formative potranno trovare attuazione mediante la formazione specialistica a catalogo, compatibilmente con le risorse stanziato.

L'Ufficio Formazione del Servizio Organizzazione del Dipartimento Risorse è l'unità organizzativa preposta al servizio formazione.

Il destinatario della programmazione formativa è il personale in servizio presso la Giunta Regionale d'Abruzzo.

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità C.U.G. partecipa alla definizione del piano formativo dei dipendenti dell'Ente, incoraggiando la realizzazione di iniziative di diffusione dei temi legati alle pari opportunità ed al rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, ispezionando eventuali fenomeni di mobbing o di discriminazione.

Le modalità di erogazione della formazione saranno molteplici, a seconda dell'efficacia e dell'efficienza di volta in volta valutate:

- "in house" / in aula;
- webinar (sincroni e/o asincroni);
- mista (webinar sincroni e asincroni e aula).

Le risorse finanziarie da utilizzare saranno stanziare nell'apposito capitolo del bilancio di previsione economico finanziario 2025 – 2027.

3.1 Formazione obbligatoria.

Etica pubblica e legalità.

Il Decreto 36/2022, convertito nella legge 79 del 29 giugno 2022, all'art. 4 "Aggiornamento dei codici di comportamento e formazione in tema di etica pubblica" prevede, al comma 1 lett. b), che all'art. 54 co. 7 del D.lgs. n. 165/2001 sia aggiunto "... infine, il seguente periodo: *"Le pubbliche amministrazioni prevedono lo svolgimento 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, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico"*.

L'art. 1, della legge 6 novembre 2012, n. 190 (cd. Legge Severino) prevede obblighi di formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, secondo gli obiettivi strategici in materia, definiti dall'organo di indirizzo (co. 8) e con l'ausilio della *"Scuola superiore della pubblica amministrazione, ... , predisporre percorsi, anche specifici e settoriali, di formazione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni statali sui temi dell'etica e della legalità. Con cadenza periodica e d'intesa con le amministrazioni, provvede alla formazione dei dipendenti pubblici chiamati ad operare nei settori in cui è più elevato, sulla base dei piani adottati dalle singole amministrazioni, il rischio che siano commessi reati di corruzione"* (co. 11).

Inoltre, l'art. 15, co. 5, del Decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013 n. 62, testualmente recita: *"Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti"*. Anche l'ANAC puntualizza come la formazione rivesta un ruolo strategico

nella prevenzione della corruzione e deve essere rivolta al personale dipendente, prevedendo due livelli differenziati:

- un livello generale, rivolto a tutti i dipendenti e riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;
- un livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio e riguardante le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'Amministrazione.

Tutela della privacy.

Il Regolamento U.E. n. 2016/679, recepito in Italia dal 25 maggio 2018, all'art. 32, paragrafo 4, prevede l'obbligo di formazione per tutti i dipendenti e collaboratori presenti nell'organizzazione degli enti in materia di privacy, per dare concretezza al principio di *accountability*, delineato dall'art. 24 del GDPR.

I destinatari della formazione sono i Responsabili del trattamento, i Sub-responsabili del trattamento, gli incaricati del trattamento, il Responsabile Protezione Dati.

Tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

La Giunta Regionale d'Abruzzo, quale Datore di lavoro, per il tramite del Servizio Patrimonio e Datore di Lavoro - Dipartimento Risorse - DPB003, competente, assicurerà ad ogni lavoratore una formazione "sufficiente e adeguata" in materia di salute e sicurezza, tenendo anche conto delle competenze linguistiche del dipendente e della sua effettiva capacità di comprendere le informazioni che riceve durante la formazione. Il D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 (G.U. n. 101 del 30 aprile 2008), al comma 2, lettera h) prevede che i lavoratori debbano "*partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro*". Pertanto, la partecipazione ai corsi di formazione e di addestramento sulla salute e sicurezza del lavoro è obbligatoria per i lavoratori.

3.2 Formazione di ingresso.

La proposta formativa si inserisce nel percorso di valorizzazione del capitale umano della Giunta Regionale d'Abruzzo ed essendo incentrata sulle esigenze e sui bisogni dei propri collaboratori, richiede una presa in carico dei neo-assunti fin dal primo giorno di lavoro per accompagnarli in un efficace percorso di inserimento lavorativo nella realtà dell'Ente.

L'obiettivo è quello di fornire le conoscenze di base, trasversali a tutti i profili e tutti i ruoli dei nuovi assunti all'interno dell'amministrazione, circa l'organizzazione, gli strumenti informatici a disposizione dei dipendenti e la piattaforma digitale di gestione documentale e di protocollo, anche nell'ottica del lavoro agile. Una volta espletata la formazione di ingresso, ciascun dipendente potrà proseguire il proprio

percorso formativo, seguendo le iniziative specifiche per il proprio profilo professionale previste dal Piano Triennale delle Attività Formative 2025-2027 e dal Piano Annuale 2025, nonché quelle che verranno inserite successivamente, nel corso dell'anno formativo di riferimento, quale formazione a catalogo.

3.3 Formazione continua e sviluppo professionale.

La formazione continua, riguarda azioni formative di aggiornamento e approfondimento mirate al conseguimento di livelli di accrescimento professionale specifico sulle materie proprie delle diverse aree d'intervento dell'Ente con l'obiettivo di qualificare e riqualificare professionalmente il personale dipendente, nell'ambito dei processi di mutamento delle pubbliche amministrazioni.

Essa prevede attività di specializzazione attraverso corsi, convegni e/o seminari organizzati da istituzioni pubbliche o private, accreditate dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA), anche per mezzo di tipologie formative più flessibili quali webinar, e-learning, strumenti di collaborazione online, videoconferenze, materiali didattici liberamente accessibili e condivisibili.

Il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), all'art 13 "*Formazione informatica dei dipendenti pubblici*" prevede che:

1. Le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4.
2. 1-bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale.

Il Decreto Legislativo 36/2023, altresì, all'art.15 comma 7, impone alle Stazioni Appaltanti e agli Enti concedenti, in coerenza con il programma degli acquisti dei beni e del programma dei Lavori Pubblici, di adottare un Piano di Formazione per il personale che svolge funzioni relative alle procedure in materia di acquisti di lavori servizi e forniture, notandosi come il Legislatore ha manifestato un chiaro favor per la formazione e l'aggiornamento di tutti i dipendenti operanti nel settore della contrattualistica pubblica e non solo per quelli che rivestono posizione di responsabilità.

3.4 Formazione e mobilità.

La formazione pensata anche per sviluppare le competenze e le *skill set* più utili al dipendente che scelga la mobilità interna, per la quale sono valutate le competenze individuali, il curriculum formativo e il profilo professionale, per la proposizione della propria operatività in settori diversi dell'Ente, che assicureranno, così, anche una crescita lavorativa e personale.

3.5 Formazione manageriale e processi di cambiamento.

Azioni formative di aggiornamento e approfondimento mirate al conseguimento di livelli di accrescimento professionale specifico sulle materie proprie delle diverse Strutture dell'Ente.

Fattore fondamentale per la *retention*, il coinvolgimento e la performance dei dipendenti, è lo sviluppo delle *soft skill*, **dette anche competenze trasversali, del dipendente**, risultato delle esperienze, dei comportamenti, dei valori e dei tratti unici della personalità di ciascuno e della propria creatività, e delle *hard skill*, abilità concrete e tecniche che possono essere insegnate. La combinazione di entrambi i tipi di competenze forma lo *skill set* del dipendente sul quale agire per migliorare, aggiornare e riqualificare i dipendenti e supportare la loro performance.

3.6 Formazione Piano delle Azioni Positive 2025-2027.

Come progettato nel Piano triennale delle Azioni Positive 2025-2027, documento assorbito dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione, P.I.A.O. - Sezione 2.2.2., ai sensi dell'art. 6 co. 1 del D.L. n. 80/2021 e dell'art. 1 lett. f) del D.P.R. n. 81/2022, nell'intento di assicurare la massima continuità agli interventi promossi dalla Giunta Regionale e dal CUG in tema di azioni positive, saranno portate a completamento ed a conclusione le azioni avviate, assicurando la messa a regime degli strumenti programmati in funzione dell'attuazione di una reale parità di genere.

Si è ritenuto peraltro, accanto a ciò, di rimodulare ed aggiornare il Piano alla luce delle effettive ed oggettive possibilità di attuazione pratica di tutti gli obiettivi.

Pertanto, il Piano 2025-2027 contempla, relativamente all'attività formativa da destinare ai dipendenti regionali, il seguente obiettivo:

OBIETTIVO 2 – IMPLEMENTAZIONE DELLA FORMAZIONE DEI DIPENDENTI IMPRONTATA SULLA CULTURA DELLE PARI OPPORTUNITÀ.

Nella consapevolezza della necessità di accrescere al massimo la divulgazione della conoscenza delle tematiche legate alla parità di genere ed al contrasto ad ogni forma di discriminazione, si prevede la realizzazione di una giornata/evento formativo sulla parità di genere e sul contrasto alle discriminazioni, con un focus sui fenomeni dello *stalking* e dello *straining* e delle relative forme di contrasto, anche prevedendo, ove se ne ravvisi la necessità, la partecipazione di *stakeholder*/testimoni privilegiati.

Inoltre, s'intende nuovamente inserire un'azione formativa trasversale ed obbligatoria per il personale della Giunta Regionale.

Le attività formative riguarderanno sia il personale di comparto che quello di qualifica dirigenziale, chiamato ad impostare le relazioni interne alle proprie strutture alla gentilezza.

AMBITO TEMATICO

- ACCRESCERE LA CULTURA DEL RISPETTO DELLA PERSONA E LA VALORIZZAZIONE DELLE DIVERSITÀ DI GENERE, DI RUOLO E DI PROFESSIONE.

DESTINATARI: Personale regionale.

OBIETTIVO: valorizzare le diversità di genere, il ruolo e la professione, puntando alla sensibilizzazione sull'importanza di un luogo di lavoro fondato sul rispetto e sulle pari opportunità.

Destinatari:

Direttori, dirigenti, posizioni organizzative e personale di comparto.

Modalità di intervento:

Incontri in aula e/o modalità e-learning.

Tempistica:

Triennio 2025 - 2027

Soggetti coinvolti:

Tutto il personale della Giunta Regionale.

Programmazione triennale delle attività formative - 2025 – 2027**Tabella 5 - Progettazione formativa triennio 2025 -2027:**

TIPO DI FORMAZIONE	AMBITO TEMATICO	PARTECIPANTI
FORMAZIONE OBBLIGATORIA		Personale regionale
	➤ Etica, codici di comportamento e procedimenti disciplinari nel pubblico impiego dopo la Riforma Brunetta – trasparenza e anticorruzione.	

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Normativa sulla riservatezza e tutela dei dati personali per i DAT, soggetti Delegati al Trattamento Dati (formazione di I livello) e normativa per i Soggetti Autorizzati al Trattamento dati (SAT) della Regione Abruzzo (formazione di II livello) – Regolamento U.E. n. 2016/679. 	
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Trasparenza e prevenzione della corruzione – aggiornamenti. 	
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sicurezza sui luoghi di lavoro (D.lgs. n. 81/2008). 	
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ CAD – Codice dell’Amministrazione Digitale, il paradigma dell’amministrazione aperta. 	
FORMAZIONE DI INGRESSO		Personale regionale di nuova assunzione
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Strumenti informatici, piattaforme digitali e di comunicazione in uso all’amministrazione, con particolare riguardo alla gestione documentale ed al protocollo, anche nell’ottica dell’operatività in modalità agile e da remoto. 	
FORMAZIONE SU TEMATICHE TRASVERSALI		Personale regionale
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Amministrazione trasparente dalla teoria alla pratica: cosa va concretamente pubblicato per evitare responsabilità. la normativa FOIA (Freedom of Information Act) 	
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ L’intelligenza artificiale nella pubblica amministrazione: innovazione e sfide. 	

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ REGIS: il sistema unico di monitoraggio e rendicontazione dei progetti PNRR. 	
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ La nuova disciplina del conflitto di interesse nella gestione e attuazione dei progetti P.N.R.R. in attuazione delle disposizioni dell'unione europea e delle indicazioni ANAC. 	
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ La valorizzazione dei dati del patrimonio informativo pubblico dagli open data al Data Act. 	
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ La territorializzazione degli obiettivi di sviluppo sostenibile: l'Agenda ONU 2030 e le riforme e gli investimenti del PNRR. 	
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ La lingua inglese. 	
FORMAZIONE SPECIALISTICA		
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ I controlli del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza e l'istituto del c.d. whistleblowing, art. 54 bis "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti" del Decreto legislativo n. 30 marzo 2001, n.165 e D.lgs.24/2023. 	Personale regionale interessato per competenza
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Il D.lgs. 209/2024 contenente nuove disposizioni integrative e correttive al Codice dei contratti pubblici e l'accesso agli atti di gara, pubblicità, trasparenza dopo il nuovo codice degli appalti D.lgs. n. 36/2023. 	Area dirigenziale, dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione e personale RUP
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ La tutela dei crediti della PA novità dalla Corte dei Conti sul danno erariale da mancata entrata. 	Personale regionale interessato per competenza
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Contabilità economico patrimoniale e controllo di 	Personale regionale interessato per competenza

	gestione delle aziende sanitarie.	
	➤ La gestione strategica delle risorse umane: la riforma della PA: merito e nuove competenze. La valorizzazione del merito e percorsi di carriera allineati alla performance dipendenti pubblici.	Personale regionale interessato per competenza
	➤ La gestione del personale pubblico: l'istituto del "distacco" di personale, la partecipazione degli stranieri ai concorsi pubblici e le prove in-basket per l'accesso dirigenziale.	Personale regionale interessato per competenza
FORMAZIONE in AZIONI POSITIVE 2025 – 2027	➤ La cultura del rispetto, per valorizzare le diversità di genere, il ruolo e la professione, al fine di raggiungere obiettivi istituzionali e il miglioramento del benessere organizzativo.	Personale regionale
	➤ Management pubblico: pianificazione e controllo, cultura organizzativa, leadership"	Area dirigenziale, dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione
	➤ Gestione del personale, gestione dei conflitti nei contesti organizzativi e benessere ambientale"	Area dirigenziale, dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione
	➤ Terminologia in tema di disabilità – d.lgs. 62/2024.	Personale regionale

Ulteriori esigenze formative potranno trovare attuazione mediante la formazione specialistica a catalogo, compatibilmente con le risorse finanziarie stanziare e disponibili.

Nella programmazione annuale vengono presentate nel dettaglio le attività ed i progetti che ci si propone di avviare nel primo anno di attuazione del presente Piano delle Attività Formative per il triennio 2025 - 2027.

Monitoraggio della formazione.

L'Ufficio Formazione del Servizio Organizzazione del Dipartimento Risorse - DPB provvederà alla rendicontazione annuale delle attività formative erogate, delle giornate e delle ore di effettiva partecipazione del personale discendente regionale, tramite compilazione di appositi questionari predisposti dall'Ufficio per l'Innovazione amministrativa, la Formazione e lo Sviluppo delle competenze del

Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e dal Comitato Unico di Garanzia.

Verifica dell'efficacia della formazione.

Al fine di verificare l'efficacia della formazione erogata nel corso di ogni anno saranno, eventualmente, proposti dei questionari, in esito alla partecipazione dei dipendenti regionali agli eventi formativi.

Pertanto, al termine di ciascun corso, al partecipante potrà essere chiesto di compilare un modello di domande, riguardanti, ad esempio, il grado di utilità del contenuto del corso, la capacità istruttiva dei relatori, l'eshaustività degli argomenti, la disponibilità al confronto dei docenti, l'utilità del materiale didattico.

3.5 PROGRAMMA ANNUALE DELLE ATTIVITÀ FORMATIVE - ANNO 2025

Nel Piano di formazione 2025-2027 sono state fissate le linee di indirizzo programmatiche della formazione triennale rivolta ai dipendenti della Giunta Regionale d'Abruzzo e le aree tematiche, di carattere flessibile, cui ricondurre i singoli interventi formativi da attuare nell'arco temporale di riferimento.

Il presente Piano contiene le attività formative da realizzare nell'anno 2025, tenuto conto delle novità culturali nelle materie di interesse per gli ambiti lavorativi attinenti a ciascuna Struttura della Giunta Regionale d'Abruzzo e degli interventi formativi pianificati in precedenza e non attuati, persistendone l'interesse.

Tutte le azioni formative prefissate per il 2025 saranno compiute compatibilmente con le risorse stanziare nel documento di previsione economico finanziario regionale 2025-2027 ed imputate al capitolo 11450 - esercizio finanziario 2025, con la collaborazione anche dei Servizi regionali competenti.

Ulteriori esigenze formative potranno trovare considerazione all'interno della formazione specialistica *a catalogo*, nel rispetto delle risorse assegnate.

Azione formativa n. 1: FORMAZIONE OBBLIGATORIA

AMBITO TEMATICO
➤ Sicurezza nei luoghi di lavoro, di cui al D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 (attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (G.U. n. 101 del 30 aprile 2008) a cura del DPB003 - Servizio Patrimonio e datore di lavoro - Dipartimento Risorse.
AMBITO TEMATICO
➤ Etica pubblica e legalità: aggiornamento delle competenze e delle tematiche dell'etica e della legalità.
AMBITO TEMATICO
➤ Trasparenza e prevenzione della corruzione – aggiornamenti.



AMBITO TEMATICO

- Tutela della privacy (il Regolamento U.E. n. 2016/679).

AMBITO TEMATICO

- CAD – Codice dell’Amministrazione Digitale D. Lgs. 7 marzo 2005, n. 82, (G.U.16 maggio 2005, n. 112 - S. O. n. 93) punto di riferimento normativo per guidare la trasformazione digitale della PA in Italia fornendo utili indicazioni anche a cittadini e provider, per la corretta gestione di documenti informatici e processi amministrativi digitalizzati.

DESTINATARI: Tutti i dipendenti della Giunta Regionale d’Abruzzo.

OBIETTIVI DEI CORSI: formare il personale regionale in materia correttezza nell’operare *in seno all’amministrazione pubblica*, fornire adeguate conoscenze giuridiche ai fini di un efficace controllo dei rischi e del contrasto al fenomeno della corruzione; approfondire le novità introdotte dal GDPR 2016/679 in materia di trattamento e di protezione dei dati personali; fornire le dovute capacità di utilizzo dei nuovi media, consentire di eliminare, ridurre o, comunque, controllare i fattori di rischio derivanti dai processi lavorativi.

Azione formativa n. 2: FORMAZIONE DI INGRESSO

AMBITO TEMATICO

- STRUMENTI INFORMATICI, piattaforme digitali e di comunicazione in uso all’amministrazione, con particolare riguardo alla gestione documentale ed al protocollo, anche nell’ottica dell’operatività in modalità agile e da remoto

DESTINATARI: Personale di nuova assunzione.

OBIETTIVO: diffondere l’uso degli strumenti informatici, delle piattaforme digitali e delle piattaforme di comunicazione in uso all’Amministrazione, anche in un’ottica di lavoro agile / da remoto, accompagnando i neoassunti in un efficace percorso di inserimento lavorativo nella realtà dell’Ente.

Azione formativa n. 3: FORMAZIONE SU TEMATICHE TRASVERSALI

AMBITO TEMATICO

- AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE DALLA TEORIA ALLA PRATICA: COSA VA CONCRETAMENTE PUBBLICATO PER EVITARE RESPONSABILITÀ. LA NORMATIVA FOIA (*FREEDOM OF INFORMATION ACT*), INTRODOLTA CON DECRETO LEGISLATIVO N. 97 DEL 2016, PARTE INTEGRANTE DEL PROCESSO DI RIFORMA DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE, DEFINITO DALLA LEGGE 7 AGOSTO 2015, N. 124.

DESTINATARI: Personale regionale.

OBIETTIVO: favorire una maggiore trasparenza nel rapporto tra le istituzioni e la società civile.

AMBITO TEMATICO

- L'INTELLIGENZA ARTIFICIALE NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE: INNOVAZIONE E SFIDE.

DESTINATARI: Personale regionale.

OBIETTIVO: orientarsi nel campo della gestione dei processi, delle competenze e delle decisioni della Pubblica Amministrazione con il supporto dell'IA: rischi, opportunità e vincoli.

AMBITO TEMATICO

- REGIS: IL SISTEMA UNICO DI MONITORAGGIO E RENDICONTAZIONE DEI PROGETTI PNRR.

DESTINATARI: Personale interessato dalla materia, su indicazione dei Dipartimenti.

O OBIETTIVO: acquisire competenze a livello pratico, con approfondimento degli obblighi di monitoraggio e rendicontazione del Soggetto Attuatore, da svolgere sul sistema informatico predisposto dalla Ragioneria Generale dello Stato.

AMBITO TEMATICO

- LA NUOVA DISCIPLINA DEL CONFLITTO DI INTERESSE NELLA GESTIONE E ATTUAZIONE DEI PROGETTI P.N.R.R. IN ATTUAZIONE DELLE DISPOSIZIONI DELL'UNIONE EUROPEA E DELLE INDICAZIONI ANAC.

DESTINATARI: Personale regionale dirigenziale, funzionari, RUP e RTD, DPO.

OBIETTIVO: acquisire le più recenti indicazioni in materia di conflitto di interesse nella gestione e attuazione di progetti P.N.R.R. con analisi degli aspetti operativi e delle pubblicazioni della Sezione Amministrazione Trasparente, anche sotto il profilo della correttezza del dato e della modalità di pubblicazione, in rapporto con la normativa del GDPR anche rispetto alle novità in materia di codici di comportamento.

AMBITO TEMATICO

- LA VALORIZZAZIONE DEI DATI DEL PATRIMONIO INFORMATIVO PUBBLICO DAGLI OPEN DATA AL DATA ACT.

DESTINATARI: Personale regionale dirigenziale, funzionari, RUP e RTD, DPO.

OBIETTIVO: acquisire approfondire in quale modo le nuove discipline introdotte dai regolamenti europei in materia di economia digitale (Data Governance Act, Data Act, Digital Services Act e Digital Markets Act) possono portare a un diverso approccio alla valorizzazione del patrimonio informativo pubblico.

AMBITO TEMATICO

- LA TERRITORIALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE: L'AGENDA ONU 2030 E LE RIFORME E GLI INVESTIMENTI DEL PNRR.

DESTINATARI: Personale regionale.

OBIETTIVO: guidare gli enti territoriali nel cogliere le opportunità della trasformazione e trasferire gli strumenti utili ad affrontare le sfide originarie dal cambiamento.

AMBITO TEMATICO

- LINGUA INGLESE.



DESTINATARI: Tutti i dipendenti della Giunta Regionale d'Abruzzo.

OBIETTIVO: acquisire la competenza nella scrittura dei testi, disinvoltura nell'uso orale della lingua, analizzando i sistemi del linguaggio in uso in ambito lavorativo. Formazione iniziata nell'ultimo trimestre del 2024 e da terminare nell'ultimo trimestre 2025.

Azione formativa n. 4: FORMAZIONE SPECIALISTICA AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE, AREA DEGLI ISTRUTTORI E R.U.P.

AMBITO TEMATICO

- I CONTROLLI DEL RESPONSABILE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA E L'ISTITUTO DEL C.D. WHISTLEBLOWING, ART. 54 BIS "TUTELA DEL DIPENDENTE PUBBLICO CHE SEGNALE ILLECITI" DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 30 MARZO 2001, N.165 E D.LGS.24/2023.

DESTINATARI: Personale regionale interessato per competenza.

OBIETTIVO: acquisire le competenze sulle recentissime novità del decreto 10 marzo 2023 n. 24 che devono essere rispettate da Enti e Società e strumenti utili a comprendere la corruzione nelle molte forme in cui si può presentare, e sollecitare le segnalazioni di comportamenti a rischio.

AMBITO TEMATICO

- IL D.LGS. 209/2024 CONTENENTE NUOVE DISPOSIZIONI INTEGRATIVE E CORRETTIVE AL CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI E L'ACCESSO AGLI ATTI DI GARA, PUBBLICITÀ, TRASPARENZA DOPO IL NUOVO CODICE DEGLI APPALTI D.LGS. N. 36/2023.

DESTINATARI: Responsabili di procedimento, RUP, Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

OBIETTIVO: acquisire le competenze teoriche generali nonché operative sui contratti dell'Ente pubblico, alla luce delle nuove disposizioni correttive al Codice dei Contratti Pubblici: modifiche al D.Lgs. 36/2023, digitalizzazione, qualificazione, revisione dei prezzi, equo compenso.

AMBITO TEMATICO

- CONTABILITÀ ECONOMICO PATRIMONIALE E CONTROLLO DI GESTIONE DELLE AZIENDE SANITARIE.

DESTINATARI: Personale regionale interessato dalla materia.

OBIETTIVO: conoscere i principi di contabilità finanziaria/autorizzatoria e contabilità economico-patrimoniale, il piano dei conti integrato, i principi generali della contabilità economico-patrimoniale e le problematiche inerenti alla loro applicazione alle aziende sanitarie.

AMBITO TEMATICO

- LA GESTIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE: LA RIFORMA DELLA PA: MERITO E NUOVE COMPETENZE. LA VALORIZZAZIONE DEL MERITO E PERCORSI DI CARRIERA ALLINEATI ALLA PERFORMANCE DIPENDENTI PUBBLICI.



DESTINATARI: Personale regionale interessato dalla materia.

OBIETTIVO: il nuovo sistema di classificazione del personale e i meccanismi per le progressioni retributive e professionali per rendere più attrattivi i ruoli non dirigenziali e offrire prospettive di carriera alternative alla dirigenza. Le misure adottate nell'ambito del PNRR dirette a completare le iniziative in relazione alle tre direttrici di azione: valorizzazione del merito, semplificazione e miglioramento delle competenze.

AMBITO TEMATICO

➤ LA GESTIONE DEL PERSONALE PUBBLICO: L'ISTITUTO DEL "DISTACCO" DI PERSONALE, LA PARTECIPAZIONE DEGLI STRANIERI AI CONCORSI PUBBLICI E LE PROVE IN-BASKET PER L'ACCESSO DIRIGENZIALE.

DESTINATARI: Personale regionale interessato dalla materia.

OBIETTIVO: acquisire le nozioni aggiornate in tema, con analisi dei profili giuridici e delle relative novità fiscali.

Azione formativa n. 5: PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2025

AMBITO TEMATICO

➤ ACCRESCERE LA CULTURA DEL RISPETTO DELLA PERSONA E LA VALORIZZAZIONE DELLE DIVERSITÀ DI GENERE, DI RUOLO E DI PROFESSIONE.

DESTINATARI: Personale regionale.

OBIETTIVO: valorizzare le diversità di genere, il ruolo e la professione, puntando alla sensibilizzazione sull'importanza di un luogo di lavoro fondato sul rispetto e sulle pari opportunità.

AMBITO TEMATICO

➤ TERMINOLOGIA IN TEMA DI DISABILITÀ – D.LGS. 62/2024.

DESTINATARI: Personale regionale.

OBIETTIVO: diffondere la cultura e i valori dell'uguaglianza tra i generi, in tutti i contesti sociali, lavorativi, culturali e territoriali..

AMBITO TEMATICO

➤ MANAGEMENT PUBBLICO: PIANIFICAZIONE E CONTROLLO, CULTURA ORGANIZZATIVA, LEADERSHIP.

DESTINATARI: Personale dirigenziale e responsabili di Ufficio regionali.

OBIETTIVO: acquisire le nozioni di leadership come tratto dell'area relazionale di una persona, l'impatto della cultura organizzativa sulla gestione pubblica, la pianificazione strategica e la mission dell'organizzazione ai tempi del 4.0.

AMBITO TEMATICO

➤ GESTIONE DEL PERSONALE, GESTIONE DEI CONFLITTI NEI CONTESTI ORGANIZZATIVI E BENESSERE AMBIENTALE.



DESTINATARI: Personale dirigenziale e responsabili di Ufficio regionali.

OBIETTIVO: acquisire le nozioni di individuo come Risorsa, l'efficacia comunicativa e le dinamiche del conflitto, gli elementi del benessere organizzativo, la cultura ambientale positiva, gli indicatori del benessere lavorativo e del malessere lavorativo, lo stress come "condizione zero", puntare al commitment e ad una cultura del benessere.

I temi individuati all'interno di ciascun *Ambito tematico* sono da considerare esemplificativi e non esaustivi dei contenuti specifici sui quali si articoleranno i singoli interventi formativi.

I contenuti specifici di ciascun intervento saranno progettati e dettagliati in fase di attuazione del programma. Tale modalità flessibile di programmazione e attuazione è funzionale all'organizzazione di seminari informativi sempre aggiornati rispetto alle normative di settore.

I programmi specifici, le date di svolgimento, le modalità di realizzazione e la sede degli interventi formativi saranno comunicati successivamente, all'esito dell'individuazione degli enti formatori opportunamente selezionati anche attraverso procedure concorsuali.

Le azioni formative oggetto della programmazione dell'annualità in corso potranno essere proseguite anche nella successiva annualità, ove non completate.

Le aree tematiche oggetto della programmazione triennale che non siano realizzate nell'annualità 2025 e per le quali permarrà l'interesse da parte delle Strutture regionali, verranno riproposte nelle successive annualità, opportunamente integrate, modificate e implementate, anche alla luce della nuova rilevazione del fabbisogno formativo che si programmerà nell'ultimo trimestre dell'anno in corso.

Resta confermata la possibilità di usufruire di ulteriori azioni formative in materia specialistica, mediante il ricorso alla richiesta *a catalogo*, compatibilmente con la disponibilità di volta in volta verificata delle risorse stanziare a finanziamento dell'attività formativa, nell'ottica dello sviluppo e dell'innovazione della P.A. che risulti, così, moderna ed efficiente, capace di definire e implementare efficaci politiche pubbliche.



SEZIONE 4. MONITORAGGIO

4.1 MONITORAGGIO VALORE PUBBLICO E PERFORMANCE

Il monitoraggio rappresenta una fase cruciale del ciclo della performance, mirata a verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi e a valutare l'impatto delle azioni intraprese. Il valore pubblico, inteso come beneficio complessivo generato per la collettività, ne è il parametro centrale di riferimento.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione definisce le modalità di monitoraggio degli esiti con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso la rilevazione della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.

In ottemperanza a tale previsione (art. 6, comma 3, del D.L. n. 80/2021), e secondo quanto previsto dalla L.R. n. 6/2011 e dal vigente Sistema di misurazione e valutazione dei risultati, a cadenza trimestrale è previsto un monitoraggio sugli obiettivi programmati, agevolato dall'utilizzo di un sistema di reportistica strutturato che prevede la redazione di schede relative allo stato di attuazione degli obiettivi al 30 giugno, al 30 settembre e al 31 dicembre di ciascun anno di riferimento, e supportato dalla reportistica finanziaria, afferente la gestione finanziaria di competenza di ciascun Dipartimento/Servizio regionale, prodotta, con la stessa cadenza, dall'Ufficio Performance e Controllo di Gestione del Servizio Innovazione, Gare e Contratti e trasmessa alle strutture regionali assegnatarie di capitoli di entrata e di spesa al fine di dotare le stesse di uno strumento periodico e di facile intellegibilità che consenta una verifica e un monitoraggio costante della gestione di competenza e della situazione dei residui.

Il monitoraggio periodico degli obiettivi operativi annuali è di competenza dei Direttori di Dipartimento e dei Dirigenti di Servizio i quali sono chiamati altresì ad adottare in corso d'anno gli eventuali correttivi ritenuti necessari al conseguimento degli obiettivi programmati nei termini stabiliti. In tale fase, tra l'altro, qualora situazioni eccezionali ed impreviste al momento della definizione degli obiettivi dovessero evidenziare l'opportunità di modificare uno o alcuno di questi, potrà essere richiesta la loro sostituzione e/o modifica entro il 30 settembre.

A consuntivo, entro il 28 febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento, è prevista la predisposizione da parte dei soggetti responsabili del conseguimento degli obiettivi strategici/operativi di cui alla Sezione Performance, di una relazione di fine esercizio avente ad oggetto le attività svolte per il raggiungimento degli obiettivi assegnati e i risultati ottenuti nell'anno di riferimento. Nella relazione vanno evidenziati anche gli eventuali scostamenti tra obiettivi programmati e risultati conseguiti, le motivazioni alla base di tali scostamenti e le azioni correttive poste in essere.

Alla relazione è allegata un'apposita scheda che riporta, per ciascun obiettivo strategico/operativo, la descrizione dell'obiettivo, il peso percentuale dello stesso, l'indicatore di risultato, il target annuale atteso, il risultato annuale raggiunto, il grado di raggiungimento dell'obiettivo espresso in termini percentuali, nonché il punteggio, collegato al grado di raggiungimento dell'obiettivo e al peso percentuale attribuito allo stesso. Nelle schede sono inoltre riportate, per ciascun obiettivo programmato, le risorse finanziarie che sono state impiegate per il raggiungimento dello stesso.

Le relazioni di fine esercizio sono alla base della valutazione della performance organizzativa e della performance individuale da parte dei soggetti incaricati della valutazione.

In base al vigente Sistema di misurazione e valutazione dei risultati, la valutazione della performance organizzativa è effettuata per le strutture di livello direttoriale e dirigenziale dall'O.I.V. che, a tal fine, predispose per ciascuna struttura una scheda di sintesi d'intesa con il Direttore e il Dirigente. La tecnostruttura nel suo complesso si intende valutata all'esito della definizione da parte dell'OIV delle schede di performance organizzativa per tutte le strutture Direttoriali/Dirigenziali, d'intesa con la conferenza dei Direttori e la Giunta Regionale.

La valutazione della performance individuale, invece, viene sintetizzata in un indicatore percentuale ottenuto considerando sia il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati che le competenze organizzative, gestionali e professionali dimostrate.

La "Relazione sulle Prestazioni" di cui all'art. 10 comma 1 lett. b) del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. nonchè evidenziato anche nell'art. 9 della L.R. n. 6/2011 e s.m.i. costituisce il documento finale del ciclo della performance. Questo strumento di rendicontazione sintetizza i risultati raggiunti, evidenziando il grado di conseguimento dei singoli obiettivi programmati, le risorse concretamente impiegate rispetto a quelle previste, le cause che hanno eventualmente prodotto uno scostamento dai dati attesi e le misure necessarie per correggere disfunzioni gestionali o inefficienze.

La Relazione adottata dalla Conferenza dei Direttori ai sensi dell'art. 9 della L.R. n. 6/2011 e validata dall'O.I.V., viene approvata dalla Giunta Regionale. Tale documento di rendicontazione, tramite i feedback sul ciclo avvenuto, soddisfa il duplice compito di valutare la performance dell'Ente e di alimentare l'avvio e l'elaborazione del ciclo performance successivo. La Relazione sulle Performance integra, altresì, gli adempimenti in tema di controllo strategico, così come individuato dal decreto legislativo 30 luglio 1999 n. 286 (Riordino e potenziamento dei meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dalle amministrazioni pubbliche, a norma dell'articolo 11 della L. 15 marzo 1997, n. 59) e s.m.i., che, in particolare, all'art. 6, evidenzia il collegamento tra la valutazione e il controllo strategico, quali attività che mirano a verificare l'effettiva attuazione delle scelte contenute nelle direttive ed altri atti di indirizzo politico (quali, ad esempio, il Documento di Economia e Finanza Regionale, il Programma di Governo e la sezione Performance del P.I.A.O, sottesi alla Relazione stessa). Nella Relazione sulle Performance, infatti, come sopra esposto, sono contenute le risultanze dell'analisi della congruenza e degli eventuali scostamenti tra gli obiettivi operativi effettivamente conseguiti e quelli assegnati, unitamente alle relative risorse, così come declinati in base agli obiettivi triennali del Documento di Economia e Finanza Regionale.

Come già evidenziato, in base al comma 3 dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021, il Piano deve definire le modalità di monitoraggio degli esiti, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. .

Al riguardo, l'art. 19 bis del predetto decreto, introdotto dal D.Lgs. n. 74/2017, stabilisce che i cittadini, anche in forma associata, partecipano al processo di misurazione delle performance organizzative. Il medesimo articolo prevede poi l'adozione da parte delle singole amministrazioni di sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini in relazione alle attività e ai servizi erogati, favorendo ogni più ampia forma di partecipazione e collaborazione dei destinatari dei servizi. Al riguardo, si evidenzia che con D.G.R. n. 847 del 22.12.2021 sono state approvate le Linee Guida per la redazione della Carta dei Servizi della Regione Abruzzo ai fini della successiva pubblicazione della stessa. Nell'ambito di tale procedura, è previsto che il grado di soddisfazione degli utenti verrà monitorato rispetto a due momenti della loro esperienza di contatto con l'Amministrazione:

- a. quando l'utente ha necessità di informazioni relative ai servizi prestati dall'Amministrazione, nella sezione corrispondente al servizio specifico di interesse, potrà esprimere la propria valutazione e proporre eventuali suggerimenti;
- b. dopo aver usufruito del servizio, l'utente potrà compilare un modulo "Valuta il Servizio", presente sia nella sezione dedicata alla carta dei Servizi che sull'home page del portale istituzionale, in cui potrà esprimere un giudizio sulla qualità del servizio offerto, sulla tempestività, completezza e chiarezza delle informazioni ricevute e potrà proporre eventuali suggerimenti per migliorare la qualità del servizio offerto.

4.2 MONITORAGGIO RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

MONITORAGGIO SULL'IDONEITÀ E SULL'ATTUAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

L'art. 1, comma 12, lett. b) della L. 190/2012 pone in capo al RPCT la verifica del funzionamento e dell'osservanza del Piano triennale di prevenzione della corruzione, oggi sotto sezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" del PIAO.

Tale attività di verifica è effettuata con cadenze periodiche secondo apposite comunicazioni del RPCT con le quali sono fornite le indicazioni per l'espletamento degli adempimenti previsti in sede di monitoraggio sullo stato di attuazione delle Misure del trattamento del rischio.

Ai fini di più agevole e ordinata raccolta ed elaborazione delle informazioni, ogni singola Struttura e/o Dipartimento è chiamata a fornire un *riscontro unitario*, raccogliendo le schede dei singoli servizi dipartimentali in una cartella compressa ed assicurando, per il tramite dei referenti, la completezza dei dati e dei rapporti da parte di tutte le strutture, nonché che le stesse abbiano provveduto a sottoscrivere digitalmente i file di monitoraggio.

Per le operazioni di Monitoraggio, è stata predisposta dal Servizio Autonomo Controlli e Anticorruzione la Check List "Allegato A – Abis – B", da utilizzare per fornire tutte le informazioni e i dati relativi allo stato di attuazione delle *Misure Generali* (comuni a tutte le strutture regionali) e delle *Misure Specifiche* (riferite sia ai *Processi Trasversali*, ossia comuni a tutte le strutture regionali, sia ai *Processi Specifici*, ossia peculiari di ciascun Dipartimento/Servizio Autonomo).

Per facilitare la compilazione della Check List per il monitoraggio, sono stati implementati dei menu a tendina che consentono di selezionare una opzione tra quelle possibili per il caso specifico. In caso di mancata o parziale attuazione della misura, è possibile fornire ulteriori elementi compilando l'apposito campo "note". Negli altri casi il campo "note" può essere utilizzato per fornire dettagli su quanto attuato o eventuali informazioni aggiuntive.

In caso di mancata valorizzazione delle celle, il monitoraggio ha esito negativo per la relativa misura/adempimento/obbligo.

Per le operazioni di Monitoraggio è stata inoltre predisposta la Check List "Allegato E" recante il Monitoraggio dei Tempi Procedimentali ai fini della comunicazione al RPCT.

L'Allegato E è funzionale all'adempimento di cui all'art. 1, co. 28, della Legge n. 190/2012 per il quale le amministrazioni provvedono al monitoraggio periodico del rispetto dei tempi procedimentali attraverso la tempestiva eliminazione delle anomalie e rendono consultabili nel sito web istituzionale i risultati del monitoraggio.

Gli esiti dell'attività di monitoraggio sono comunicati all'OIV ai fini della valutazione della performance di Direttori e Dirigenti (art. 1 co. 8-bis della Legge 06/11/2012, n.190, e art. 44 del D.Lgs. n. 33/2013).

Il monitoraggio descritto mutua le modalità e gli strumenti utilizzati per i PTPCT pregressi per i quali è stata confermata un'unica sessione di monitoraggio.

In merito, si ritiene congruo mantenere di norma un'unica sessione di monitoraggio da svolgere entro l'anno di riferimento del P.I.A.O., anche per allineare le attività di monitoraggio alle tempistiche di redazione del successivo Piano e tararne i contenuti e la conseguente adeguatezza delle misure di prevenzione.

Le risultanze del monitoraggio vengono comunicate all'OIV con salvezza delle verifiche di II livello da parte del RPCT. Attesa la complessa articolazione della struttura regionale e del PIAO, al fine di snellimento amministrativo, sono in fase di studio talune modalità di presentazione del monitoraggio

all'OIV, in forma semplificata, anche al fine di rispettare le tempistiche collegate al procedimento della *performance*.

Dette verifiche campionarie di II livello saranno svolte dagli Uffici del Servizio CAP a valere su estrazioni dai *data base* in uso, e con l'utilizzo di format standard in cui riportare eventuali rilievi, nel principio del contraddittorio, da comunicare alle strutture regionali.

Per l'annualità 2023, il monitoraggio annuale del PIAO è stato trasmesso all'OIV con nota prot. n. 0129196/24 del 26/03/2024 (successivamente integrata con nota prot. n. 0190986/24 del 09/05/2024), comprensivo dei monitoraggi di II livello in materia di prevenzione della corruzione che hanno riguardato, per l'anno di riferimento, l'attuazione delle Misure Generali MG/8 "ATTIVITÀ SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL SERVIZIO - PANTOUFLAGE – REVOLVING DOORS", lettera a), e MG/10 "PATTI DI INTEGRITÀ" previste nell'Allegato B alle Sottosezioni 2.4 e 4.2 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025. Oggetto delle verifiche sono stati gli atti inerenti le procedure di scelta del contraente adottati nel periodo dal 15/11/2022 al 15/11/2023. Data la numerosità degli atti, il monitoraggio di secondo livello è stato effettuato attraverso un campionamento delle procedure da sottoporre a verifica.

MONITORAGGIO E CONTROLLO DEGLI ADEMPIMENTI DI TRASPARENZA E MISURE SANZIONATORIE

Per quanto concerne gli obblighi di trasparenza, sono previsti i seguenti monitoraggi ordinari:

- a) relativamente agli adempimenti in materia di accesso civico è richiesta alle Strutture regionali l'inserimento sul nuovo applicativo delle informazioni relative alle istanze di accesso civico semplice e generalizzato che confluiranno nel Registro degli accessi civici pubblicato in AT. Il RPCT monitora e vigila sul corretto inserimento delle istanze. Si richiama comunque quanto già sopra descritto in merito all'informatizzazione della procedura tramite apposito applicativo, come da Circolare CAP n. 368622/23 del 08/09/2023.
- b) relativamente agli adempimenti di pubblicazione, è previsto un unico monitoraggio annuale, mediante compilazione dell'ultima colonna dell'Allegato C trasparenza, in corrispondenza di ogni singolo obbligo di competenza.

Per facilitare la compilazione dell'*Allegato C Trasparenza* sono stati implementati già dal monitoraggio del PIAO 2023 degli elenchi a tendina che consentono di selezionare una sola opzione tra quelle possibili per il caso specifico. In caso di mancata attuazione dell'obbligo di competenza, è possibile fornire ulteriori elementi compilando l'apposito campo "note". Negli altri casi il campo "note" può essere utilizzato per fornire dettagli su quanto attuato o eventuali informazioni aggiuntive.

In caso di mancata valorizzazione delle celle, il monitoraggio ha esito negativo per la relativa misura/adempimento/obbligo.

Anche per gli obblighi di trasparenza ogni singolo Servizio autonomo e/o Dipartimento è chiamato a fornire un riscontro unitario, raccogliendo le schede dei singoli servizi dipartimentali in una cartella compressa ed assicurando, per il tramite dei referenti, la completezza dei dati e dei rapporti da parte di tutte le strutture nonché che le stesse abbiano provveduto a sottoscrivere digitalmente i file di monitoraggio.

Il monitoraggio degli adempimenti costituisce, pertanto momento sempre più rilevante, in quanto le nuove disposizioni normative hanno affiancato alle funzioni di controllo già attribuite al RPCT e all'OIV, un sistema sanzionatorio a carico dell'ANAC, per il quale sono stati adottati dall'Autorità i relativi decreti attuativi.

Oltre ai già menzionati monitoraggi, il RPCT esegue, con il supporto dell'Ufficio Obblighi di trasparenza, controlli periodici sulla qualità e completezza dei dati pubblicati, provvedendo a sollecitare le Strutture

competenti con specifiche comunicazioni, a livello individuale o con circolari se l'obbligo riguarda la totalità dei Dirigenti.

Anche l'annuale Griglia di controllo, deliberata dall'Autorità, costituisce occasione per una verifica approfondita delle sottosezioni individuate dall'ANAC e momento di confronto fra il RPCT, i Dirigenti regionali competenti per materia e l'Organismo di Valutazione che ha modo di verificare direttamente la complessità e la qualità delle pubblicazioni.

Gli esiti dell'attività di monitoraggio sono comunicati all'OIV ai fini della valutazione della performance di Direttori e Dirigenti (art. 44 del D.Lgs. n. 33/2013).

Il monitoraggio descritto mutua le modalità e gli strumenti utilizzati per i PTPCT pregressi per i quali è stata confermata un'unica sessione di monitoraggio.

In merito, si ritiene congruo mantenere di norma un'unica sessione di monitoraggio da svolgere entro l'anno di riferimento del P.I.A.O., anche per allineare le attività di monitoraggio alle tempistiche di redazione del successivo Piano e tararne i contenuti e la conseguente adeguatezza delle misure di prevenzione.

Le risultanze del monitoraggio vengono comunicate all'OIV con salvezza delle verifiche di II livello da parte del RPCT. Dette verifiche campionarie di II livello saranno svolte dagli Uffici del Servizio CAP a valere su estrazioni dai *data base* in uso, e con l'utilizzo di format standard in cui riportare eventuali rilievi, nel principio del contraddittorio, da comunicare alle strutture regionali.

Per l'annualità 2023, il monitoraggio annuale del PIAO 2023 è stato trasmesso al OIV con nota prot. n. 0129196/24 del 26/03/2024 comprensivi dei monitoraggi di II livello che in materia di trasparenza hanno riguardato, per l'anno di riferimento, l'attuazione degli obblighi di pubblicazione delle dichiarazioni annuali di altri incarichi dei direttori e dei dirigenti di cui all'Art.14, co.1, lett. d) ed e), comma 1-ter del D.Lgs. 33/2013.

Misure sanzionatorie

Il Capo VI del D.Lgs. 33/2013 è dedicato alla "Vigilanza sull'attuazione delle disposizioni e sanzioni".

Nello specifico:

l'art. 43 definisce i compiti e funzioni del Responsabile per la trasparenza, chiamato a *svolgere stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.*

l'art.44 definisce i "compiti degli Organismi Indipendenti di Valutazione", rimarcando l'interconnessione della materia con quella della performance. Detto Organismo, infatti *verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e quelli indicati nel Piano della performance, valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori, utilizzano le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa, sia individuale del responsabile e dei dirigenti dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati;*

l'art.45 definisce i poteri ispettivi dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, nell'ambito dei quali l'Autorità:

- controlla l'operato dei Responsabili per la trasparenza a cui può chiedere il rendiconto sui risultati del controllo svolto all'interno delle amministrazioni;
- può chiedere all'OIV informazioni sul controllo dell'esatto adempimento degli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa vigente;
- può avvalersi delle banche dati istituite presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica.

Il comma 4 dell'articolo, inoltre, stabilisce che *“Il mancato rispetto dell'obbligo di pubblicazione di cui al comma 1 costituisce illecito disciplinare. L'Autorità nazionale anticorruzione segnala l'illecito all'ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, (UPD) dell'amministrazione interessata ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare a carico del responsabile della pubblicazione o del dirigente tenuto alla trasmissione delle informazioni”*.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione segnala altresì gli inadempimenti ai vertici politici delle amministrazioni, agli OIV e, se del caso, alla Corte dei conti, ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità. L'Autorità Nazionale Anticorruzione rende pubblici i relativi provvedimenti. L'autorità nazionale anticorruzione, inoltre, controlla e rende noti i casi di mancata attuazione degli obblighi di pubblicazione di cui all'articolo 14 del decreto 33/2013, pubblicando i nominativi dei soggetti interessati per i quali non si è proceduto alla pubblicazione” (attuando, di fatto, un potere sostitutivo);

l'art.46 definisce le “Responsabilità derivante dalla violazione delle disposizioni in materia di obblighi di pubblicazione e di accesso civico”, stabilendo che *“L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso civico, al di fuori delle ipotesi previste dall'articolo 5-bis, costituiscono elemento di valutazione negativa della responsabilità dirigenziale a cui applicare la sanzione di cui all'articolo 47, comma 1-bis, ed eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione, valutata ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili”*.

l'art.47 infine, definisce le “Sanzioni per la violazione degli obblighi di trasparenza per casi specifici”. (L'articolo è stato di recente inasprito dall'art.1. co. 163 della legge 160/2019 - legge di Bilancio 2020). Di seguito la sintesi delle principali disposizioni ivi contenute:

Al comma 1 viene stabilita una sanzione amministrativa pecuniaria da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 10.000, da irrogarsi con provvedimento dell'ANAC pubblicato sul sito internet dell'Amministrazione di appartenenza. La sanzione è irrogata, a carico del Dirigente responsabile, a seguito di:

- a) mancata o incompleta comunicazione dei dati di cui all'articolo 4-bis, comma 2;
- b) mancata o incompleta comunicazione delle informazioni e dei dati di cui all'articolo 14, comma 1, 1bis e comma 1-ter;
- c) mancata pubblicazione dei dati di cui al medesimo articolo 14;
- d) la violazione degli obblighi di pubblicazione di cui all'articolo 22, comma 2, dà luogo ad una sanzione amministrativa in carico al responsabile della pubblicazione e nei confronti del responsabile della mancata pubblicazione.

La sanzione amministrativa che l'ANAC può irrogare in tutti i casi suindicati e nel caso di inadempimenti relativi all'accesso civico, consiste nella decurtazione dal 30 al 60 per cento dell'indennità di risultato, ovvero nella decurtazione dal 30 al 60 per cento dell'indennità accessoria percepita dal responsabile della trasparenza. Il relativo provvedimento è pubblicato nel sito internet dell'amministrazione o dell'organismo interessati.

La stessa sanzione si applica agli amministratori societari che non comunicano ai soci pubblici il proprio incarico ed il relativo compenso entro trenta giorni dal conferimento ovvero, per le indennità di risultato, entro trenta giorni dal percepimento.

RESPONSABILITÀ DEL DIPENDENTE PUBBLICO PER VIOLAZIONE DELLE MISURE DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA (DIRIGENZIALE, DISCIPLINARE E AMMINISTRATIVA)

Nell'ambito delle responsabilità dirigenziali previste per l'inadempimento degli obblighi di anticorruzione e trasparenza, le norme non fanno eccezioni per il RPCT.

L'art. 1, co. 12, della legge 190/2012, infatti, prevede l'imputazione di una responsabilità dirigenziale, disciplinare (che non può essere inferiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di un mese ad un massimo di sei mesi) ed amministrativa in capo al RPCT nel caso in cui a carico di un soggetto dell'amministrazione vi sia una condanna per un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato.

La responsabilità è esclusa solo ove il RPCT provi entrambe le circostanze sotto riportate:

- a) di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il Piano di prevenzione e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 dello stesso articolo 1 della L.190/2012;
- b) di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano.

L'art. 1, co. 14, della stessa L. 190/2012, precisa poi che: *“In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il responsabile individuato ai sensi del comma 7 del presente articolo risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano....”*.

La responsabilità in caso di inadempienza alle disposizioni in materia di trasparenza e anticorruzione è posta anche nei confronti dei dirigenti, funzionari e dipendenti dell'Amministrazione, che rispondono in maniera rilevante proprio in ragione del ruolo fondamentale ricoperto da tutti i dipendenti pubblici ai fini dell'attuazione del sistema di gestione del rischio corruttivo. Si richiama in proposito, anche il Codice di Comportamento dei dipendenti regionali di cui alla DGR n. 983 del 20/12/2018, in particolare gli articoli 9, 10 e 14 secondo cui *la violazione delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare*. Nelle more degli aggiornamenti del Codice di Comportamento, con Circolare n. 291586 del 5/7/2023 sono stati rammentati alle strutture regionali, i nuovi obblighi da osservare ex D.P.R. n. 81/2023. Anche il dipendente che non ricopre particolari incarichi, pertanto, può incorrere in un illecito disciplinare nei casi in cui non osservi le misure del Piano.

Tra le misure da osservare si evidenziano a mero titolo esemplificativo:

- a) la partecipazione ai percorsi di formazione predisposti sui Codici di comportamento, sui Piani per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza e sulle misure di contrasto all'illegalità e ai fenomeni corruttivi;
- b) la mancata o incompleta pubblicazione delle informazioni di cui al D.lgs. n. 33/2013, da parte del soggetto obbligato in base al presente Piano;
- c) la inosservanza degli indirizzi della Giunta e del RPCT, formalizzati in appositi atti, per l'attuazione delle misure obbligatorie o ulteriori;
- d) la mancata segnalazione di possibili conflitti di interesse in relazione alle pratiche assegnate;
- e) la mancata segnalazione di possibili fatti corruttivi di cui può venire a conoscenza.



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027

ELENCO DD.GG.RR. RELATIVE AD INTERVENTI PNRR, AGGIORNATO AL 23.12.2024

MISSIONE E PNRR	DELIBERAZIONE DI GIUNTA REGIONALE	OGGETTO	STRUTTURA REGIONALE DI RIFERIMENTO
1	D.G.R. n. 768 del 29/11/2021	Governance regionale unitaria per l'attuazione del PNRR 2021-2026 e attività di disseminazione e di sostegno al territorio. Approvazione del Piano territoriale PNRR Abruzzo.	DPA - Dipartimento Presidenza
1	D.G.R. n. 813 del 13/12/2021	Attuazione PNRR, Task Force 1000 esperti: presa d'atto del Decreto del Capo Dipartimento Funzione Pubblica numero 37147871 del 30 Novembre 2021 di approvazione del Piano Territoriale Abruzzo. Individuazione componenti della commissione, approvazione dei criteri di selezione degli esperti e ulteriori provvedimenti.	DPA - Dipartimento Presidenza949
attuatore1	D.G.R. n. 913 del 29/12/2021	PNRR COMPONENTE M1C3 TURISMO E CULTURA 4.0 – MISURA 2. RIGENERAZIONE DI PICCOLI SITI CULTURALI, PATRIMONIO CULTURALE RELIGIOSO E RURALE - INTERVENTO 2.1 ATTRATTIVITÀ DEI BORGHI - LINEA DI AZIONE A) –APPROVAZIONE LINEE DI INDIRIZZO PER LA SELEZIONE DI UN PROGETTO PILOTA PER L'ABRUZZO PER LA RIGENERAZIONE CULTURALE, SOCIALE ED ECONOMICA A RISCHIO ABBANDONO E ABBANDONATI	DPH002 - Servizio Politiche Turistiche e Sportive
1	D.G.R. n. 949 del 30/12/2021	Attuazione PNRR, Task Force 1000 esperti, DGR 813 del 13 dicembre 2021: presa d'atto della fine dei lavori.	DPA - Dipartimento Presidenza26
1	D.G.R. n. 26 del 25/01/2022	Progetto 1000 esperti- Conferimento incarichi di collaborazione per il supporto ai procedimenti amministrativi connessi all'attuazione del PNRR per la Regione Abruzzo- CUP C91B21007190006. Approvazione proposta revisione Piano Territoriale Regionale.	DPA - Dipartimento Presidenza
1	D.G.R. n. 202 del 14/04/2022	PNRR, MISSIONE 1 – DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE, COMPETITIVITÀ E CULTURA, COMPONENT 3 – CULTURA 4.0 (M1C3), MISURA 2 “RIGENERAZIONE DI PICCOLI SITI CULTURALI, PATRIMONIO CULTURALE, RELIGIOSO E RURALE”, INVESTIMENTO 2.2: “PROTEZIONE E VALORIZZAZIONE DELL'ARCHITETTURA E DEL PAESAGGIO RURALE” FINANZIATO DALL'UNIONE EUROPEA – NEXTGENERATIONEU.	DPH003 - Servizio Beni e Attività Culturali
1	DGR n. 555 del 27/09/2022	Progetto “Rocca Calascio Luce d'Abruzzo” - bando PNRR Componente 3 (M1C3) - Investimento 2.1. - Approvazione schema di Convenzione tra Regione	DRG - Direzione generale della



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027

		Abruzzo e Comune di Calascio.	Regione
1	DGR n. 662 del 10/11/2022	PNRR – MISSIONE 1 “DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE, COMPETITIVITÀ E CULTURA” – COMPONENTE 3 TURISMO E CULTURA 4.0 – MISURA 1. “PATRIMONIO CULTURALE PER LA PROSSIMA GENERAZIONE “, INVESTIMENTO 1.1 “STRATEGIE E PIATTAFORME DIGITALI PER IL PATRIMONIO CULTURALE”. SUB-INVESTIMENTO 1.1.5. “DIGITALIZZAZIONE DEL PATRIMONIO CULTURALE”. ADEMPIMENTI A SEGUITO DEL D.M. 25 LUGLIO 2022, N.298 “ASSEGNAZIONE DELLE RISORSE ALLE REGIONI E PA”.	DPH003 - Servizio Beni e Attività Culturali
1	D.G.R. n. 72 del 13/02/2023	PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR) - MISSIONE 1 - COMPONENTE 1 - ASSE 1 - MISURA 1.7.2 “RETE DEI SERVIZI DI FACILITAZIONE DIGITALE” – APPROVAZIONE DELLO SCHEMA DI ACCORDO DI COLLABORAZIONE EX ART.15 DELLA LEGGE N. 241/1990 E SS.MM.II TRA LA REGIONE ABRUZZO E LA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - DIPARTIMENTO PER LA TRASFORMAZIONE DIGITALE - E DEL RELATIVO PIANO OPERATIVO REGIONALE DI ATTUAZIONE DELLA MISURA 1.7.2	DRG - Direzione generale della Regione
1	D.G.R. n. 265 del 16/05/2023	PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR). DEFINIZIONE DEL NUOVO SISTEMA DI GOVERNANCE PER L’ATTUAZIONE DEL PIANO TERRITORIALE MILLE ESPERTI DELLA REGIONE ABRUZZO. NUOVE MISURE DI ORGANIZZAZIONE E GOVERNANCE.	DRG011 - Servizio PNRR, aree interne - RESTART e certificazione
1	D.G.R. n. 359 del 20/06/2023	PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR) - PROGETTO 1000 ESPERTI - MISURA 1, COMPONENTE 1, SUB INVESTIMENTO 2.2.1 “ASSISTENZA TECNICA A LIVELLO CENTRALE E LOCALE” – NEXTGENERATIONEU. ATTUAZIONE DEL PIANO TERRITORIALE MILLE ESPERTI VERSIONE DI DICEMBRE 2022. SUPERAMENTO DELLA D.G.R. N. 813 DEL 13/12/2021.	DRG011 - Servizio PNRR, aree interne - RESTART e certificazione
1	D.G.R. n. 685 del 17/10/2023	PNRR MISSIONE 1 “DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE, COMPETITIVITÀ, CULTURA E TURISMO” - COMPONENTE 1, DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E SICUREZZA NELLA P.A. - SCHEMA DI CONVENZIONE E PIANO OPERATIVO– APPROVAZIONE.	DPG - Dipartimento Lavoro - Sociale
2	D.G.R. n. 148 del 21/03/2022	Assegnazione a Trenitalia S.p.A. delle risorse destinate alla Regione Abruzzo dal D.M. n. 319 del 09 agosto 2021 del Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili relative alla Misura M2C2 – 4.4.2 del Piano nazionale di ripresa e resilienza per il	DPE005 - Servizio Trasporto Pubblico

		rinnovo flotta treniverdi.	
2	D.G.R. n. 49 del 31/01/2023	PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR), MISSIONE 2 “RIVOLUZIONEVERDE E TRANSIZIONE ECOLOGICA”, COMPONENTE 2 “ENERGIA RINNOVABILE, IDROGENO, RETE E MOBILITÀ SOSTENIBILE”, INVESTIMENTO 3.1 “PRODUZIONE IN AREE INDUSTRIALI DISMESSE” – APPROVAZIONE AVVISO PER L’ATTUAZIONE ALIVELLO REGIONALE E DELLO SCHEMA DI CONVENZIONE DA SOTTOSCRIVERE CON ILMINISTERO DELL’AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA (MASE).	DPC025 - Servizio Politica Energetica e Risorse del Territorio - Pescara
2	D.G.R. n. 119 del 06/03/2023	PRESA D’ATTO DELL’ACCORDO TRA IL DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE PRESSO LA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI E LA REGIONE ABRUZZO ED APPROVAZIONE DELLO SCHEMA DI ACCORDO TRA LA REGIONE ABRUZZO E I SOGGETTI ATTUATORI PER L’ATTUAZIONE DELLA MISSIONE 2 - COMPONENTE 4 - SUBINVESTIMENTO 2.1B "MISURE PER LA GESTIONE DEL RISCHIO DI ALLUVIONE E PER LA RIDUZIONE DEL RISCHIO IDROGEOLOGICO" DEL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR).	DPE012 - Servizio opere marittime
2	D.G.R. n. 292 del 01/06/2023	PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR) MISSIONE 2 “RIVOLUZIONE VERDE E TRANSIZIONE ECOLOGICA” COMPONENTE 1 “ECONOMIA CIRCOLARE E AGRICOLTURA SOSTENIBILE” INVESTIMENTO 2.3 “INNOVAZIONE E MECCANIZZAZIONE NEL SETTORE AGRICOLO E ALIMENTARE”	DPD018 - Servizio Competitività
2	D.G.R. n. 405 del 10/07/2023	D.LGS. 03.04.2006, N. 152 E S.M.I. - PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR) - MISURA M2C4, INVESTIMENTO 3.4, BONIFICA DEL "SUOLO DEI SITI ORFANI" FINANZIATO DALL’UNIONE EUROPEA – NEXT GENERATION EU. APPROVAZIONE SCHEMA DI ACCORDO DI PROGRAMMA PER LA REALIZZAZIONE DEGLI INTERVENTI DI BONIFICA E RIPRISTINO AMBIENTALE DEI SITI ORFANI RICADENTI NEL TERRITORIO DELLA REGIONE ABRUZZO AI SENSI DELL’ARTICOLO 7 DEL PIANO D’AZIONE EX DECRETO DEL MINISTRO DELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA 4 AGOSTO 2022.	DPC026 - Servizio Gestione Rifiuti e Bonifiche
2	D.G.R. n. 480 del 04/08/2023	D.LGS. 03.04.2006, N. 152 E S.M.I. - PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR) - MISURA M2C4, INVESTIMENTO 3.4, BONIFICA DEL "SUOLO DEI SITI ORFANI" E PROGRAMMA NAZIONALE DI BONIFICA DEI	DPC026 - Servizio Gestione Rifiuti e Bonifiche



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027

		SITI ORFANI E PIANO TERRITORIALE DELLA REGIONE ABRUZZO. APPROVAZIONE “LINEE GUIDA PER LA BONIFICA DI SITI ORFANI DI DISCARICHE. PROCEDURE, ANALISI DI RISCHIO E PROGETTI PER LA PRODUZIONE DI ENERGIA RINNOVABILE”.	
2	D.G.R. n. 633 del 29/09/2023	CICLOVIA TURISTICA ADRIATICA –ATTO DI INDIRIZZO PER L’ATTUAZIONE DEGLI INTERVENTI: APPROVAZIONE DEI CRITERI E DEI PROGETTI PER IL PIANO DI RIPARTO DELL’OBIETTIVO PNRR; INDIVIDUAZIONE DEI SOGGETTI SUB ATTUATORI DEGLI INTERVENTI RELATIVI AL LOTTO 2, FINANZIATO CON DM 4/2022, APPROVAZIONE DELLA RELATIVA BOZZA DI CONVENZIONE (CUP MASTER C91B22001960001).	DPH002 - Servizio Politiche Turistiche e Sportive
2	D.G.R. n. 947 del 28/12/2023	PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR) – MISSIONE 2 COMPONENTE 1 (M2C1) – INVESTIMENTO 2.3 – INNOVAZIONE E MECCANIZZAZIONE NEL SETTORE AGRICOLO E ALIMENTARE - SOTTOMISURA "AMMODERNAMENTO DELLE MACCHINE AGRICOLE". INDIRIZZI PER L’EMANAZIONE DEL BANDO.	DPD018 - SERVIZIO COMPETITIVITA' AGRICOLTURA
4	D.G.R. n. 5 del 13/01/2022	PNRR – Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza – Missione 4, Componente 1 – Istruzione e Ricerca – Investimento 3.3: “Piano di messa in sicurezza e riqualificazione delle scuole”. Priorità regionali e indirizzi.	DPC022 - Servizio Edilizia Sociale e Scolastica
5	D.G.R. n. 572 del 18/10/2022	PNRR – Missione 5, Componente 1, Riforma 1.1 Politiche Attive del Lavoro e Formazione. Piano di attuazione del programma per la Garanzia di occupabilità dei lavoratori – GOL. Approvazione schema di Convenzione.	DPG - Dipartimento Lavoro - Sociale
5	D.G.R. n. 635 del 27/10/2022	APPROVAZIONE DEL DOCUMENTO DI PROGRAMMAZIONE REGIONALE DELL’OFFERTA FORMATIVA “SISTEMA DUALE” - A.F. 2022-2025 - FINANZIATA A VALERE SULLE RISORSE AGGIUNTIVE DI FONTI DI FINANZIAMENTO PNRR - MISSIONE 5 – COMPONENTE 1 – INVESTIMENTO 1.4, MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI E FONDI REGIONALI - ANNO FINANZIARIO 2021-	DPG025 - Servizio formazione e apprendimento permanente (ex DPG021 - Istruzione – Formazione – Università)
5	DGR n. 636 del 27/10/2022	PNRR - MISSIONE 5 – COMPONENTE 1 – INVESTIMENTO 1.4, MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI E FONDI REGIONALI - Approvazione schema di Convenzione.	DPG025 - Servizio formazione e apprendimento permanente (ex DPG021 - Istruzione – Formazione –

			Università)
5	D.G.R. n. 495 del 07/08/2023	ATTUAZIONE PIANO STRAORDINARIO DI POTENZIAMENTO DEI CENTRI PER L'IMPIEGO E DELLE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO – D.M. 74 DEL 28.06.2019, D.M. 59 DEL 22.05.2020 E S.M.I. - “RISORSE SUL BILANCIO NAZIONALE” – MISSIONE 5 COMPONENTE 1 PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA – APPROVAZIONE SCHEMA DI CONVENZIONE.	DPG017 - Servizio CPI AQ-TE E PE-CH
5	D.G.R. n. 499 del 07/08/2023	PROGRAMMA TRIENNALE DEI LAVORI PUBBLICI: INIZIATIVA DENOMINATA PINQUA PROGRAMMA INNOVATIVO QUALITÀ DELL'ABITARE PER “INTERVENTI DI RIQUALIFICAZIONE E RIGENERAZIONE DEL TESSUTO URBANO E SOCIO-ECONOMICO DEI COMUNI COSTIERI”: ADOZIONE SCHEMA DI PROGRAMMA TRIENNALE DEI LAVORI PUBBLICI DEL SERVIZIO PIANIFICAZIONE TERRITORIALE E PAESAGGIO E RELATIVO ELENCO ANNUALE DI CUI ALL'ALLEGATO I.5 “ELEMENTI PER LA PROGRAMMAZIONE DEI LAVORI E DEI SERVIZI. SCHEMI TIPO” DEL D. LGS. 36/2023 E APPROVAZIONE DEI PROGETTI FTE DENOMINATI: PINQUA ID 177 (ID INTERVENTO 2272) AREA 1 “TRA I MONTI D'ABRUZZO”, (CUP C63D21001640001); PINQUA ID 530 (ID INTERVENTO 2288) AREA 2 “COSTA DEI TRABOCCHI”, (CUP C65F21000110001); PINQUA ID 535 (ID INTERVENTO 2295) AREA 3 “TRA I FIUMI D'ABRUZZO” (CUP C98I21000060004).	DPC032 - Servizio Pianificazione Territoriale e Paesaggio
5	D.G.R. n. 768 del 13/11/2023	PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR) MISSIONE 5 COMPONENTE 1 INVESTIMENTO 1.1 – AGGIORNAMENTO DEL PIANO REGIONALE DI POTENZIAMENTO DEI CENTRI PER L'IMPIEGO REGIONE ABRUZZO. APPROVAZIONE.	DPG017 - Servizio CPI AQ-TE E PE-CH
5	D.G.R. n. 907 del 20/12/2023	APPROVAZIONE DEL DOCUMENTO DI PROGRAMMAZIONE REGIONALE DELL'OFFERTA FORMATIVA “SISTEMA DUALE” - A.F. 2022-2025 - FINANZIATA A VALERE SULLE RISORSE AGGIUNTIVE DI	DPG - Dipartimento Lavoro - Sociale

		FONTI DI FINANZIAMENTO PNRR - MISSIONE 5 – COMPONENTE 1 – INVESTIMENTO 1.4, MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI E FONDI REGIONALI - ANNO FINANZIARIO 2022-.	
6	D.G.R. n. 263 del 24/05/2022	PNRR Missione 6 Salute: Presa d’atto ed approvazione del Piano Operativo Regionale, dello schema di Contratto Istituzionale di Sviluppo (C.I.S.) di cui al Decreto del Ministero della Salute 5 aprile 2022 ed ulteriori disposizioni.	DPF - Dipartimento Sanità
6	D.G.R. n. 773 del 13/12/2022	RECEPIMENTO DEL D.M. 77/2022 - APPROVAZIONE DEL “PIANO DELL’ASSISTENZA TERRITORIALE DELLA REGIONE ABRUZZO”, FINALIZZATO ALL’ACCESSO ALLE RISORSE DI CUI ALLA MISSIONE 6 - COMPONENTE 1, DEL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR)	DPF019 - Servizio Flussi Informativi e Sanità Digitale
6	D.G.R. n. 799 del 20/12/2022	PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA – PNRR MISSIONE 6 SALUTE C 1 E C 2 (ART. 1, COMMA 1042, LEGGE 30 DICEMBRE 2020 N. 178) DI CUI ALL’INTESA CSR N. 1 DEL 12/01/2022 – ASSEGNAZIONE INTERVENTI ALLE AZIENDE SANITARIE – DELEGA ATTIVITÀ AI SENSI DELL’ART. 5 DEL CIS	DPF019 - Servizio Flussi Informativi e Sanità Digitale
6	D.G.R. n. 259 del 11/05/2023	PNRR - MISSIONE 6 SALUTE – COMPONENTE 1 – INVESTIMENTO 1.2 – CASA COME PRIMO LUOGO DI CURA – SUB-INVESTIMENTO 1.2.1. – ASSISTENZA DOMICILIARE - APPROVAZIONE DEL PIANO OPERATIVO REGIONALE	DPF019 - Servizio Flussi Informativi e Sanità Digitale
6	D.G.R. n. 301 del 01/06/2023	PRESA D’ATTO DELLA PROPOSTA DI ACCORDO DI COLLABORAZIONE TRA IL MINISTERO DELLA SALUTE – DIREZIONE GENERALE DELLA PREVENZIONE SANITARIA - DGPRE E LA REGIONE ABRUZZO – SERVIZIO OPERE MARITTIME DPE012 PER L’ATTUAZIONE DELLA MISSIONE 6 - COMPONENTE 1– INVESTIMENTO E.1 “SALUTE-AMBIENTE-BIODIVERSITÀ-CLIMA” – SUBINVESTIMENTO 1.4 “PROMOZIONE E FINANZIAMENTO DI RICERCA APPLICATA CON APPROCCI MULTIDISCIPLINARI IN SPECIFICHE AREE DI INTERVENTO SALUTE-AMBIENTE-CLIMA” - PIANO NAZIONALE PER GLI INVESTIMENTI COMPLEMENTARI (PNC) AL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA	DPE012 - Servizio opere marittime
6	D.G.R. n. 363 del 20/06/2023	PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA PNRR PIANO NAZIONALE INVESTIMENTI COMPLEMENTARI (PNC): INVESTIMENTO 1 PIANO OPERATIVO “SALUTE, AMBIENTE, CLIMA, BIODIVERSITÀ”. (PRACSI). MISSIONE 6	DPF011 - Servizio sanità veterinaria e sicurezza degli alimenti

		<p>COMPONENTE 1 RIFORMA 1 DEFINIZIONE DI UN NUOVO MODELLO ORGANIZZATIVO DELLA RETE DI ASSISTENZA SANITARIA TERRITORIALE.</p> <p>ASSEGNAZIONE RISORSE ALLE STRUTTURE REGIONALI (ASL, IZS E ARTA) ED APPROVAZIONE INTERVENTI.</p>	
6	D.G.R. n. 500 del 30/08/2023	<p>PRESA D'ATTO DELLA PROPOSTA DI ACCORDO DI COLLABORAZIONE DI II LIVELLO TRA LA REGIONE ABRUZZO – SERVIZIO OPERE MARITTIME DPE012 E LE UNITÀ OPERATIVE COINVOLTE NELL'ATTUAZIONE DEL PROGETTO DI PROGETTO DI RICERCA APPLICATA DENOMINATO “ACQUA, CLIMA E SALUTE: DALLA PROTEZIONE AMBIENTALE DELLE RISORSE, ALL'ACCESSO ALL'ACQUA, ALLA SICUREZZA D'USO (ACES)” MISSIONE 6 - COMPONENTE 1– INVESTIMENTO E.1 “SALUTEAMBIENTE-BIODIVERSITÀ-CLIMA” – SUB-INVESTIMENTO 1.4 “PROMOZIONE E FINANZIAMENTO DI RICERCA APPLICATA CON APPROCCI MULTIDISCIPLINARI IN SPECIFICHE AREE DI INTERVENTO SALUTE-AMBIENTE-CLIMA” - PIANO NAZIONALE PER GLI INVESTIMENTI COMPLEMENTARI (PNC) AL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA</p>	DPE012 - Servizio opere marittime
6	D.G.R. n. 624 del 29/09/2023	<p>PNRR M6C2-2.2.3 – “SVILUPPO DELLE COMPETENZE TECNICHE-PROFESSIONALI, DIGITALI E MANAGERIALI DEL PERSONALE DEL SISTEMA SANITARIO. SUB-MISURA: CORSO DI FORMAZIONE MANAGERIALE” - DETERMINAZIONI IN ORDINE ALL'ATTUAZIONE DELL'INVESTIMENTO.</p>	DPF004 - Servizio Risorse Umane del SSR
6	D.G.R. n. 634 del 29/09/2023	<p>PNRR MISSIONE 6 COMPONENTE 2 INVESTIMENTO 1 3 2 INFRASTRUTTURA TECNOLOGICA DEL MINISTERO DELLA SALUTE E ANALISI DEI DATI MODELLO PREDITTIVO PER LA VIGILANZA LEA RECEPIMENTO DDMM SICOF E SIAR ADOZIONE NUOVI FLUSSI INFORMATIVI SANITARI</p>	DPF019 - Servizio Flussi Informativi e Sanità Digitale
6	D.G.R. n. 722 del 03/11/2023	<p>PNRR SUB-INVESTIMENTO M6 C2 - SUB INVESTIMENTO 1.3.1 “RAFFORZAMENTO DELL'INFRASTRUTTURA TECNOLOGICA E DEGLI STRUMENTI PER LA RACCOLTA, L'ELABORAZIONE, L'ANALISI DEI DATI E LA SIMULAZIONE (FSE)” – RIPARTO DELLE RISORSE DI</p>	DPF019 - Servizio Flussi Informativi e Sanità Digitale



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027

		CUI DECRETO 8/8/2022.	
--	--	-----------------------	--

	DGR n. 319 del 03/06/2021	Programmazione unitaria. Presa d'atto del documento "L'Abruzzo e il PNRR. Il contributo della Regione al rilancio del Paese", del documento "REACT-EU. La proposta della Regione Abruzzo" e adozione del documento "Abruzzo Prossimo -Linee di indirizzo strategico per lo sviluppo sostenibile e l'integrazione dei fondi 2021-30".	DPA - Dipartimento Presidenza
	DGR n. 70 del 14/02/2022	PNRR – Individuazione ufficio dedicato alle procedure di appalto.	DPB012 - Servizio Informatica e Statistica
	DGR n. 91 del 21/02/2023	PRESA D'ATTO DELL'ACCORDO COLLABORATIVO E PROTOCOLLO D'INTESA TRA LA REGIONE ABRUZZO E IL COMANDO REGIONALE ABRUZZO DELLA GUARDIA DI FINANZA PER IL CONTRASTO ALLE FRODI NELL'UTILIZZO DELLE RISORSE PUBBLICHE, ANCHE CONNESSE AL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA	DPA - Dipartimento Presidenza

2	DGR n. 78 del 07/02/2024	PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA – PNRR – M2C4 INVESTIMENTO 4.4 - INVESTIMENTI IN FOGNATURA E DEPURAZIONE– NEXT GENERATION EU. APPROVAZIONE DELLO SCHEMA DI ACCORDO DI PROGRAMMA DI CUI AL DECRETO DEL MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA N. 262 DEL 09/08/2023.	DPC024 - SERVIZIO GESTIONE E QUALITÀ DELLE ACQUE
1	DGR n. 103 del 15/02/2024	AVVISO PUBBLICO EMANATO DAL DIPARTIMENTO PER LA TRANSIZIONE DIGITALE (DTD) DELLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI A VALERE SUL PNRR – MISSIONE 1 - COMPONENTE 1 - SUB INVESTIMENTO 1.4.6 "MOBILITY AS A SERVICE FOR ITALY" - "MAAS4ITALY - 7 TERRITORI", FINANZIATO DALL'UNIONE EUROPEA NELL'AMBITO DEL PROGRAMMA NEXTGENERATIONEU. - APPROVAZIONE SCHEMA DI CONVENZIONE RELATIVA AL FINANZIAMENTO CONCESSO DAL DTD PER IL PROGETTO "MAAS4ABRUZZO" (CUP C69B23000270006).	DPE005 - SERVIZIO TRASPORTO PUBBLICO
1	DGR n. 201 del 08/03/2024	PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR) - MISSIONE 1 - COMPONENTE 1 - ASSE 1 – DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E SICUREZZA- PARTECIPAZIONE DELLA	DPB012 - SERVIZIO INFORMATICA E STATISTICA



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027

		REGIONE ABRUZZO ALLE INIZIATIVE NAZIONALI DEL PNRR PER LA TRANSIZIONE DIGITALE DEL PAESE E LA MODERNIZZAZIONE DELLA PA, DELLE INFRASTRUTTURE DI COMUNICAZIONE E DEL SISTEMA PRODUTTIVO.	
5	DGR n. 209 del 08/03/2024	PNRR M5C1 R1.1 PIANO ATTUATIVO REGIONALE GARANZIA OCCUPABILITÀ LAVORATORI (GOL) DELLA REGIONE ABRUZZO APPROVATO CON D.G.R. N. 167 DEL 28/03/2022-AGGIORNAMENTO 2023	DPG026 - SERVIZIO INTERVENTI PNRR
5	DGR n. 569 del 18/09/2024	APPROVAZIONE DEL DOCUMENTO DI PROGRAMMAZIONE REGIONALE DELL'OFFERTA FORMATIVA "SISTEMA DUALE" - A.F. 2024-2027 - FINANZIATA A VALERE SULLE RISORSE AGGIUNTIVE DI FONTI DI FINANZIAMENTO PNRR - MISSIONE 5 – COMPONENTE 1 –INVESTIMENTO 1.4, MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI E FONDI REGIONALI - ANNO FINANZIARIO 2023-.	DPG021 SERVIZIO ISTRUZIONE E UNIVERSITA'
6	DGR n. 270 del 17/05/2024	PRESA D'ATTO E APPROVAZIONE DEL DOCUMENTO TECNICO "LINEE DI INDIRIZZO DELLA REGIONE ABRUZZO – OSPEDALE DI COMUNITÀ", FINALIZZATO ALL'ACCESSO DELLE RISORSE DI CUI ALLA MISSIONE 6 - COMPONENTE 1, DEL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR)	DPF020 - SERVIZIO PROGRAMMAZIONE SOCIO-SANITARIA
6	DGR n. 402 del 08/07/2024	PNRR - MISSIONE 6 SALUTE COMPONENTE 1 INVESTIMENTO 1.2 INTERVENTO 1.2.3 "TELEMEDICINA PER UN MIGLIORE SUPPORTO AI PAZIENTI CRONICI" - SUB-CODIFICA, IN 1.2.3.1 "PIATTAFORMA DI TELEMEDICINA". COLLABORAZIONE CON REGIONE LOMBARDIA PER L'APPROVVIGIONAMENTO DELL'INFRASTRUTTURA REGIONALE DI TELEMEDICINA. APPROVAZIONE SCHEMA DI ACCORDO	DPF019 - SERVIZIO FLUSSI INFORMATIVI E SANITA' DIGITALE
6	DGR n. 404 del 08/07/2024	PRESA D'ATTO DELLE ATTESTAZIONI AZIENDALI DI CONSEGUIMENTO DEL TARGET REGIONALE PNRR M6C1-7 "CENTRALI OPERATIVE PIENAMENTE FUNZIONANTI", SUB INVESTIMENTO 1.2.2 - CENTRALI OPERATIVE TERRITORIALI E DEL CORRELATO MODELLO ORGANIZZATIVO REGIONALE	DPF020 - SERVIZIO PROGRAMMAZIONE SOCIO-SANITARIA
6	DGR n. 489 del 01/08/2024	PNRR M6C2-2.2 C – "SVILUPPO DELLE COMPETENZE TECNICHE-PROFESSIONALI, DIGITALI E MANAGERIALI DEL PERSONALE DEL	DPF004 - SERVIZIO RISORSE UMANE DEL SSR



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027

		SISTEMA SANITARIO. SUB-MISURA: CORSO DI FORMAZIONE MANAGERIALE” - DETERMINAZIONI IN ORDINE ALL’ATTUAZIONE DELL’INVESTIMENTO.	
6	DGR n. 538 del 09/09/2024	PNRR SUB-INVESTIMENTO M6 C2 - SUB INVESTIMENTO 1.3.1 “RAFFORZAMENTO DELL’INFRASTRUTTURA TECNOLOGICA E DEGLI STRUMENTI PER LA RACCOLTA, L’ELABORAZIONE, L’ANALISI DEI DATI E LA SIMULAZIONE (FSE)” – RIPARTO DELLE RISORSE DI CUI DECRETO 8.8.2022 – APPROVAZIONE PIANO OPERATIVO “FASCICOLO SANITARIO ELETTRONICO 2.0 (FSE 2.0) REGIONE ABRUZZO” - DISPOSIZIONI OPERATIVE DI DETTAGLIO.	DPF019 SERVIZIO FLUSSI INFORMATIVI E SANITA’ DIGITALE
6	DGR n. 539 del 09/09/2024	PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA MISSIONE 6 SALUTE: MODIFICA D.G.R. 263/2022 E APPROVAZIONE NUOVO PIANO OPERATIVO REGIONALE PNRR MISSIONE 6	DPF DIPARTIMENTO SANITA’
6	DGR n. 562 del 13/09/2024	MISSIONE 6 - COMPONENTE 1– INVESTIMENTO E.1 “SALUTE-AMBIENTE- BIODIVERSITÀ- CLIMA” – SUB-INVESTIMENTO 1.4 “PROMOZIONE E FINANZIAMENTO DI RICERCA APPLICATA CON APPROCCI MULTIDISCIPLINARI IN SPECIFICHE AREE DI INTERVENTO SALUTEAMBIENTE-CLIMA” – PIANO NAZIONALE PER GLI INVESTIMENTI COMPLEMENTARI (PNC) AL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA. AFFIDAMENTO DIRETTO A F.I.R.A. DEL SERVIZIO DI ASSISTENZA TECNICA SPECIALISTICA A SUPPORTO DEL SERVIZIO OPERE MARITTIME DPE012 PER IL MONITORAGGIO E LA RENDICONTAZIONE DEL PROGETTO ACES PER LA REGIONE ABRUZZO – ENTE CAPOFILA, ANNUALITÀ 2024-2025-2026. APPROVAZIONE SCHEMA DI CONVENZIONE.	DPE012 SERVIZIO OPERE MARITTIME

	DGR n. 575 del 18/09/2024	ACCORDO DI COLLABORAZIONE AREACOM – DPF019 SERVIZIO FLUSSI INFORMATIVI E SANITA’ DIGITALE – DGR 70/22 DEL 14.02.2022 PNRR INDIVIDUAZIONE UFFICIO DEDICATO ALLE PROCEDURE DI APPALTO. RECEPIMENTO E APPROVAZIONE.	DPF019 SERVIZIO FLUSSI INFORMATIVI E SANITA’ DIGITALE
1	DGR n. 684 del 30/10/2024	APPROVAZIONE SCHEMA DI ACCORDO AI SENSI DELL’ART.7, CO. 4 DEL DLGS 36/2023	DPG027 SERVIZIO BENI E ATTIVITÀ CULTURALI

		<p>PER</p> <p>L'INTERVENTO DI CATALOGAZIONE DI PARCHI E GIARDINI STORICI – PNRR, MISSIONE 1(M1C3),</p> <p>MISURA 2 “RIGENERAZIONE DI PICCOLI SITI CULTURALI, PATRIMONIO CULTURALE, RELIGIOSO E</p> <p>RURALE”, INVESTIMENTO 2.3: “PROGRAMMI PER VALORIZZARE L’IDENTITÀ DEI LUOGHI: PARCHI E</p> <p>GIARDINI STORICI” TRA MINISTERO DELLA CULTURA E REGIONE ABRUZZO</p>	L’AQUILA
5	DGR n. 761 del 26/11/2024	<p>ATTUAZIONE PIANO STRAORDINARIO DI POTENZIAMENTO DEI CENTRI PER L’IMPIEGO E DELLE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO – D.M. 74 DEL 28.06.2019, D.M. 59 DEL 22.05.2020 E S.M.I.- “RISORSE SUL BILANCIO NAZIONALE” – MISSIONE 5 COMPONENTE 1 PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA. MODIFICA DELLO SCHEMA DI CONVENZIONE TRA LA REGIONE ABRUZZO E I COMUNI SEDE DI CENTRI PER L’IMPIEGO APPROVATO CON DGR N. 495 DEL 07/08/2023.</p>	DPG017 SERVIZIO CPI AQ - TE - PE - CH
6	DGR n. 844 del 11/12/2024	<p>PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA MISSIONE 6 SALUTE, MODIFICA DGR 263/2022 E INDIVIDUAZIONE NUOVO REFERENTE UNICO AI SENSI DELL’ART. 3 DEL CIS</p>	DPF DIPARTIMENTO SANITA' PESCARA
5	DGR n. 879 del 23/12/2024	<p>PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR) MISSIONE 5 COMPONENTE 1 INVESTIMENTO 1.1 – AGGIORNAMENTO DEL PIANO REGIONALE DI POTENZIAMENTO DEI CENTRI PER L’IMPIEGO REGIONE ABRUZZO. APPROVAZIONE.</p>	DPH010 SERVIZIO CPI AQ-TE PE-CH
5	DGR n. 880 del 23/12/2024	<p>PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA PNRR MISSIONE 5 COMPONENTE 1 INVESTIMENTO 1.1 AGGIORNAMENTO DEL PIANO REGIONALE DI POTENZIAMENTO DEI CENTRI PER L’IMPIEGO REGIONE ABRUZZO. APPROVAZIONE SCHEMA DI CONVENZIONE DA SOTTOSCRIVERE TRA LA REGIONE ABRUZZO E L’UNITÀ DI MISSIONE DEL MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI MLPS.</p>	DPH010 SERVIZIO CPI AQ-TE PE-CH
6	DGR n. 906 del 23/12/2024	<p>PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA MISSIONE 6 COMPONENTE 2 INVESTIMENTO 2.1 “VALORIZZAZIONE E</p>	DPF020 SERVIZIO PROGRAMMAZIONE



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027

		POTENZIAMENTO DELLA RICERCA BIOMEDICA DEL SSN” – PRESA D’ATTO CONVENZIONI ISTITUZIONALI PER 7 PROGETTI DI RICERCA FINANZIATI DALL’UNIONE EUROPEA – NEXTGENERATIONEU – ED APPROVAZIONE SCHEMA DI CONVENZIONE ATTUATIVA.	SOCIO-SANITARIA
--	--	--	-----------------

ALLEGATI

ALLEGATI SOTTOSEZIONE 2.2

- **Allegato 2.2.** Sottosezione Performance – Schede obiettivo 2025

ALLEGATI SOTTOSEZIONE 2.4 e 4.2

- **Allegato A - A bis - B** - Processi Trasversali e Misure Generali di Prevenzione della Corruzione a carico di tutte le strutture regionali
- **Allegato C** - Trasparenza
- **Allegato D** - Registro degli Accessi Civici
- **Allegato E** - Monitoraggio dei Tempi Procedimentali

ALLEGATI SOTTOSEZIONE 2.6

- **Scheda G:** Programma Triennale degli Acquisti di beni e servizi 2025/2027

ALLEGATI SOTTOSEZIONE 3.3

- **Allegato A** - Dotazione organica
- **Allegato B** - Piano assunzionale 2025 – Assunzioni a tempo indeterminato
- **Allegato C** - Costo della dotazione organica
- **Allegato D** - Verifica dei limiti di spesa anno 2025
- **Allegato E** - Risorse finanziarie disponibili e costo Piano assunzioni annualità 2025
- **Allegato F** - Progressioni verticali in deroga anno 2025