

REGIONE  
ABRUZZO



# P.I.A.O 2023 - 2025

## ANNUALITA' 2023

Piano Integrato di Attività e Organizzazione





## **Regione Abruzzo**

### **Piano Integrato di Azione e Organizzazione**

***A cura della Direzione Generale, del Servizio Pianificazione e Controllo Strategico, del Dipartimento Risorse, del Servizio Organizzazione, del Servizio Informatica e Statistica e del Servizio Autonomo Controlli e Anticorruzione***



**Regione Abruzzo**  
Piano Integrato di Azione e Organizzazione

## Sommario

<b>SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE .....</b>	<b>5</b>
<b>1.1 LA REGIONE ABRUZZO: DATI IDENTIFICATIVI .....</b>	<b>6</b>
<b>1.2 PREMESSA E NOTA METODOLOGICA .....</b>	<b>7</b>
<b>1.3 FUNZIONI E ATTIVITA' .....</b>	<b>8</b>
<b>SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRRUZIONE .....</b>	<b>11</b>
<b>2.1 VALORE PUBBLICO .....</b>	<b>12</b>
<b>2.2 PERFORMANCE .....</b>	<b>26</b>
2.2.1 Premessa .....	27
2.2.2 Individuazione degli obiettivi, indicatori e target: metodologia di lavoro. ....	28
2.2.3 L'integrazione con le diverse fonti di programmazione .....	31
2.2.4 Gli obiettivi specifici trasversali: digitalizzazione, semplificazione e piena accessibilità. ....	34
<b>2.3 PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE .....</b>	<b>42</b>
<b>2.4 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA .....</b>	<b>49</b>
2.4.1 Parte generale .....	51
2.4.2 Contesto esterno .....	64
2.4.3 Contesto interno .....	68
2.4.4 Mappatura dei processi .....	71
2.4.5 Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti .....	71
2.4.6 Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio .....	72
2.4.7 Programmazione dell'attuazione della trasparenza .....	93
<b>SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO .....</b>	<b>105</b>
<b>3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA .....</b>	<b>106</b>
<b>3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE .....</b>	<b>107</b>
<b>3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE .....</b>	<b>109</b>
<b>SEZIONE 4. MONITORAGGIO .....</b>	<b>118</b>
<b>4.1 MONITORAGGIO VALORE PUBBLICO E PERFORMANCE .....</b>	<b>119</b>
<b>4.2 MONITORAGGIO RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA .....</b>	<b>121</b>
<b>ALLEGATI .....</b>	<b>125</b>
<b>ALLEGATI SOTTOSEZIONE 2.2 .....</b>	<b>125</b>
➤ Schede obiettivo 2023 .....	125
<b>ALLEGATI SOTTOSEZIONI 2.4 e 4.2 .....</b>	<b>125</b>
➤ Allegato A - Mappatura dei Processi Trasversali e Specifici con l'indicazione del Livello di Rischio corruttivo e le correlate Misure Specifiche di Prevenzione della Corruzione .....	125



## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

➤ Allegato A bis – Processi Trasversali Contratti pubblici in deroga e a valere su risorse PNRR e PNC .....	125
➤ Allegato B - Misure Generali di Prevenzione della Corruzione a carico di tutte le strutture regionali .....	125
➤ Allegato C - Trasparenza .....	125
➤ Allegato D - Registro degli Accessi Civici .....	125
➤ Allegato E - Monitoraggio dei Tempi Procedimentali .....	125
<b>ALLEGATI SOTTOSEZIONE 3.3 .....</b>	<b>125</b>
➤ Allegato A – Dotazione Organica .....	125
➤ Allegato B – Piano del Fabbisogno – annualità 2023 .....	125
➤ Allegato C – Costo della dotazione organica .....	125
➤ Allegato D – Limiti di spesa .....	125
➤ Allegato F – Prospetto contratti a tempo determinato .....	125



**Regione Abruzzo**  
Piano Integrato di Azione e Organizzazione

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



## Regione Abruzzo

Piano Integrato di Azione e Organizzazione

### 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 <a href="mailto:urp@regione.abruzzo.it">urp@regione.abruzzo.it</a>
PEC/PEO	<a href="mailto:drg@pec.regione.abruzzo.it">drg@pec.regione.abruzzo.it</a> ; <a href="mailto:drg@regione.abruzzo.it">drg@regione.abruzzo.it</a> <a href="mailto:dpa@pec.regione.abruzzo.it">dpa@pec.regione.abruzzo.it</a> ; <a href="mailto:dpa@regione.abruzzo.it">dpa@regione.abruzzo.it</a> <a href="mailto:dpb@pec.regione.abruzzo.it">dpb@pec.regione.abruzzo.it</a> ; <a href="mailto:dpb@regione.abruzzo.it">dpb@regione.abruzzo.it</a> <a href="mailto:dpc@pec.regione.abruzzo.it">dpc@pec.regione.abruzzo.it</a> ; <a href="mailto:dpc@regione.abruzzo.it">dpc@regione.abruzzo.it</a> <a href="mailto:dpd@pec.regione.abruzzo.it">dpd@pec.regione.abruzzo.it</a> ; <a href="mailto:dpd@regione.abruzzo.it">dpd@regione.abruzzo.it</a> <a href="mailto:dpe@pec.regione.abruzzo.it">dpe@pec.regione.abruzzo.it</a> ; <a href="mailto:dpe@regione.abruzzo.it">dpe@regione.abruzzo.it</a> <a href="mailto:dpf@pec.regione.abruzzo.it">dpf@pec.regione.abruzzo.it</a> ; <a href="mailto:dpf@regione.abruzzo.it">dpf@regione.abruzzo.it</a> <a href="mailto:dpg@pec.regione.abruzzo.it">dpg@pec.regione.abruzzo.it</a> ; <a href="mailto:dpg@regione.abruzzo.it">dpg@regione.abruzzo.it</a> <a href="mailto:dph@pec.regione.abruzzo.it">dph@pec.regione.abruzzo.it</a> ; <a href="mailto:dph@regione.abruzzo.it">dph@regione.abruzzo.it</a> <a href="mailto:ada@pec.regione.abruzzo.it">ada@pec.regione.abruzzo.it</a> ; <a href="mailto:autorita.audit@regione.abruzzo.it">autorita.audit@regione.abruzzo.it</a> <a href="mailto:avvocatura@pec.regione.abruzzo.it">avvocatura@pec.regione.abruzzo.it</a> <a href="mailto:avvocatura@regione.abruzzo.it">avvocatura@regione.abruzzo.it</a> <a href="mailto:cap@pec.regione.abruzzo.it">cap@pec.regione.abruzzo.it</a> ; <a href="mailto:cap@regione.abruzzo.it">cap@regione.abruzzo.it</a> <a href="mailto:gab@pec.regione.abruzzo.it">gab@pec.regione.abruzzo.it</a> ; <a href="mailto:gab@regione.abruzzo.it">gab@regione.abruzzo.it</a>
SITO ISTITUZIONALE	<a href="http://www.regione.abruzzo.it">www.regione.abruzzo.it</a>



## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

#### 1.2 PREMESSA E NOTA METODOLOGICA

L'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021 n. 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, ha previsto 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 (P.I.A.O.).

Trattasi di un documento di programmazione triennale, da aggiornare annualmente, che ha assorbito, in una logica di integrazione e semplificazione, molti degli atti di pianificazione di competenza delle Pubbliche Amministrazioni.

In particolare, sono confluiti nel P.I.A.O.:

- 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

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.

Ai fini della predisposizione del P.I.A.O. 2023 - 2025 – Annualità 2023 della Regione Abruzzo, si è proceduto con determinazione n. DRG/1 del 13.01.2023 alla costituzione di un apposito Gruppo di Lavoro interdipartimentale, formato dai dirigenti e dai funzionari delle diverse strutture coinvolte per materia.

Nella predisposizione del Documento, il Gruppo di Lavoro si è ispirato ai seguenti criteri, che si auspica possano fungere da principi guida anche per gli Enti Strumentali della Regione Abruzzo nella redazione dei P.I.A.O. di rispettiva competenza:

- 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 ed operativi;
- Obiettivi trasversali specifici, quali quelli della digitalizzazione, della semplificazione e dell'accessibilità fisica e digitale;
- 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.



## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

- 2) Al 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.

Sulla base dei criteri sopra riportati, è stato predisposto il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023 - 2025 – Annualità 2023 della Regione Abruzzo.

### 1.3 FUNZIONI E ATTIVITA'

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.





## **Regione Abruzzo**

### **Piano Integrato di Azione e Organizzazione**

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 svolgere 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.



## **Regione Abruzzo**

### **Piano Integrato di Azione e Organizzazione**

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.



**Regione Abruzzo**

Piano Integrato di Azione e Organizzazione

## SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRRUZIONE



**Regione Abruzzo**  
Piano Integrato di Azione e Organizzazione

## 2.1 VALORE PUBBLICO



## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

La missione di una organizzazione pubblica è quella di creare valore pubblico per la comunità servita, dove per valore pubblico si intende l'insieme degli impatti prodotti dalle politiche dell'Ente sul livello di benessere dei cittadini, utenti e stakeholder.

A tale scopo, ogni organizzazione deve individuare la strategia volta a definire i traguardi che si intendono raggiungere e le azioni da compiere per supportare il loro conseguimento, tenendo conto del contesto operativo, interno ed esterno, in cui la stessa si trova ad agire.

Il documento principale descrittivo della strategia dell'amministrazione per la creazione di valore pubblico è senza dubbio il programma di mandato, in cui vengono individuati le linee programmatiche e gli indirizzi generali di governo.

Attraverso i successivi documenti di programmazione, viene data una priorità a tali indirizzi e si inquadrano quelli prioritari in aree strategiche omogenee.

Il programma di mandato dell'attuale governo della Regione è stato presentato al Consiglio Regionale e da quest'ultimo approvato in data 12.03.2019.

Lo stesso si articola sulle seguenti Linee programmatiche:

1. Linee Guida per una nuova Regione;
2. Un Territorio fertile per le imprese attraverso: la diffusione della conoscenza e dell'innovazione; l'abbattimento del digital divide; la semplificazione amministrativa; l'accesso al credito;
3. Infrastrutture materiale ed immateriali e mobilità sostenibile;
4. Ancora sulle infrastrutture; verso la connettività; la private equity;
5. Il valore aggiunto dell'interconnessione: l'agroalimentare, il turismo e il genius loci, l'ambiente curato e tutelato;
6. Riduzione della pressione fiscale per la crescita; le politiche europee e la macchina regionale;
7. La montagna: una grande e inespressa potenzialità; i dualismi territoriali; il turismo e la cultura, un binomio di opportunità;
8. Il cittadino al centro: le politiche sanitarie e il nuovo welfare;
9. Investire sulla protezione civile e sulla prevenzione; la sicurezza come diritto;
10. Una politica nuova per un nuovo Abruzzo.

Le linee programmatiche inserite nel programma di mandato sono inquadrare in aree strategiche omogenee all'interno delle quali sono individuati gli obiettivi strategici a valenza triennale. Per il periodo di programmazione 2023 - 2025, gli obiettivi strategici triennali, previsti nel Documento di Economia e Finanza Regionale, approvato con deliberazione di Consiglio Regionale n. 80/1 del 30.12.2022 e relativa Nota di Aggiornamento, approvata con deliberazione di Consiglio Regionale n. 80/2 del 30.12.2022 sono:

- 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 politiche nazionali ed europee e l'ottimizzazione delle relative procedure fisiche e finanziarie
- 6) La semplificazione normativa e la revisione della macchina regionale.

Al fine di identificare tutte le tematiche economiche, sociali, ambientali e di governance ritenute particolarmente rilevanti sia per la Regione che per i suoi stakeholder, nel DEFR 2022 – 2024 è stata inserita la cd. **Analisi di materialità**, riproposta anche nel DEFR 2023 – 2025,



## **Regione Abruzzo**

### **Piano Integrato di Azione e Organizzazione**

considerata l'attualità dei temi rilevanti su cui la stessa è stata effettuata e tenuto conto dei contenuti programmatici del documento.

Trattasi di uno strumento utilizzato nelle realtà aziendali, ma che si è ritenuto potesse esplicare utilità anche nell'ambito programmatico dell'amministrazione regionale, in quanto, individuando i temi che, da un lato, rappresentano le priorità strategiche per l'Amministrazione e, dall'altro, influenzano gli interessi e le aspettative degli stakeholder (a seguito di rilevazione mediante la somministrazione di apposito questionario al partenariato istituzionale e al partenariato economico –sociale), può contribuire ad orientare in maniera più focalizzata le scelte dell'Amministrazione stessa su aree di sostenibilità di mutuo interesse.

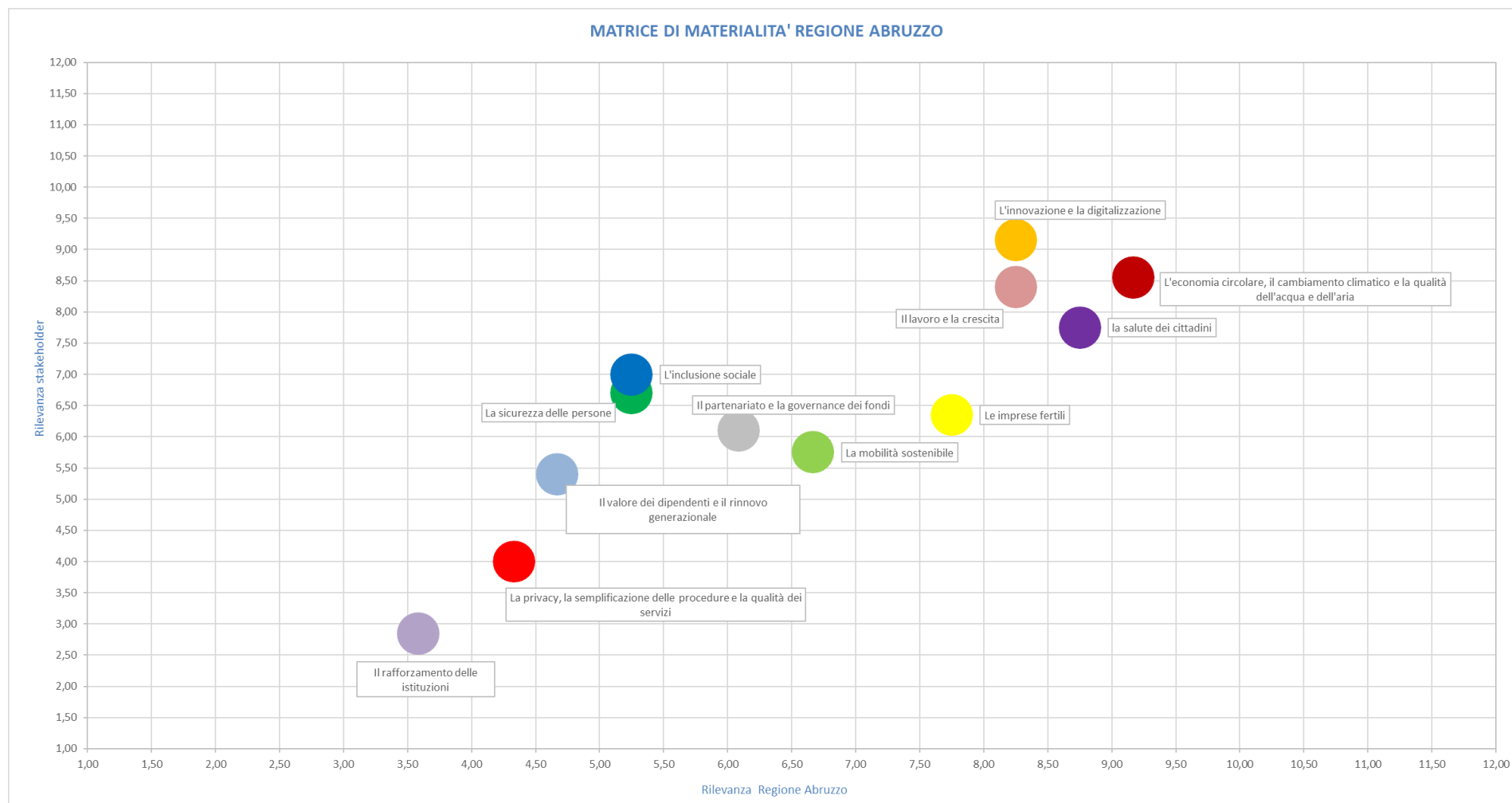
I temi rilevanti individuati nella matrice di materialità sono:

- 1) L'economia circolare, il cambiamento climatico e la qualità dell'acqua e dell'aria
- 2) L'innovazione e la digitalizzazione
- 3) Le imprese fertili
- 4) La mobilità sostenibile
- 5) La privacy, la semplificazione delle procedure e la qualità dei servizi
- 6) La sicurezza delle persone
- 7) Il valore dei dipendenti e il rinnovo generazionale
- 8) L'inclusione sociale
- 9) La salute dei cittadini
- 10) Il lavoro e la crescita
- 11) Il partenariato e la governance dei fondi
- 12) Il rafforzamento delle istituzioni

collocati nella matrice come da tabella seguente:



**Regione Abruzzo**  
Piano Integrato di Azione e Organizzazione





## **Regione Abruzzo**

### **Piano Integrato di Azione e Organizzazione**

Si evidenzia che i cd. temi rilevanti individuati nell'ambito della matrice si ritrovano nelle categorie previste nel Bando "Valore Pubblico: la pubblica Amministrazione che funziona", pubblicato a dicembre 2021 dal Dipartimento della Funzione Pubblica, in collaborazione con la SDA Bocconi, che sono: Sostenibilità, Digitalizzazione, Diversità e Inclusione, Lavoro e Sviluppo/Economico Imprenditoriale, Nuove Fragilità, Sport, Cultura e Turismo, Innovazione e crescita, Semplificazione e Innovazioni gestionali. Il contenuto di tali categorie è infatti rinvenibile all'interno dei contenuti del DEFR abbinati ai temi rilevanti della matrice.

Ai temi rilevanti sono stati abbinati, come da tabella che segue, i contenuti del DEFR 2023 - 2025 nonché gli obiettivi dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile.





**Regione Abruzzo**  
**Piano Integrato di Azione e Organizzazione**

TEMI RILEVANTI AI FINI DELLA MATRICE DI MATERIALITA'	DEFR 2023 - 2025	AGENDA 2030
1. L'ECONOMIA CIRCOLARE, IL CAMBIAMENTO CLIMATICO E LA QUALITA' DELL'ACQUA E DELL'ARIA	<p><b>6 L'AMBIENTE CURATO E TUTELATO</b></p> <p>6.1 La tutela del territorio e dell'ambiente</p> <p>6.1.1 Le aree protette e la conservazione della biodiversità</p> <p>6.1.1.1 La biodiversità agraria</p> <p>6.1.1.2 L'Apicoltura</p> <p>6.1.1.3 La rete agrometeorologica per la sostenibilità</p> <p>6.1.1.4 Le misure agroclimatiche ambientali e l'agricoltura biologica</p> <p>6.1.1.5 Il sostegno alla zootecnia nel territorio regionale</p> <p>6.1.2 La tutela della qualità dell'aria e riduzione dell'inquinamento</p> <p>6.1.2.1 La direttiva Nitrati e la difesa fitosanitaria</p> <p>6.1.2.2 L'uso sostenibile dei fitofarmaci</p> <p>6.1.3 La gestione sostenibile delle risorse idriche. Il Servizio Idrico Integrato</p> <p>6.1.4 Il risparmio idrico in agricoltura</p> <p>6.1.5 Il demanio idrico e fluviale</p> <p>6.1.6 Economia circolare. Efficiente gestione del ciclo dei rifiuti – Risanamento ambientale</p> <p>6.1.7 Qualità delle acque di balneazione. Tutela delle acque marine e degli ecosistemi marini</p> <p><b>6.2 La gestione del territorio</b></p> <p>6.2.1 Le valutazioni di impatto ambientale nella Regione Abruzzo</p> <p>6.2.2 La pianificazione territoriale e il paesaggio della Regione Abruzzo</p> <p>6.2.3 La gestione e la conservazione della fauna</p> <p>6.2.4 L'Edilizia Abitativa e l'Edilizia scolastica</p> <p>6.2.4.1 La ATER: Programmazione, Indirizzo e Controllo.</p> <p>6.2.5 La politiche energetiche e climatiche e la gestione delle risorse per lo sviluppo sostenibile del territorio</p> <p>6.2.6 Il dissesto idrogeologico</p> <p>6.2.6.1 Il ripristino delle strutture a seguito di eventi calamitosi</p> <p>6.2.6.2 La riduzione del rischio idraulico sui corsi d'acqua regionali</p> <p>6.2.6.3 La difesa della costa dall'erosione</p> <p>6.2.6.4 La sicurezza del territorio e la mitigazione del rischio</p> <p>6.2.6.5 La semplificazione delle procedure d'azione nella lotta al dissesto idrogeologico</p> <p><b>4. UN TERRITORIO FERTILE PER LE IMPRESE</b></p> <p>4.4 La montagna: una grande ed inespressa potenzialità</p> <p>4.4.1 La montagna: sviluppo e governance delle aree montane</p> <p>4.4.1.1 Misure forestali e Leader</p> <p>4.4.1.2 Misure Politiche Agricole Comuni</p> <p>4.4.2 I dualismi territoriali: strategie per le aree interne</p> <p><b>8 LA SEMPLIFICAZIONE NORMATIVA E LA REVISIONE DELLA MACCHINA REGIONALE</b></p> <p>8.1 La semplificazione delle procedure</p> <p>8.1.7 L'azione della Regione attraverso le partecipate e gli enti vigilati e controllati</p> <p>8.1.7.3 La ridefinizione delle attività demandate a Consorzi di Bonifica, quali enti vigilati, alla luce della L.R. n. 45/2019</p>	<p><b>6 SOSTENIBILI E SUE</b></p> <p>Garantire a tutti la disponibilità e la gestione sostenibile dell'acqua e delle strutture igienico-sanitarie</p> <p><b>7 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE</b></p> <p>Assicurare a tutti l'accesso a sistemi di energia economici, affidabili, sostenibili e moderni</p> <p><b>11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI</b></p> <p>Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili</p> <p><b>12 CONSUMI RESPONSABILI E PRODURRE RESPONSABILI</b></p> <p>Garantire modelli sostenibili di produzione e consumo</p> <p><b>13 AZIONE CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO</b></p> <p>Promuovere azioni, a tutti i livelli, per combattere il cambiamento climatico</p> <p><b>14 LA VITA SOTT'ACQUA</b></p> <p>Conservare e utilizzare in modo durevole gli oceani, i mari e le risorse marine per uno sviluppo sostenibile</p> <p><b>15 LA VITA SULLA TERRA</b></p> <p>Proteggere, ripristinare e favorire un uso sostenibile dell'ecosistema terrestre</p>
	<p><b>4. UN TERRITORIO FERTILE PER LE IMPRESE</b></p> <p>4.1 Le misure a sostegno del sistema produttivo regionale</p> <p>4.1.1 La ricerca e l'innovazione</p> <p>4.1.2 Le misure di sostegno alle attività industriali, terziarie ed artigianali</p> <p>4.1.3 Il supporto alla nascita di nuove imprese</p> <p>4.1.4 L'accesso al credito</p> <p>4.1.5 L'internazionalizzazione del sistema economico e produttivo abruzzese</p> <p>4.1.6 Le misure di sostegno alle imprese turistiche</p> <p>4.1.7 Le misure a sostegno degli agriturismi</p> <p>4.1.8 La promozione delle filiere e la difesa delle specificità locali</p> <p>4.1.9 Il potenziamento dell'offerta turistica e culturale</p> <p>4.1.10 L'attività sportiva, gli eventi sportivi e l'impiantistica sportiva</p> <p>4.1.11 La semplificazione degli oneri amministrativi a carico delle imprese</p> <p>4.1.12 Il programma RESTART e le imprese del cratere.</p> <p><b>4.2 Il potenziamento delle Infrastrutture materiali ed immateriali</b></p> <p>4.2.1 La viabilità</p> <p>4.2.2 Il Trasporto Ferroviario</p> <p>4.2.3 La logistica, la portualità e il trasporto aereo</p> <p>4.2.4 Gli impianti fissi e le scivvie</p> <p>4.2.5 Mappa riepilogativa degli interventi previsti per il potenziamento delle infrastrutture sudaissua per province</p> <p>4.2.6 La connettività e lo sviluppo digitale (crescita digitale e banda larga)</p> <p><b>8 LA SEMPLIFICAZIONE NORMATIVA E LA REVISIONE DELLA MACCHINA REGIONALE</b></p> <p>8.1 La semplificazione delle procedure</p> <p>8.1.7 L'azione della Regione attraverso le partecipate e gli enti vigilati e controllati</p> <p>8.1.7.5 A.R.I.C.: Mission dell'Ente e principali politiche informatiche, telematiche e di committenza</p>	<p><b>4 QUALITÀ DELL'EDUCAZIONE</b></p> <p>Fornire un'istruzione di qualità, inclusiva ed equa e opportunità di apprendimento per tutti</p> <p><b>5 UGUAGLIANZA</b></p> <p>Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze</p> <p><b>9 INDUSTRIA, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE</b></p> <p>Costruire un'infrastruttura resiliente e promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile.</p> <p><b>17 PARTENARIATO PER LO SVILUPPO</b></p> <p>Rafforzare le modalità di attuazione e rinnovare il partenariato mondiale per lo sviluppo sostenibile</p>
2. L'INNOVAZIONE E LA DIGITALIZZAZIONE	<p><b>4. UN TERRITORIO FERTILE PER LE IMPRESE</b></p> <p>4.1 Le misure a sostegno del sistema produttivo regionale</p> <p>4.1.1 La ricerca e l'innovazione</p> <p>4.1.2 Le misure di sostegno alle attività industriali, terziarie ed artigianali</p> <p>4.1.3 Il supporto alla nascita di nuove imprese</p> <p>4.1.4 L'accesso al credito</p> <p>4.1.5 L'internazionalizzazione del sistema economico e produttivo abruzzese</p> <p>4.1.6 Le misure di sostegno alle imprese turistiche</p> <p>4.1.7 Le misure a sostegno degli agriturismi</p> <p>4.1.8 La promozione delle filiere e la difesa delle specificità locali</p> <p>4.1.9 Il potenziamento dell'offerta turistica e culturale</p> <p>4.1.10 L'attività sportiva, gli eventi sportivi e l'impiantistica sportiva</p> <p>4.1.11 La semplificazione degli oneri amministrativi a carico delle imprese</p> <p>4.1.12 Il programma RESTART e le imprese del cratere.</p> <p><b>4.2 Il potenziamento delle Infrastrutture materiali ed immateriali</b></p> <p>4.2.1 La viabilità</p> <p>4.2.2 Il Trasporto Ferroviario</p> <p>4.2.3 La logistica, la portualità e il trasporto aereo</p> <p>4.2.4 Gli impianti fissi e le scivvie</p> <p>4.2.5 Mappa riepilogativa degli interventi previsti per il potenziamento delle infrastrutture sudaissua per province</p> <p>4.2.6 La connettività e lo sviluppo digitale (crescita digitale e banda larga)</p> <p><b>8 LA SEMPLIFICAZIONE NORMATIVA E LA REVISIONE DELLA MACCHINA REGIONALE</b></p> <p>8.1 La semplificazione delle procedure</p> <p>8.1.7 L'azione della Regione attraverso le partecipate e gli enti vigilati e controllati</p> <p>8.1.7.5 A.R.I.C.: Mission dell'Ente e principali politiche informatiche, telematiche e di committenza</p>	<p><b>1 POVERTÀ ZERO</b></p> <p>Porre fine ad ogni forma di povertà nel mondo</p> <p><b>2 FAME ZERO</b></p> <p>Porre fine alla fame, raggiungere la sicurezza alimentare, migliorare la nutrizione e promuovere l'agricoltura sostenibile.</p> <p><b>8 CRESCITA ECONOMICA</b></p> <p>Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti</p> <p><b>9 INDUSTRIA, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE</b></p> <p>Costruire un'infrastruttura resiliente e promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile.</p> <p><b>12 CONSUMI RESPONSABILI E PRODURRE RESPONSABILI</b></p> <p>Garantire modelli sostenibili di produzione e consumo</p>
3. LE IMPRESE FERTILI	<p><b>4. UN TERRITORIO FERTILE PER LE IMPRESE</b></p> <p>4.1 Le misure a sostegno del sistema produttivo regionale</p> <p>4.1.1 La ricerca e l'innovazione</p> <p>4.1.2 Le misure di sostegno alle attività industriali, terziarie ed artigianali</p> <p>4.1.3 Il supporto alla nascita di nuove imprese</p> <p>4.1.4 L'accesso al credito</p> <p>4.1.5 L'internazionalizzazione del sistema economico e produttivo abruzzese</p> <p>4.1.6 Le misure di sostegno alle imprese turistiche</p> <p>4.1.7 Le misure a sostegno degli agriturismi</p> <p>4.1.8 La promozione delle filiere e la difesa delle specificità locali</p> <p>4.1.9 Il potenziamento dell'offerta turistica e culturale</p> <p>4.1.10 L'attività sportiva, gli eventi sportivi e l'impiantistica sportiva</p> <p>4.1.11 La semplificazione degli oneri amministrativi a carico delle imprese</p> <p>4.1.12 Il programma RESTART e le imprese del cratere.</p> <p><b>4.2 Il potenziamento delle Infrastrutture materiali ed immateriali</b></p> <p>4.2.1 La viabilità</p> <p>4.2.2 Il Trasporto Ferroviario</p> <p>4.2.3 La logistica, la portualità e il trasporto aereo</p> <p>4.2.4 Gli impianti fissi e le scivvie</p> <p>4.2.5 Mappa riepilogativa degli interventi previsti per il potenziamento delle infrastrutture sudaissua per province</p> <p>4.2.6 La connettività e lo sviluppo digitale (crescita digitale e banda larga)</p> <p><b>8 LA SEMPLIFICAZIONE NORMATIVA E LA REVISIONE DELLA MACCHINA REGIONALE</b></p> <p>8.1 La semplificazione delle procedure</p> <p>8.1.7 L'azione della Regione attraverso le partecipate e gli enti vigilati e controllati</p> <p>8.1.7.1 Abruzzo Engineering S.p.A.: Mission della società e principali politiche per il sostegno dell'ambito produttivo e industriale di riferimento</p> <p>8.1.7.2 Abruzzo Sviluppo e Fira SpA in fusione: Mission della società e principali politiche per il sostegno dell'ambito produttivo e industriale di riferimento</p>	<p><b>1 POVERTÀ ZERO</b></p> <p>Porre fine ad ogni forma di povertà nel mondo</p> <p><b>2 FAME ZERO</b></p> <p>Porre fine alla fame, raggiungere la sicurezza alimentare, migliorare la nutrizione e promuovere l'agricoltura sostenibile.</p> <p><b>8 CRESCITA ECONOMICA</b></p> <p>Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti</p> <p><b>9 INDUSTRIA, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE</b></p> <p>Costruire un'infrastruttura resiliente e promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile.</p> <p><b>12 CONSUMI RESPONSABILI E PRODURRE RESPONSABILI</b></p> <p>Garantire modelli sostenibili di produzione e consumo</p>














**Regione Abruzzo**  
**Piano Integrato di Azione e Organizzazione**

TEMI RILEVANTI AI FINI DELLA MATRICE DI MATERIALITA'	DEFR 2023 - 2025	AGENDA 2030
4. LA MOBILITA' SOSTENIBILE	<b>4. UN TERRITORIO FERTILE PER LE IMPRESE</b> 4.1 La mobilità 4.1.1 Le Politiche per il Trasporto pubblico Locale 4.1.2 La Mobilità intermodale ed i sistemi di trasporto integrati  <b>4.2 Il potenziamento delle Infrastrutture materiali ed immateriali</b> 4.2.1 La viabilità 4.2.2 Il Trasporto Ferroviario 4.2.3 La logistica, la portualità e il trasporto aereo 4.2.4 Gli impianti fissi e le scivole 4.2.5 Mappa riaplogativa degli interventi previsti per il potenziamento delle infrastrutture suddivisa per province 4.2.6 La connettività e lo sviluppo digitale (crescita digitale e banda larga)  <b>8 LA SEMPLIFICAZIONE NORMATIVA E LA REVISIONE DELLA MACCHINA REGIONALE</b> 8.1 La semplificazione delle procedure 8.1.1 L'azione della Regione attraverso le partecipate e gli enti vigilati e controllati 8.1.7.4 T.U.A. S.p.A.: Mission della società e principali politiche per il sostegno dell'ambito produttivo e industriale di riferimento	 Assicurare a tutti l'accesso a sistemi di energia economici, affidabili, sostenibili e moderni   Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili   Promuovere azioni, a tutti i livelli, per combattere il cambiamento climatico
	<b>8 LA SEMPLIFICAZIONE NORMATIVA E LA REVISIONE DELLA MACCHINA REGIONALE</b> 8.1 La semplificazione delle procedure 8.1.1 L'adeguamento dell'ordinamento regionale a quello europeo 8.1.2 Le azioni per lo snellimento della legislazione regionale 8.1.3 La attività di semplificazione della Zona Economica Speciale (ZES) della Regione Abruzzo 8.1.4 La revisione del sistema dei controlli nella Regione Abruzzo 8.1.5 La valutazione delle strutture regionali e il controllo strategico 8.1.6 La prevenzione del contenzioso 8.1.7 L'azione della Regione attraverso le partecipate e gli enti vigilati e controllati 8.1.7.1 Il Bilancio Consolidato 8.1.7.2 Abruzzo Engineering S.p.A.: Mission della società e principali politiche per il sostegno dell'ambito produttivo e industriale di riferimento 8.1.7.3 Abruzzo Sviluppo e Fira SpA: Mission della società e principali politiche per il sostegno dell'ambito produttivo e industriale di riferimento 8.1.7.4 T.U.A. S.p.A.: Mission della società e principali politiche per il sostegno dell'ambito produttivo e industriale di riferimento 8.1.7.5 A.R.I.C.: Mission dell'Ente e principali politiche informatiche, telematiche e di committenza 8.1.7.6 Il Piano di razionalizzazione delle società partecipate 8.1.7.7 La ridefinizione delle attività demandate a Consorzi di Bonifica, quali enti vigilati, alla luce della L.R. n. 45/2019	 Ridurre le disuguaglianze all'interno di e fra le Nazioni   Promuovere società pacifiche e inclusive per uno sviluppo sostenibile, garantire a tutti l'accesso alla giustizia e creare istituzioni efficaci, responsabili e inclusive a tutti i livelli
5. LA PRIVACY, LA SEMPLIFICAZIONE DELLE PROCEDURE E LA QUALITA' DEI SERVIZI	<b>5. IL CITTADINO AL CENTRO</b> 5.4 La sicurezza come diritto 5.4.1 Il diritto alla sicurezza 5.4.2 La Protezione Civile e la prevenzione del rischio. 5.4.3 Le politiche di ricostruzione  <b>6. L'AMBIENTE CURATO E TUTELATO</b> 6.2 La gestione del territorio 6.2.1 Le valutazioni di impatto ambientale nella Regione Abruzzo 6.2.2 La pianificazione territoriale e il paesaggio della Regione Abruzzo 6.2.3 La gestione e la conservazione delle faune 6.2.4 L'Edilizia Abitativa e l'Edilizia scolastica 6.2.4.1 Le ATER: Programmazione, Indirizzo e Controllo. 6.2.5 Le politiche energetiche e climatiche e la gestione delle risorse per lo sviluppo sostenibile del territorio 6.2.6 Il dissesto idrogeologico 6.2.6.1 Il ripristino delle strutture a seguito di eventi calamitosi 6.2.6.2 La riduzione del rischio idraulico sui corsi d'acqua regionali 6.2.6.3 La difesa della costa dall'erosione 6.2.6.4 La sicurezza del territorio e la mitigazione del rischio 6.2.6.5 La semplificazione delle procedure d'azione nella lotta al dissesto idrogeologico	 Costruire un'infrastruttura resiliente e promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile   Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili   Promuovere azioni, a tutti i livelli, per combattere il cambiamento climatico
	<b>7. IL VALORE DEI DIPENDENTI E IL RINNOVO GENERAZIONALE</b>  <b>2. IL CONTESTO INTERNO</b> 2.2 L'organizzazione e le risorse umane 2.2.1 Il percorso di revisione della struttura organizzativa 2.2.2 La dotazione organica  <b>3. LINEE GUIDA PER UNA NUOVA REGIONE</b> 3.2 L'evoluzione del modello organizzativo regionale 3.2.1 Le azioni di miglioramento della struttura organizzativa 3.2.2 La strategia per la valorizzazione delle risorse umane, il coinvolgimento del personale e la comunicazione interna 3.2.3 La sicurezza del personale	 Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze   Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti   Promuovere società pacifiche e inclusive per uno sviluppo sostenibile, garantire a tutti l'accesso alla giustizia e creare istituzioni efficaci, responsabili e inclusive a tutti i livelli
6. LA SICUREZZA DELLE PERSONE	<b>5. IL CITTADINO AL CENTRO</b> 5.2 Le politiche sociali e le politiche di genere 5.2.1 Il Piano Sociale Regionale. Integrazione tra le politiche sociali e le politiche sanitarie. 5.2.1.1 Il Piano Sociale Regionale 5.2.1.2 La compartecipazione e il terzo settore 5.2.2 Le Politiche sociali: per la famiglia, di inclusione e giovanili 5.2.2.1 Le politiche per l'inclusione 5.2.2.2 Le politiche per la famiglia e giovanili 5.2.3 Le Pari opportunità	 Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età   Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze   Ridurre le disuguaglianze all'interno di e fra le Nazioni
	<b>8. L'INCLUSIONE SOCIALE</b>	
7. IL VALORE DEI DIPENDENTI E IL RINNOVO GENERAZIONALE	<b>5. IL CITTADINO AL CENTRO</b> 5.1 Le politiche sanitarie 5.1.1 La riduzione delle liste d'attesa 5.1.2 La programmazione in ordine alla rete sanitaria 5.1.3 La riorganizzazione della rete d'emergenza - urgenza 5.1.4 Le risorse umane nell'ambito del Sistema Sanitario Regionale 5.1.5 La qualità delle prestazioni sanitarie 5.1.6 Il monitoraggio dei LEA (Livelli Essenziali di Assistenza) e forme di assistenza 5.1.7 Il monitoraggio della spesa del Sistema Sanitario Regionale 5.1.8 Il contenimento della spesa farmaceutica 5.1.9 Il rinnovo e la razionalizzazione del parco tecnologico 5.1.10 La mobilità attiva e passiva 5.1.11 La tutela sanitaria e la medicina territoriale 5.1.12 La sanità veterinaria 5.1.13 Il ruolo del privato nell'attuale sanità pubblica	 Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età   Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze   Promuovere società pacifiche e inclusive per uno sviluppo sostenibile, garantire a tutti l'accesso alla giustizia e creare istituzioni efficaci, responsabili e inclusive a tutti i livelli
	<b>9. LA SALUTE DEI CITTADINI</b>	



## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

TEMI RILEVANTI AI FINI DELLA MATRICE DI MATERIALITÀ	DEFR 2023 - 2025	AGENDA 2030
10. IL LAVORO E LA CRESCITA	5. IL CITTADINO AL CENTRO 5.3 Le politiche per il Lavoro, la Formazione professionale e l'Istruzione. 5.3.1 Gli interventi in materia di politiche del lavoro. 5.3.2 Il ruolo dei Centri per l'impiego regionali 5.3.3 Gli interventi per l'attuazione del diritto all'istruzione 5.3.4 Le politiche formative	 <i>Porre fine ad ogni forma di povertà nel mondo</i>  <i>Porre fine alla fame, raggiungere la sicurezza alimentare, migliorare la nutrizione e promuovere l'agricoltura sostenibile.</i>  <i>Fornire un'istruzione di qualità, inclusiva ed equa e opportunità di apprendimento per tutti</i>
		 <i>Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze</i>  <i>Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti</i>
11. IL PARTENARIATO E LA GOVERNANCE DEI FONDI	7. LE POLITICHE NAZIONALI ED EUROPEE E L'OTTIMIZZAZIONE DELLE RELATIVE PROCEDURE FISICHE E FINANZIARIE 7.1 Le politiche Europee e la macchina regionale 7.1.1 Il Piano Sviluppo e Coesione 2000 - 2020 7.1.2 Il POR FSE Abruzzo 2014 - 2020 7.1.3 Il POR FESR Abruzzo 2014 - 2020 7.1.4 Il PSR Abruzzo 2014 - 2020 7.1.5 Il PO FEAMP 2014 - 2020 7.1.6 La programmazione 2021 - 2027. Le risorse per investimenti e le scelte della Regione Abruzzo 7.1.7 La sinergia tra fondi strutturali e di investimento e Fondi a gestione diretta 7.2 Il programma NEXT Generation EU 7.2.1 L'Abruzzo e il PNRR. Il contributo della Regione al Piano di Rilancio 7.2.2 Gli interventi del PNRR in Abruzzo. Sintesi dei progetti di cui la Regione risulta Soggetto Attuatore e relativo stato di attuazione. 7.3 Il sistema dei controlli sui fondi nazionali e comunitari 7.3.1 La verifica dell'Autorità di Audit 7.3.2 La certificazione della spesa per il corretto impiego e l'efficiente flusso finanziario di Fondi Europei e Nazionali.	 <i>Ridurre le disuguaglianze all'interno di e fra le Nazioni</i>  <i>Promuovere società pacifiche e inclusive per uno sviluppo sostenibile, garantire a tutti l'accesso alla giustizia e creare istituzioni efficaci, responsabili e inclusive a tutti i livelli.</i>  <i>Rafforzare le modalità di attuazione e rinnovare il partenariato mondiale per lo sviluppo sostenibile</i>
12. IL RAFFORZAMENTO DELLE ISTITUZIONI	2. IL CONTESTO INTERNO 2.1 Il Bilancio Regionale 2.1.1 L'Evoluzione normativa e l'impatto sui bilanci regionali 2.1.2 Le Risorse, gli impieghi e la sostenibilità economico finanziaria 2.1.3 I vincoli del pareggio di bilancio 3. LINEE GUIDA PER UNA NUOVA REGIONE 3.1 Il consolidamento del sistema risorse nella Regione 3.1.1 Il consolidamento del nuovo sistema contabile 3.1.2 La pressione fiscale e le iniziative a favore dei contribuenti. Gli effetti sui gettiti fiscali conseguenti all'emergenza COVID - 19 e alle manovre fiscali nazionali 3.1.3 La valorizzazione del patrimonio regionale 3.1.4 La riorganizzazione del sistema di gare e contratti 8. LA SEMPLIFICAZIONE NORMATIVA E LA REVISIONE DELLA MACCHINA REGIONALE 8.2 La Regione e le altre istituzioni 8.2.1 La comunicazione efficace delle politiche regionali 8.2.2 I rapporti istituzionali con gli altri Organismi e le altre istituzioni 8.2.3 Gli indirizzi agli Enti Locali e alle aggregazioni sovramunicipali	 <i>Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti</i>  <i>Promuovere società pacifiche e inclusive per uno sviluppo sostenibile, garantire a tutti l'accesso alla giustizia e creare istituzioni efficaci, responsabili e inclusive a tutti i livelli.</i>  <i>Rafforzare le modalità di attuazione e rinnovare il partenariato mondiale per lo sviluppo sostenibile</i>

Dalla matrice di materialità sopra illustrata si evince che le tematiche sulle quali confluiscono maggiormente sia gli interessi dell'amministrazione che le aspettative degli stakeholder sono quelle legate all'ambiente, alla crescita economica, all'innovazione e digitalizzazione e alla salute.

Tutte le tematiche riportate in matrice, con le strategie alle stesse sottese, indicate nel D.E.F.R. 2023 - 2025 si ritengono funzionali alla creazione di valore pubblico, in termini di benessere ambientale, economico, sociale e sanitario.

Si riporta di seguito la tabella che illustra le grandezze di valore pubblico e le relative strategie di conseguimento: in relazione agli indicatori relativi al benessere ambientale, economico, sociale e sanitario, si specifica che gli stessi, in sede di prima applicazione, sono stati selezionati nell'ambito del set di indicatori del BES (Benessere equo e sostenibile) per i quali l'ISTAT effettua monitoraggi - anche per territorio - e le cui risultanze confluiscono nel rapporto BES pubblicato annualmente<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> [www.istat.it](http://www.istat.it) – Benessere e sostenibilità - Gli indicatori del BES.



## **Regione Abruzzo**

### **Piano Integrato di Azione e Organizzazione**

Si ricorda che nel 2016 il Bes è entrato a far parte del processo di programmazione economica: per un set ridotto di indicatori è previsto un allegato del Documento di economia e finanza (DEF nazionale) che riporta un'analisi dell'andamento recente e una valutazione dell'impatto delle politiche proposte.

Si è ritenuto, inoltre, di inserire tra le grandezze di valore pubblico anche la salute organizzativa, prendendo in considerazione, ai fini dei relativi indicatori e target, in sede di prima applicazione, i dati concernenti il personale in servizio e quelli dell'Attestazione OIV, ex art. 14, comma 4, lett g) del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., sull'assolvimento da parte della Regione degli obblighi di pubblicazione.

Nel corso dell'anno, l'O.I.V. potrà procedere, attraverso appositi incontri con i Direttori di Dipartimento, al monitoraggio periodico, così come previsto dalla normativa, con particolare riferimento al valore pubblico e al collegamento con i processi gestionali e con i progetti di rilievo per l'Amministrazione.



**Regione Abruzzo**  
Piano Integrato di Azione e Organizzazione

*SEGUE TABELLA SUL VALORE PUBBLICO*



## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

VALORE PUBBLICO	TEMA MATRICE DI MATERIALITA' CORRELATO	OBIETTIVO STRATEGICO COLLEGATO	STRATEGIE PER IL CONSEGUIMENTO	STAKEHOLDER	TEMPI DI REALIZZAZIONE	INDICATORI e TARGET
<b>BENESSERE AMBIENTALE</b>	<i>L'Economia circolare, il cambiamento climatico e la qualità dell'acqua e dell'aria. La mobilità sostenibile.</i>	L'AMBIENTE CURATO E TUTELATO UN TERRITORIO FERTILE PER LE IMPRESE	Efficiente gestione ciclo rifiuti Tutela della qualità dell'aria, dell'acqua marine e degli ecosistemi marini Conservazione delle biodiversità Lotta al dissesto idrogeologico Riduzione del rischio idraulico Sviluppo sostenibile delle aree urbane ed interne Potenziamento delle infrastrutture materiali e immateriali Sviluppo della mobilità intermodale e dei sistemi di trasporto integrati	CITTADINI E IMPRESE	2023 - 2025	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Qualità dell'aria: aumento del valore medio della serie storica (ISTAT) del triennio</li> <li>2. Abusivismo edilizio: riduzione del valore medio della serie storica (ISTAT) del triennio</li> <li>3. Coste marine balneabili: aumento del valore medio della serie storica (ISTAT) del triennio</li> <li>4. Aree protette: aumento del valore medio della serie storica (ISTAT) del triennio</li> <li>5. Rifiuti urbani raccolti: aumento del valore medio della serie storica (ISTAT) del triennio</li> <li>6. Disponibilità di verde urbano: aumento del valore medio della serie storica (ISTAT) del triennio</li> <li>7. Posti – Km offerti dal TPL: aumento del valore medio della serie storica (ISTAT) del triennio</li> <li>8. Soddisfazione per i servizi di mobilità: aumento del valore medio della serie storica (ISTAT) del triennio</li> </ol>



## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

<p><b>BENESSERE ECONOMICO</b></p>	<p><i>L'innovazione e la digitalizzazione. Le imprese fertili. Il lavoro e la crescita. Il partenariato e la governance dei fondi</i></p>	<p>UN TERRITORIO FERTILE PER LE IMPRESE</p> <p>IL CITTADINO AL CENTRO</p> <p>LE POLITICHE NAZIONALI ED EUROPEE E L'OTTIMIZZAZIONE DELLE RELATIVE PROCEDURE FISCHE E FINANZIARIE</p>	<p>Supporto a ricerca e innovazione</p> <p>Misure per favorire l'accesso al credito delle PMI regionali</p> <p>Sostegno alle attività produttive industriali, artigianali e agricole del territorio</p> <p>Supporto alla nascita di nuove imprese</p> <p>Sviluppo aree montane ed interne</p> <p>Potenziamento offerta turistica e culturale</p> <p>Crescita digitale e banda larga</p> <p>Finanziamento interventi di politica attiva del lavoro</p> <p>Finanziamento di politiche formative</p> <p>Gestione ottimale dei fondi nazionali e comunitari funzionali all'occupazione e agli investimenti</p> <p>Potenziamento Centri per l'Impiego</p>	<p>CITTADINI E IMPRESE</p>	<p>2023 - 2025</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tasso di occupazione: aumento del valore medio della serie storica (ISTAT) del triennio</li> <li>2. Giovani che non lavorano e non studiano (NEET): riduzione del valore medio della serie storica (ISTAT) del triennio</li> <li>3. Persone con almeno il diploma: aumento del valore medio della serie storica (ISTAT) del triennio</li> <li>4. Trasformazione da lavori instabili a lavori stabili: aumento del valore medio della serie storica (ISTAT) del triennio</li> <li>5. Innovazione del sistema produttivo: aumento del valore medio della serie storica (ISTAT) del triennio</li> <li>6. Rischio di povertà: riduzione del valore medio della serie storica (ISTAT) del triennio</li> <li>7. Uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione: riduzione del valore medio della serie storica (ISTAT) del triennio</li> <li>8. Competenze digitali elevate: aumento del valore medio della serie storica (ISTAT) del triennio</li> <li>9. Utenti regolari di internet: aumento del valore medio della serie storica (ISTAT) del triennio</li> </ol>
-----------------------------------	---	---	--	----------------------------	--------------------	---



## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

						triennio
<b>BENESSERE SOCIALE</b>	<i>La sicurezza delle persone</i> <i>L'inclusione sociale</i>	IL CITTADINO AL CENTRO	Misure volte a garantire l'attuazione del diritto alla sicurezza Interventi di protezione civile e prevenzione del rischio Integrazione tra politiche sociali e politiche sanitarie, attraverso l'attuazione del Piano Sociale Regionale Misure a favore della famiglia e dei giovani Attuazione delle pari opportunità	CITTADINI	2023 - 2025	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Numero di personale a rischio di povertà o di esclusione sociale: riduzione del valore medio della serie storica (ISTAT) del triennio</li> <li>2. Disponibilità in famiglia di almeno un computer e della connessione a internet: aumento del valore medio della serie storica (ISTAT) del triennio</li> <li>3. Tassi di infortuni mortali e inabilità permanente: riduzione del valore medio della serie storica (ISTAT) del triennio</li> <li>4. Soddisfazione per il lavoro svolto: aumento del valore medio della serie storica (ISTAT) del triennio</li> <li>5. Rapporto tra i tassi di occupazione (25-49 anni) delle donne con figli in età prescolare e delle donne senza figli: aumento del valore medio della serie storica (ISTAT) del triennio</li> </ol>





## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

<b>BENESSERE SANITARIO</b>	<i>La salute dei cittadini</i>	IL CITTADINO AL CENTRO	Riduzione delle liste d'attesa Potenziamento delle risorse umane del Sistema Sanitario regionale Rinnovo e razionalizzazione delle del parco tecnologico Riorganizzazione delle rete d'emergenza – urgenza	CITTADINI	2023 - 2025	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Speranza di vita in buona salute alla nascita: aumento del valore medio della serie storica (ISTAT) del triennio</li> <li>2. Mortalità evitabile: diminuzione del valore medio della serie storica (ISTAT) del triennio</li> <li>3. Mortalità per tumore: diminuzione del valore medio della serie storica (ISTAT) del triennio</li> <li>4. Emigrazione ospedaliera in altra Regione: diminuzione del valore medio della serie storica (ISTAT) del triennio</li> </ol>
<b>SALUTE ORGANIZZATIVA</b>	<i>Il valore dei dipendenti e il rinnovo generazionale</i>  <i>La privacy, la semplificazione delle procedure e la qualità dei servizi</i>	LINEE GUIDA PER UNA NUOVA REGIONALE POLITICHE  LA SEMPLIFICAZIONE NORMATIVA E LA REVISIONE DELLA MACCHINA REGIONALE	Azioni di miglioramento della struttura organizzativa e di potenziamento della dotazione organica Valorizzazione delle risorse umane Consolidamento del sistema risorse La revisione del sistema dei controlli	DIPENDENTI, STRUTTURE ORGANIZZATIVE INTERNE E CITTADINI	2023 - 2025	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Attestazione OIV, ai sensi dell'art. 14, comma 4 lett. g) del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. e delle delibere ANAC, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione: aumento nel triennio dei valori attribuiti dall'OIV alle macrofamiglie della griglia di rilevazione (dati Regione Abruzzo)</li> <li>2. Ringiovanimento della dotazione organica: riduzione nel triennio dell'età media dei dipendenti della giunta regionale (dati Regione Abruzzo)</li> </ol>



**Regione Abruzzo**

Piano Integrato di Azione e Organizzazione

## 2.2 PERFORMANCE



## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

#### 2.2.1 Premessa

La riforma introdotta dal decreto legislativo n. 150/09 (c.d. “decreto Brunetta”) ha disciplinato innovative forme di misurazione e valutazione delle *performance* della Pubblica Amministrazione, esaltando il principio della meritocrazia e collegandolo ai principi della misurazione e della valutazione dei risultati qualitativi e quantitativi conseguiti sia dai singoli individui che dalle strutture organizzative, nello svolgimento delle attività ad esse istituzionalmente assegnate.

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

- la Regione misura e valuta le prestazioni 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;
- 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 prestazioni 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.

Nell'ambito del predetto ciclo di gestione delle prestazioni un ruolo fondamentale è stato finora svolto dal Piano delle Prestazioni redatto, secondo quanto previsto dalla L.R. 77/1999, dalla Conferenza dei Direttori con il coordinamento della Direzione Generale e che individua, su base triennale, gli obiettivi finali ed intermedi assegnati alle unità organizzative ed al personale dirigenziale e definisce gli indicatori per la misurazione e valutazione del rendimento.

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, che ha assorbito, tra gli altri, anche il Piano delle Prestazioni. 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 decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa”*.

Il presente documento dà 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, 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.



## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

Ai fini in particolare della predisposizione delle suddette schede con nota prot. n. 338225 del 19.09.2022, a firma congiunta del Assessore alle Risorse Umane e del Direttore Generale, sono state richieste ai Dipartimenti, ai Servizi e ai Servizi Autonomi, in collaborazione con gli Assessorati competenti, le proposte di obiettivi operativi a valere sugli obiettivi strategici, estrapolati dal DEFR 2023 – 2025. A tale scopo sono state utilizzate le schede di cui al vigente Sistema di valutazione come da ultimo aggiornato con D.G.R. n. 605 del 18.10.2022 che facilitano:

1. il monitoraggio/stato di attuazione delle fasi intermedie degli obiettivi;
2. il collegamento tra indicatori e target;
3. la riduzione dell'impatto di eventuali cambiamenti micro-organizzativi, per quanto attiene alle risorse umane utilizzate.

I Dipartimenti/Servizi e Servizi Autonomi hanno riscontrato la richiesta di cui alla citata nota, inviando le proposte di obiettivi con relativi indicatori/target.

Le schede obiettivo sono state quindi inviate, per opportuna conoscenza e condivisione, all'O.I.V. con e-mail del 17.01.2023 e quindi trasmesse, in data 24.01.2023 ai Direttori di Dipartimento e ai Dirigenti di Servizio Autonomo per la relativa approvazione, in ossequio a quanto previsto dall'art. 9 della L.R. n. 6/2011 e s.m.i.. I Direttori di Dipartimento e i Dirigenti di Servizio Autonomo, con email in atto, hanno approvato le schede obiettivo 2023, come da documento allegato.

Si specifica che, in conformità a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione dei risultati, di cui alla citata D.G.R. n. 605/2022, qualora nel corso del 2023, nell'ambito del monitoraggio dello stato di attuazione degli obiettivi, i Direttori/Dirigenti, per sopravvenute situazioni eccezionali e/o impreviste al momento della definizione degli obiettivi, dovessero evidenziare l'opportunità di modificare uno o alcuni di questi ovvero i relativi indicatori di risultato, gli stessi potranno avanzare richieste in tal senso alla Direzione Generale per la verifica da parte dell'O.I.V. .

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

Il processo di traduzione del mandato politico - istituzionale (indirizzi e strategie regionali contenuti nel programma di Governo e nel DEFR) in obiettivi strategici e operativi viene realizzato metodologicamente attraverso l'Albero della Performance, una mappa logica che rappresenta graficamente i legami tra mandato istituzionale e aree strategiche. Nella logica dell'Albero della Performance, quindi, il Mandato istituzionale è articolato in aree strategiche, all'interno delle quali vengono definiti e organizzati gli obiettivi strategici di orizzonte temporale triennale, a loro volta declinati in obiettivi operativi a valenza annuale. All'interno della logica dell'albero della performance, ogni obiettivo strategico, definito nella fase precedente e afferente a ciascuna area strategica, viene declinato in uno o più obiettivi operativi per ciascuno dei quali sono definiti indicatori, *target* e i soggetti responsabili.

Gli obiettivi strategici, per il triennio 2023 - 2025, ed operativi annuali, per il 2023, 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.

Ogni scheda individua innanzitutto la struttura amministrativa responsabile dell'attuazione degli obiettivi ivi inseriti.

Vengono quindi riportati gli obiettivi strategici triennali declinati in obiettivi operativi annuali con il relativo peso percentuale nel complesso della scheda.

Ai singoli obiettivi sono stati associati indicatori volti a favorire la rappresentazione di un fenomeno relativo alla gestione amministrativa meritevole di attenzione da parte di stakeholder interni o esterni all'Amministrazione. Gli indicatori individuati sono stati espressi o in valore assoluto o in termini di rapporto



## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

percentuale, cercando di evidenziare il prodotto fisico/documentale da ottenere o il servizio ultimo da erogare, nonché la tempistica entro la quale conseguire l'obiettivo prefissato. A ciascun indicatore è stato poi associato un target, inteso come il risultato, anche temporale, che ciascun soggetto si prefigge di ottenere in corrispondenza di un'attività o di un processo che ha coinvolto anche più strutture organizzative assorbendo risorse umane, finanziarie e strumentali. Il target è espresso laddove possibile anche in termini quantitativi entro uno specifico intervallo temporale ed è riferito a obiettivi sia operativi che strategici. Nel processo di individuazione degli obiettivi e dei relativi indicatori e target si è tenuto conto, laddove pertinente rispetto alle competenze delle relative strutture regionali, del PNRR.

Nelle schede obiettivo viene poi riportato un dettaglio delle fasi di monitoraggio degli obiettivi programmati.

Il monitoraggio e gli stati di avanzamento degli obiettivi strategici sono previsti per il 30 giugno, il 30 settembre e il 31 dicembre. Pertanto con il monitoraggio in corso d'anno degli obiettivi strategici declinati negli obiettivi operativi annuali è possibile evidenziare gli avanzamenti di periodo dei risultati prodotti ed esplicitare i progressi endogeni dell'azione amministrativa dell'Ente.

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 è un campo Note e un campo dedicate alla 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 delle ex Direzioni Regionali una mappatura degli stakeholder rilevanti ai fini della valutazione della performance.

La tabella che segue sintetizza questa mappatura nei venti Dipartimenti.

DIPARTIMENTI REGIONALI	STAKEHOLDER
DRG - Direzione Generale	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,
DPA - Dipartimento Presidenza	
DPB - Dipartimento Risorse	
DPC - Dipartimento Territorio – Ambiente	
DPD - Dipartimento Agricoltura	
DPE - Dipartimento Infrastrutture – Trasporti	
DPF - Dipartimento Sanità	
DPG - Dipartimento Lavoro – Sociale	
DPH - Dipartimento Sviluppo economico – Turismo	
CAP - Controlli e Anticorruzione	
ADA - Audit	



## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

AVV – Avvocatura	<p>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</p> <p>Ordini, Stazioni appaltanti del settore pubblico</p> <p>Comunità Montane, ASL, Consiglio Regionale</p> <p>Consorzi di bonifica, Consorzi Industriali, Consorzi turistici, Consumatori finali, Corpo Forestale dello Stato</p> <p>Corte 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,</p> <p>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 balneatori, 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</p> <p>Istituzioni (Prefetture, Enti Locali etc), M.E.F., M.I.P.A.AF.,</p> <p>Medici m.g. e pediatri I.s. Consorzi, Ministero Salute, OIV, OO.SS di categoria, Operatori economici, Organi di informazione, componenti della giunta, Organi di Polizia</p> <p>Organo di indirizzo politico-amministrativo dell'Ente PA abruzzese, Poli di Innovazione, Presidente Regione</p> <p>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 "Abruzzo Sviluppo Spa", Società pubbliche regionali e private concessionarie,</p> <p>Soggetti privati (Operatori del settore, imprese commerciali, Soggetti pubblici e privati, Strutture organizzative della Giunta Regionale ed Enti,</p>
------------------	--



## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

	Strutture private provvisoriamente accreditate Strutture private provvisoriamente accreditate, Studenti universitari, Azienda Diritto studi, volontariato di protezione civile, Croce Rossa Italiana, istituto zooprofilattico sperimentale Abruzzo e Molise.
--	--

#### 2.2.3 L'integrazione con le diverse fonti di programmazione

Al fine di garantire un'efficace programmazione degli obiettivi occorre che questi siano strettamente correlati alle diverse fonti di programmazione che hanno valenza per la Regione, in particolare a quelle di bilancio e finanziarie, e tengano conto delle priorità strategiche individuate da altri documenti programmatici nazionali e comunitari.

##### *Collegamento e integrazione con la programmazione economica e di bilancio*

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

Anche nel panorama legislativo della Regione Abruzzo i contenuti dei principali documenti di programmazione economico-finanziaria e di bilancio dovranno opportunamente coordinarsi con il ciclo di gestione delle prestazioni, anche al fine di elaborare obiettivi strategici triennali il cui raggiungimento negli anni dovrà poter essere misurato attraverso indicatori di natura economico-finanziaria utilizzati anche per la misurazione delle prestazioni.

È utile infine ricordare che il sistema di programmazione, controllo e valutazione delle attività strategiche ed operative poste in essere dall'Amministrazione regionale si basa su processi integrati e da coordinare in misura sempre maggiore che derivano dalle seguenti norme:

- Legge regionale 14 settembre 1999, n.77 e s.m.i. concernente "Norme in materia di organizzazione e rapporti di lavoro della Regione Abruzzo";
- Legge regionale 25 marzo 2002, n. 3 avente ad oggetto: "Ordinamento contabile della Regione Abruzzo";
- Legge regionale 8 aprile 2011, n. 6 riguardante: "Misurazione e valutazione delle prestazioni delle strutture amministrative regionali".
- Legge Regionale 26 agosto 2014, n. 35 avente ad oggetto: Modifiche alla L.R. 77/1999 "Norme in materia di organizzazione e rapporti di lavoro della Regione Abruzzo", alla L.R. 9/2000 "Istituzione dell'Avvocatura regionale", alla L.R. 18/2001 "Consiglio regionale dell'Abruzzo, autonomia e organizzazione", alla L.R. 4/2009 "Principi generali in materia di riordino degli Enti regionali", parziale abrogazione della L.R. 17/2001 "Disposizioni per l'organizzazione ed il funzionamento delle strutture amministrative di supporto agli organi elettivi della Giunta regionale" e ulteriori disposizioni urgenti.

Come segnalato già in premessa, la nuova normativa in materia di P.I.A.O. è destinata ad esaltare massimamente gli aspetti di integrazione programmatica, andando ad includere in un medesimo documento documenti programmatici quali: Piano delle Prestazioni, Piano triennale della prevenzione della Corruzione e della trasparenza, Piano del fabbisogno del personale, Piano formativo del personale e Piano delle Azioni Positive.

L'integrazione tra la programmazione economica e di bilancio e il ciclo di gestione della performance può essere sinteticamente rappresentata come segue:



## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

•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. 118/2011, art. 36)
•Definizione degli obiettivi strategici triennali
•Approvazione Legge Stabilità regionale (D.lgs. 118/2011, art. 36)
•Approvazione Bilancio di Previsione Finanziario (D.lgs. 118/2011, art. 36)
•Approvazione Documento di accompagnamento tecnico al bilancio e Bilancio finanziario gestionale (D.lgs. 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. 6/2011, artt. 6 e 7)
•Erogazione di incentivi economici (Sistema premiale)
•Relazione sulle Prestazioni (art10, comma 1, lett. b D.Lgs. 150/2009 e s.m.i. L.R. 6/2011, art. 9)
•Rendiconto generale (D.lgs. 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:

#### IL MASTERPLAN ABRUZZO

Il Masterplan Abruzzo – Patto per il Sud approvato con D.G.R. n. 229 del 19/04/2016 e s.m.i. e sottoscritto il 17 maggio 2016, prevede n. 77 interventi per un totale di 1,5 miliardi di euro. Con DGR n. 402 del 25.06.2016 e ss.m.ii. sono stati individuati i soggetti attuatori dei 77 interventi del Patto per l'Abruzzo e il Responsabile Unico per l'attuazione del Masterplan, nonché altri soggetti necessari per la verifica, il controllo e il monitoraggio del Patto.

#### IL POR FESR ABRUZZO 2014 - 2020

Con deliberazione di Giunta regionale n. 472 del 24.06.2015 e ss.ii.mm. è stata adottata la proposta di Programma operativo regionale 2014/2020, finanziata dal Fondo Europeo di Sviluppo Regionale (FESR). Successivamente è intervenuta la DGR n. 723 del 09.09.2015 concernente "Versione definitiva della proposta del POR FESR 2014-2020 e adozione da parte della Commissione Europea. Presa d'atto".





## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

A partire dal 2020, l'attuazione del programma è stata caratterizzata dagli interventi e dalle disposizioni assunte dalla Commissione Europea e dal Governo per fronteggiare la crisi sanitaria ed economica da COVID – 19.

#### IL POR FSE ABRUZZO 2014 - 2020

Con deliberazione di Giunta regionale n. 484 del 21 luglio 2014 e ss.ii.mm. è stata adottata la nuova versione della bozza del Programma Operativo Regionale 2014/2020, finanziato da **Fondo Sociale Europeo (FSE)**. Con DGR n. 180 del 13.03.2015 e ss.ii.mm. è stata, poi, definita la versione definitiva della proposta del POR FSE 2014-2020 e la presa d'atto da parte della Commissione Europea.

Come per il FESR, anche l'attuazione del POR FSE Abruzzo è stata caratterizzata nel corso del 2020 e del 2021 dalla necessità di riprogrammazione del Programma, in considerazione dell'esigenza di fronteggiare l'emergenza sanitaria e le conseguenze sociali, economiche e finanziarie da essa causate. La proposta di riprogrammazione è stata approvata con Decisione Comunitaria C(2020) 6615 final del 22 settembre 2020.

Un'ulteriore proposta di riprogrammazione è stata approvata con Decisione della Commissione C(2021) 2657 final del 15 aprile 2021.

#### LA PROGRAMMAZIONE COMUNITARIA 2021 - 2027

Ai fini della nuova programmazione 2021 – 2027, la Regione Abruzzo ha svolto un'intensa attività di confronto sia con il Governo nazionale che con l'Unione Europea, nonché con il partenariato istituzionale ed economico sociale regionale volta a definire uno scenario programmatico per il periodo 2021-2027 in linea con le indicazioni normative e regolamentari, con la programmazione e pianificazione relativa alle risorse del quadro finanziario pluriennale europeo ed a quelle nazionali per le politiche di coesione, nonché con le esigenze, i fabbisogni e le aspirazioni del territorio. Le attività sono state svolte nell'ottica di costruire piani, programmi e progetti regionali per la politica di coesione 2021-2027 in un'ottica di programmazione unitaria che tenga conto sia degli scenari di finanziamento delle azioni per il periodo 2021-2027 sia di una gestione nuova e partecipata per l'attuazione della politica unitaria. Tali attività sono confluite nella definizione del documento "Abruzzo prossimo", approvato con D.G.R n. 319 del 3.06.2021, che si pone quale schema generale di orientamento per l'elaborazione, in particolare, dei Programmi Operativi FESR, FSE+, FEASR, FEAMP 2021 – 2027 nonché del PSC 2021 – 2027.

Al riguardo, si specifica che con D.G.R. n. 204 del 14.04.2022 sono state approvate in via preliminare le proposte di Programma Regione FESR Abruzzo 2021 – 2027 e di Programma Regionale FSE+ Abruzzo 2021-2027, trasmesse alla Commissione Europea e da questa approvate nel corso del mese di dicembre 2022.

#### IL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA

Un'ulteriore sfida su cui l'Abruzzo è impegnata è quella relativa all'attuazione dei progetti/investimenti previsti nel PNRR Italia. Come noto, al fine di accedere ai fondi di Next Generation EU (NGEU), in data 30.04.2021 è stato trasmesso alla Commissione Europea il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza dell'Italia, approvato definitivamente con Decisione di esecuzione del Consiglio del 13 luglio 2021. Alla decisione stessa è allegato un documento in cui sono definiti, in relazione a ciascun investimento e riforma, precisi traguardi (milestone) ed obiettivi (target), al cui conseguimento segue la presentazione delle richieste di rimborso semestrali alla Commissione Europea, con i relativi indicatori quantitativi (per gli obiettivi) e qualitativi (per i traguardi). A seguito di tale approvazione, in data 13 agosto 2021 la Commissione europea ha erogato all'Italia, a titolo di prefinanziamento, l'importo di € 24,9 miliardi, pari al 13% dell'importo totale stanziato per l'Italia. Al netto del prefinanziamento da 24,9 miliardi, i 191,5 miliardi destinati all'Italia saranno erogati in 10 rate alla fine di ciascun semestre, al conseguimento di specifici traguardi ed obiettivi.



## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

Secondo la governance del Piano, di cui al D.L. n. 77/2021, convertito in L. n. 108/2021, soggetti responsabili degli interventi e delle riforme sono le amministrazioni centrali titolari; le Regioni, al pari delle amministrazioni centrali, delle Province Autonome e degli enti Locali, rivestono il ruolo di soggetti attuatori degli interventi.

Per sottolineare l'importanza del ruolo delle Regioni ai fini dell'attuazione del PNRR, si rinvia alla *“Relazione al Parlamento sullo stato di attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”* presentata dal Governo il 23 dicembre scorso 2021, dove è per l'appunto evidenziato che circa il 36 per cento delle risorse del PNRR saranno affidate a Regioni, Province, Comuni, Città metropolitane o altre amministrazioni locali (66 miliardi di euro nel caso del PNRR in senso stretto, che si estendono a 80 miliardi di euro se si considera anche il Piano nazionale per gli investimenti complementari). Il coinvolgimento degli Enti territoriali attraversa tutte le sei missioni del Piano, con particolari concentrazioni su alcune di queste, come ad esempio, la Missione 6, dedicata alla Salute, destinata quasi esclusivamente alle Regioni.

#### **2.2.4 Gli obiettivi specifici trasversali: digitalizzazione, semplificazione e piena accessibilità.**

Oltre all'individuazione degli obiettivi operativi riportati nelle schede allegate e collegati agli obiettivi strategici triennali, risultano fondamentali, nell'ambito delle strategie di conseguimento del valore pubblico, gli obiettivi specifici trasversali della digitalizzazione, semplificazione e della piena accessibilità.

#### **LO SCENARIO NAZIONALE E REGIONALE DELLA CRESCITA DIGITALE 2021-2027**

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, specialmente in questa fase pandemica. 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, programmati nel periodo 2014-2020, che stanno indirizzando verso un sistema informativo integrato regionale capace di mettere a disposizione dell'Ente Regione e di tutti gli Enti Locali del territorio, infrastrutture di rete e servizi applicativi che supportino la crescita digitale dell'intero territorio regionale. Nel nuovo ciclo di programmazione sarà indispensabile pianificare prioritariamente nuovi investimenti sulle infrastrutture tecnologiche e di rete, sull'interoperabilità dei sistemi e delle basi informative, sulla dematerializzazione dei procedimenti e dei flussi documentali e sullo sviluppo di sistemi direzionali capaci di supportare processi basati sulla conoscenza. Particolare attenzione sarà rivolta alla **completa digitalizzazione dei processi amministrativi**, dalla gestione delle pratiche alla produzione dei documenti digitali, attraverso l'adozione di procedure automatizzate che consentano di affrancare l'attività amministrativa dall'utilizzo di documenti e strumenti analogici mediante l'adozione di documenti e strumenti digitali che garantiscano un pari, se non superiore, livello di efficienza, affidabilità e certezza. Dall'esperienza pregressa, nel nuovo obiettivo specifico sulla “digitalizzazione”, **risulta utile rafforzare l'azione di programmazione e definizione degli obiettivi strategici, anche attraverso il confronto e la condivisione delle azioni con gli stakeholder interni ed esterni** all'amministrazione regionale, andando a redigere un aggiornamento dell'Agenda Digitale regionale (verso la Strategia 2026) ed andando allo stesso tempo a declinare Agende Digitali Locali che rientrino all'interno di una strategia sul digitale complessiva. Quindi i singoli interventi, nel nuovo obiettivo specifico, dovranno essere intesi come quelli di carattere abilitante e rivolti direttamente a rendere effettivo il tema unificante del **“miglioramento della qualità dei**



## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

**servizi e della facilitazione all'utilizzo".** Tali interventi dovranno essere posti in stretta sinergia con gli interventi di tutti gli obiettivi di policy previsti dalla nuova programmazione e ciò richiede una policy ex-ante che espliciti una strategia digitale di carattere trasversale. Sempre relativamente agli interventi della prossima programmazione risulta necessario che venga attivata una gestione del catalogo progettuale secondo metodologie che permettano di massimizzare sinergie ed economie di scala.

#### **Il Piano Triennale per l'Informatica nella Pubblica Amministrazione AGID 2020-2022**

Il Piano Triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione (Piano Triennale o Piano) è uno strumento essenziale per promuovere la trasformazione digitale del Paese e, in particolare, quella della Pubblica Amministrazione italiana.

Il Piano Triennale 2020-2022 rappresenta la naturale evoluzione dei due Piani precedenti. Laddove la prima edizione poneva l'accento sull'introduzione del Modello strategico dell'informatica nella PA e la seconda edizione si proponeva di dettagliare l'implementazione del modello, il nuovo Piano si focalizza sulla realizzazione delle azioni previste.

La strategia è volta a:

- 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.

Pur nella continuità con quello precedente, il Piano Triennale 2020-2022 introduce un'importante innovazione con riferimento ai destinatari degli obiettivi individuati per ciascuna delle tematiche affrontate. Saranno infatti le singole amministrazioni a dover realizzare le azioni per il raggiungimento degli obiettivi contenuti nel Piano.

Nell'arco del triennio sono state definite circa 200 azioni da attuare a carico di AgID, del Dipartimento per la trasformazione digitale, delle PA centrali e locali.

Il Piano si caratterizza inoltre per un forte accento sulla misurazione dei risultati. La cultura della misurazione e conseguentemente della qualità dei dati diventa uno dei motivi portanti di questo approccio.

I principi guida del Piano sono:

- **digital & mobile first** per i servizi, che devono essere accessibili in via esclusiva con sistemi di identità digitale definiti dalla normativa assicurando almeno l'accesso tramite SPID;
- **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** che vengano incontro alle diverse esigenze delle persone e dei singoli territori e siano interoperabili by design in modo da poter 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



## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

continua misurazione di prestazioni e utilizzo e rendono disponibili a livello transfrontaliero i servizi pubblici digitali rilevanti secondo il principio transfrontaliero by design

- **once only:** le pubbliche amministrazioni devono evitare di chiedere ai cittadini e alle imprese informazioni già fornite;
- **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;
- **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.

Gli obiettivi del Piano sono basati sulle indicazioni che emergono dalla nuova programmazione europea 2021-2027, sui principi dell'eGovernment Action Plan 2016-2020 e sulle azioni previste dalla eGovernment Declaration di Tallinn (2017-2021), i cui indicatori misurano il livello di digitalizzazione in tutta l'UE e rilevano l'effettiva presenza e l'uso dei servizi digitali da parte dei cittadini e imprese.

Il Piano Triennale 2020-2022, licenziato dal Ministro per l'innovazione tecnologica e la digitalizzazione, è stato redatto da un ampio gruppo di lavoro formato da personale di AgID e del Dipartimento per la trasformazione digitale e ha visto il contributo di molte amministrazioni centrali, delle regioni e delle città metropolitane.

#### Il ruolo delle regioni

Le Regioni sono chiamate a svolgere un ruolo determinante nella programmazione e attuazione degli obiettivi dell'Agenda Digitale europea e nazionale con azioni di complementarità e sussidiarietà tra il livello nazionale e quello locale.

Oggi, vista anche la situazione pandemica in cui ci troviamo, è fondamentale riconoscere alle Regioni un ruolo strategico nell'attuazione degli obiettivi di transizione al digitale indicati nel PNRR.

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza italiano individua circa 46 miliardi di euro sulla Missione 1 – Digitalizzazione, Innovazione, Competitività e Cultura che in modo prioritario sviluppa azioni in ambito di digitalizzazione.

Le Regioni, attraverso un posizionamento approvato in Conferenza delle Regioni e Province Autonome nella seduta dell'8 aprile 2021, hanno ritenuto opportuno sottoporre all'attenzione del Governo, nella fase di perfezionamento della documentazione del PNRR, alcune considerazioni nell'ambito generale della "transizione al digitale". Nello specifico è stato rilevato che **l'impianto complessivo del PNRR pare fondato su una visione fortemente centralizzata** che, pur rispondendo in linea teorica a un generale principio di economie di scala e di rete, **difficilmente potrà corrispondere positivamente alla necessità di implementare nei tempi dati e nei volumi prospettati gli obiettivi di transizione digitale del Paese**. A tal proposito le Regioni e Province Autonome hanno proposto quale modello attuativo quello del ricorso ad Accordi Quadro e Intese in ambito di Conferenza Stato-Regioni e modalità condivise nel riparto delle risorse disponibili.

Le Regioni e Province Autonome hanno dichiarato di avere disponibilità e capacità di intervenire nei seguenti ambiti IT del PNRR:

- a) Digitalizzazione e modernizzazione della Pubblica Amministrazione;
- b) Competenze digitali di cittadini e imprese;
- c) Digitalizzazione, innovazione e competitività del sistema produttivo;
- d) Infrastrutture (Banda ultralarga, 5G, reti IOT, ...);
- e) Servizi digitali nei vari settori di competenza (sanità, trasporti, turismo, cultura, ecc...).



## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

#### La strategia

La Regione Abruzzo ha avviato un importante piano di trasformazione digitale definito dall'Agenda Digitale della Regione Abruzzo 2014-2020. Alla luce dei risultati fino ad oggi conseguiti con il dispiegamento delle politiche regionali per la digitalizzazione e l'innovazione e con riferimento agli obiettivi del programma di Governo sui processi di ammodernamento della Pubblica amministrazione, sono stati individuati, tra le azioni dell'Agenda digitale regionale, diversi progetti prioritari inquadrati nelle rispettive macro-aree strettamente correlate al Piano triennale nazionale.

In linea generale **la Regione Abruzzo intende, sempre di più, assumere il ruolo di aggregatore sul proprio territorio** e rafforzare così la propria spinta all'innovazione nei confronti della PA locale. Nel nuovo ciclo di programmazione 2021-2027 va quindi definito in modo chiaro ed univoco il ruolo dell'amministrazione regionale come **“soggetto aggregatore territoriale per il digitale” (SATD)**.

La programmazione regionale in ambito IT si inquadra nel più ampio contesto degli strumenti strategici e di programmazione del Governo regionale, al fine di sviluppare il digitale in regione quale strumento per la ripresa economica e il rafforzamento delle infrastrutture e della società dell'informazione.

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).

Le azioni avviate nell'ultimo periodo di programmazione hanno previsto il potenziamento dei servizi cloud e della sicurezza del Centro Tecnico regionale, l'adeguamento dei servizi regionali alle piattaforme nazionali quali SPID (Sistema pubblico di identità), Pago-PA (Pagamenti elettronici), il potenziamento dei servizi per le imprese attraverso lo Sportello Unico Attività Produttive ed Edilizie ed il MUDE, l'ottimizzazione e il miglioramento della fruibilità dei servizi in ambito sanitario e lo sviluppo di servizi di e-government rivolti ai cittadini

Parallelamente allo sviluppo delle infrastrutture e dei servizi digitali è nata l'esigenza di **accrescere le competenze digitali** sia all'interno della P.A. che nel settore delle imprese attraverso un mix sempre più articolato di competenze in grado di supportare la popolazione nella gestione del cambiamento. Secondo il report “The future of Jobs 2020” del World Economic Forum (Wef) nel 2030 nove lavori su dieci richiederanno competenze digitali avanzate. Si tratta di nuove competenze e professionalità che interessano ormai tutti i settori, un giusto mix tra conoscenze tecnologiche e “soft skill”.

#### Gli Obiettivi della Programmazione

È evidente la rilevanza strategica che assumono sia la diffusione capillare della digitalizzazione sia 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 sul potenziamento delle infrastrutture di rete, delle infrastrutture tecnologiche e la trasformazione intelligente dei servizi della PA per i cittadini e le imprese, Particolare attenzione sarà inoltre dedicata al miglioramento delle competenze digitali e alla ricerca e innovazione al livello di sistema.

L'area strategica “Digitalizzare e innovare per competere”, si declina in **6 obiettivi specifici (OS)** e **15 obiettivi operativi**:

1. **Un territorio dove tutti sono connessi**: la connessione di tutto il territorio regionale rappresenta il requisito fondamentale per il perseguimento di questa strategia. La Regione Abruzzo ha l'obiettivo di porre in essere tutte le iniziative volte a eliminare gli ostacoli e a facilitare l'attuazione della



## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

strategia che punta a **ridurre il gap infrastrutturale e di mercato esistente**, specialmente nelle aree periferiche, creando le condizioni più favorevoli allo sviluppo integrato delle infrastrutture di telecomunicazione fisse e mobili necessarie per la piena connettività di cittadini e imprese. In particolare, si intende effettuare il completamento dei collegamenti ad uso dei plessi scolastici non rientranti nei programmi nazionali, collegare le imprese che fanno parte delle aeree bianche ad oggi rimaste escluse dagli interventi programmati e completare il servizio in banda ultralarga per i cittadini che non accedono ancora al servizio nei Comuni dove l'intervento pubblico è stato già realizzato. Infine, si intende sviluppare una **Regional Area Network (RAN) della PA** che possa garantire alti livelli di connettività con le PP.AA. locali del Territorio e con tutti gli attori collegati all'ambito dell'istruzione e della cultura anche per l'erogazione dei servizi in modalità cloud dal Centro Tecnico Federato della Regione.

2. **Trasformazione intelligente dei servizi della PA per i cittadini e le imprese:** per accrescere la competitività del sistema produttivo e migliorare il livello qualitativo dei servizi rivolti a cittadini, un aspetto cruciale è rappresentato dalla capillarità di diffusione e dall'efficienza delle tecnologie digitali utilizzate dalla PA. Tale aspetto ha rilevanza per le imprese, perché può consentire di diminuire gli oneri a loro carico nel disbrigo di procedimenti amministrativi e autorizzatori, per i cittadini relativamente agli aspetti connessi al miglioramento della qualità della vita (legalità, sicurezza, salute, diritti di cittadinanza). L'obiettivo, oltre che garantire **un'adeguata infrastrutturazione per la gestione digitale dei processi**, è quello di assicurare l'utilizzo di piattaforme in uso a livello nazionale o di **armonizzare** quelle in uso localmente con quelle di livello superiore, in modo che dialoghino tra di loro e che sia garantita **l'interoperabilità** dei dati. Inoltre, nell'ottica di offrire servizi digitali a quote crescenti della popolazione e delle imprese, andranno pianificati interventi finalizzati a garantire la massima **utilizzabilità delle piattaforme**, garantendo **un'accessibilità quanto più semplificata e a misura di utente**. In stretto raccordo con le scelte perseguite a livello centrale ed europeo, si punterà al passaggio al **cloud computing e al cloud storage**, sia come fattori abilitanti per l'utilizzo di nuove tecnologie, sia per essere agganciati alle ultime tendenze nel campo della standardizzazione dei protocolli di funzionamento dei servizi in cloud per il controllo dei dati, l'autonomia e la sicurezza della loro gestione. Questo passaggio sarà graduale e sarà accompagnato da interventi volti a garantire la massima protezione dei dati generati e gestiti dal sistema regionale. Nello specifico, attraverso l'implementazione di un sistema di Cyber Security, la Regione potrà dotarsi di strumenti e di risorse per la costruzione di un **CERT regionale** a sostegno del Computer Security Incident Response Team - Italia. Nell'ottica di erogare e gestire servizi a cittadini e imprese, grazie al contributo delle infrastrutture cloud, sono in fase di sviluppo soluzioni per la gestione dei dati che garantiscano l'interoperabilità degli stessi, la ricezione e la trasmissione di flussi informativi. In particolare le nuove piattaforme per la digitalizzazione e la semplificazione dell'azione amministrativa, saranno coerenti con i principi di cloud first, servizi inclusivi e accessibili, sicurezza e privacy by design, user-centric, once only e perfettamente interoperanti con le piattaforme regionali per la presentazione di istanze, la gestione documentale e la comunicazione dei provvedimenti digitali a cittadini imprese e professionisti. La Regione Abruzzo possiede un **Data Center** all'avanguardia in grado di ospitare i servizi delle PA locali e classificato da AGID nel 2019 quale Polo Strategico Nazionale ad oggi certificato quale **Cloud Service Provider** nei più importanti standard di riferimento. Il Data Center regionale, ad alta affidabilità, è in linea con i più alti livelli di capacità elaborativa e di sicurezza, proponendosi quale strumento per la razionalizzazione ed il consolidamento dei data center degli enti locali oggi privi dei livelli minimi di sicurezza. Tale operazione favorirà lo sviluppo delle





## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

infrastrutture centralizzate con adeguata capacità elaborativa, il risparmio energetico e l'alta affidabilità nell'erogazione dei servizi strategici delle PA regionali.

3. **Migliorare le competenze e le capacità digitali della popolazione abruzzese:** parallelamente al lavoro per l'accrescimento delle competenze digitali nella PA, sarà strutturato un analogo percorso per favorire l'acquisizione delle competenze digitali da parte degli studenti e dei cittadini abruzzesi. In coerenza con le politiche comunitarie e nazionali, si promuoverà e **incoraggerà una maggiore diffusione delle materie Stem (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica)** nelle scuole abruzzesi, secondo un approccio che cerca di armonizzare l'insegnamento di queste materie e di concentrarsi sulla loro interdipendenza. L'importanza dell'istruzione in questi campi è diventata sempre più considerevole, soprattutto a causa delle tendenze dell'industria e della rilevanza di queste materie nel mercato del lavoro, e lo è ancora di più se messa in relazione alla composizione del sistema produttivo abruzzese dove il peso della manifattura è predominante. In continuità con gli sforzi che il sistema scolastico sta esercitando, ma che devono diventare strutturali, sono da incentivare e sostenere le attività per sviluppare il pensiero computazionale, ovvero l'attitudine mentale tipica dei programmatori che consente di risolvere problemi di varia natura seguendo metodi e strumenti specifici sin dal primo ciclo d'istruzione. Per permettere che tale abilità si diffonda, occorre che gli insegnanti siano formati sia dal punto di vista teorico sia dal punto di vista delle attività pratiche da strutturare, molte delle quali possono essere ampiamente sviluppate attraverso programmi liberi in circolazione. La diffusione capillare delle attività di programmazione informatica, che ha alla base il pensiero computazionale e che sono applicabili a tutte le discipline, consentirà alle scuole abruzzesi di proporre una didattica al passo con gli studenti nativi digitali, di stimolare il loro interesse, di motivarli e supportarli nei processi di apprendimento. Inoltre, per avvicinare gli studenti abruzzesi ad un futuro lavorativo in ambito digitale, saranno favorite forme di collaborazione e scambio con gli attori locali dell'ecosistema dell'innovazione. Tale forma di collaborazione potrà avvenire sia informalmente che all'interno di percorsi strutturati di studio (ITS). Parallelamente, allo scopo di contrastare le disuguaglianze e la disparità di accesso ai servizi e di migliorare e garantire la conoscenza, si vuole puntare sull'accrescimento delle capacità digitali della popolazione abruzzese, in particolar modo delle fasce di essa più escluse da questi processi (anziani, donne non occupate o in particolari condizioni, immigrati, persone con disabilità, categorie svantaggiate, persone con basso livello di istruzione). In coerenza con quanto previsto dalla Strategia Nazionale per le Competenze Digitali, si potrà intervenire favorendo la strutturazione di percorsi formativi per adulti all'interno delle istituzioni scolastiche, all'interno delle attività per l'educazione permanente dei Centri Provinciali per l'Istruzione degli Adulti o favorendo lo sviluppo e la diffusione di piattaforme di apprendimento online che accompagnino la crescita del livello di competenza. Tale tipo di missione potrà essere affidata anche al sistema delle agenzie di formazione o sostenuta attraverso l'operato di entità del terzo settore (associazioni, università della terza età, ecc.) che hanno rapporti consolidati con determinate fasce di popolazione e possono strutturare più agevolmente interventi di assistenza e affiancamento.
4. **Una sanità digitale più vicina ed efficace:** è stato approvato, con DGR n. 126 del 7 marzo 2022, il **Piano Regionale Strategico della Sanità Digitale**, triennio 2021-2023 che si compone dei seguenti documenti:
  - 1) *"Piano Strategico Digitale della Sanità della Regione Abruzzo 2021-2023 - Piano delle Priorità"*, che definisce i principi guida dell'implementazione del Sistema Digitale Sanitario;



## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

- 2) *“La strategia Digitale della Regione Abruzzo 2021-2023 – Architettura, Programmi e Progetti”* che definisce l’architettura applicativa per la realizzazione del modello organizzativo del SSR.
5. **Digitalizzazione e innovare per la competitività delle imprese:** la digitalizzazione è una necessità pervasiva che, oltre alle componenti strutturali e immateriali dei servizi pubblici come la scuola e la sanità, riguarda il continuo e necessario aggiornamento tecnologico di tutti i settori produttivi e di servizio, incluso il repentino cambiamento delle modalità di fruizione dell’esperienza turistica. Oltre alla transizione digitale, dovranno essere adeguatamente supportate altre finalità di trasformazione delle imprese finalizzate al miglioramento della competitività, della resilienza e della capacità di innovazione (in un’accezione ampia, attenta sia agli aspetti di tipo tecnologico che ai benefici sociali ed ambientali in un’ottica di transizione verde ed economia circolare), alla valorizzazione economica dei risultati della ricerca, all’adozione di tecnologie innovative e all’internazionalizzazione. Nell’ottica di rispondere alle esigenze specifiche e molto diversificate del sistema produttivo regionale, si dovrà provvedere ad allestire un dispositivo capace di rispondere sia con offerte di sostegno di tipo selettivo sia con misure automatiche o semi automatiche. Se da un lato il sostegno sarà rivolto agli investimenti delle imprese che hanno necessità di realizzare in beni strumentali, funzionali alla trasformazione digitale, e che vogliono rendere più efficienti i sistemi produttivi investendo in nuovi impianti, dall’altro i processi di innovazione saranno sostenuti in tutte le fasi dell’introduzione a partire dagli interventi di ricerca e sviluppo volti a individuare prodotti e processi innovativi. Tali forme di sostegno potranno intervenire sia in fase di start up delle imprese che in fase di crescita dimensionale, anche agevolandole nel processo di accesso al credito e nell’ampliamento del capitale mediante l’adozione di idonei strumenti finanziari. Al fine di favorire un progressivo processo di consolidamento dell’economia abruzzese, sarà supportato il processo di internazionalizzazione delle aziende abruzzesi attraverso attività di informazione, formazione e promozione, anche in coerenza con gli strumenti nazionali e comunitari. Questo processo sarà rivolto in particolare ai settori della piccola e media manifattura, del turismo e a tutto il mondo delle produzioni agro alimentari, che hanno una buona potenzialità per competere a livello globale. Infine, per fronteggiare gli effetti di dispersione industriale determinati dalle crisi economiche ricorrenti, soprattutto quella del Covid-19, potranno essere adottati pacchetti agevolativi costruiti attraverso la combinazione di diversi strumenti di intervento quali ad esempio: sostegno al working buyout, con strumenti di ingegneria finanziaria e grants; supporto allo sviluppo di imprese senza transizione generazionale (con particolare riferimento alle PMI); sostegno alla riqualificazione professionale e alla occupazione (facendo ricorso alle risorse FSE+); sostegno al trasferimento tecnologico e alla trasmissione dei diritti di privativa industriale; sostegno all’acquisto di servizi reali.

In tema di accessibilità all’Amministrazione, si segnala che con D.G.R. n. 653 dell’11.10.2021 si è provveduto, in attuazione dell’art. 39- ter del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., alla nomina del Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità per lo svolgimento, con poteri di impulso e coordinamento, delle funzioni previste dal medesimo articolo, finalizzate, in particolare, a favorire l’integrazione al lavoro delle persone disabili, recependo eventuali situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione e proponendo interventi correttivi a fronte delle stesse, anche mediante accorgimenti organizzativi e soluzioni tecnologiche.

A tal proposito, in data 4 Novembre 2021, AGID ha emanato le Linee Guida sull’accessibilità degli strumenti informatici, così come disposto dall’ art. 11 della L. 4/2004, che hanno lo scopo di definire:





## **Regione Abruzzo**

### **Piano Integrato di Azione e Organizzazione**

- i requisiti tecnici per l'accessibilità degli strumenti informatici, ivi inclusi i siti web e le applicazioni mobili;
- le metodologie tecniche per la verifica dell'accessibilità degli strumenti informatici;
- il modello della dichiarazione di accessibilità;
- la metodologia di monitoraggio e valutazione della conformità degli strumenti informatici alle prescrizioni in materia di accessibilità;
- le circostanze in presenza delle quali si determina un onere sproporzionato.

Secondo le disposizioni le PA dovranno:

- effettuare le verifiche dell'accessibilità degli strumenti informatici (siti web e app), al fine di valutare lo stato di conformità;
- effettuare una "verifica soggettiva" per contratti di fornitura sopra soglia comunitaria
- compilare e pubblicare una "Dichiarazione di Accessibilità" (sotto la responsabilità del Responsabile per la transizione al digitale – RTD) tramite la form.agid.it. Nella dichiarazione potranno essere previste eventuali deroghe all'accessibilità;
- predisporre un "Meccanismo di Feedback" per consentire ai cittadini di inviare una segnalazione (prima istanza)



**Regione Abruzzo**

Piano Integrato di Azione e Organizzazione

## 2.3 PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE



## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

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, nella legislazione nazionale.

E' quindi 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.

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 **31.12.2022**.

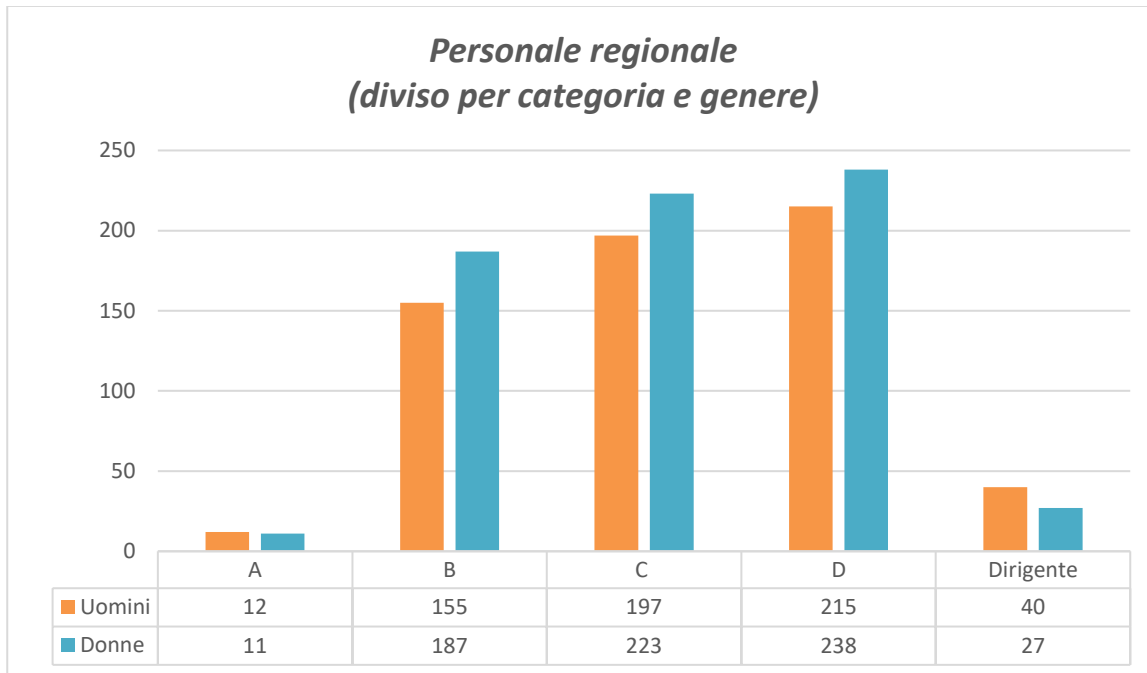
#### *Dipendenti della Giunta Regionale distinti per genere*

I dipendenti della Giunta Regionale a tempo indeterminato, determinato, presso le segreterie politiche e in posizione di comando, ~~ad~~ data di riferimento (31 dicembre 2022), sono 1305, di cui 619 uomini e 686 donne.

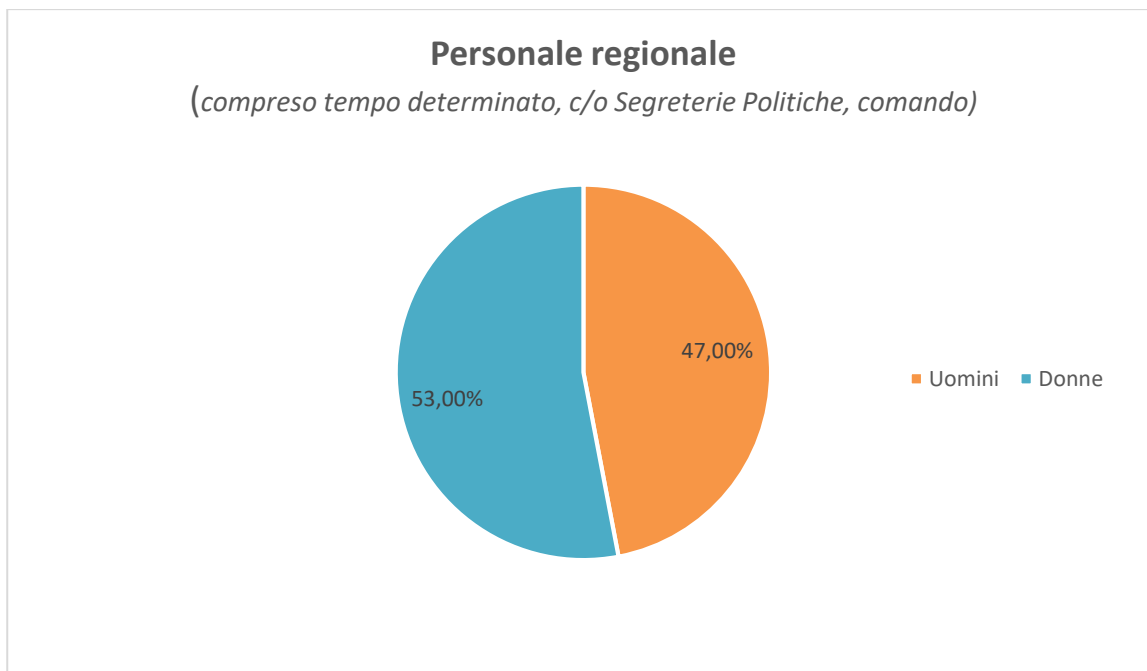


## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione



*(Nella categoria B confluiscono le categorie giuridiche B1 e B3; nella categoria D confluiscono le categorie giuridiche D1 e D3)*



Per le donne, come per gli uomini, risulta essere la categoria D quella maggiormente rappresentata.

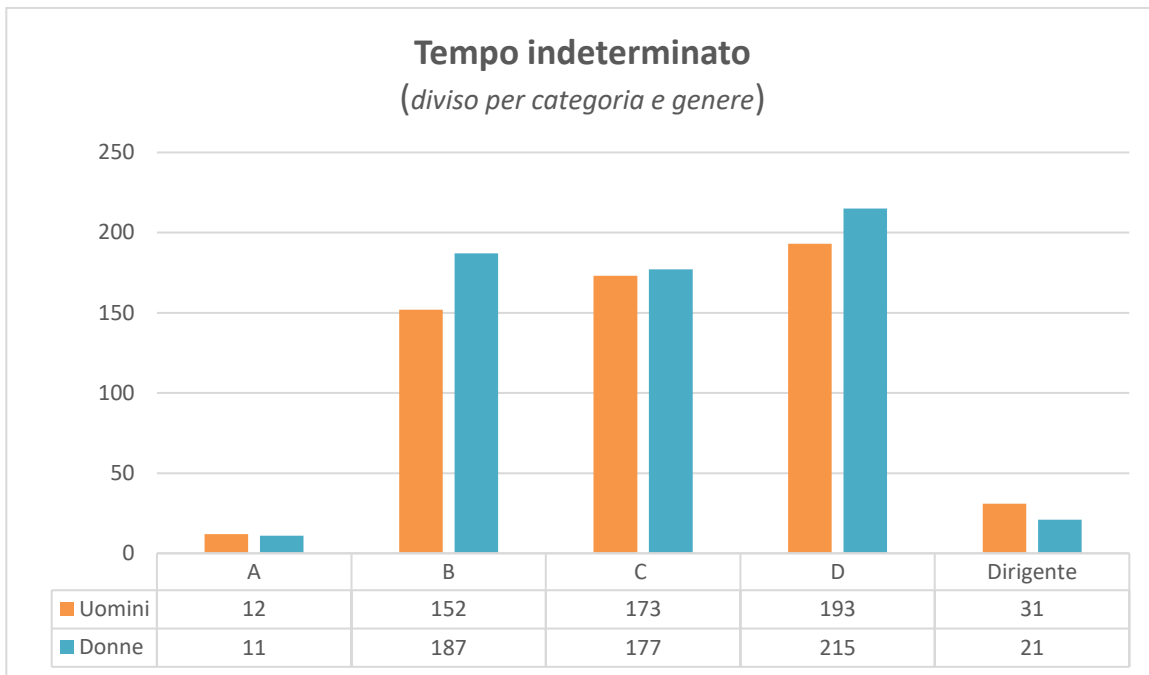
Le donne con profili professionali apicali sono il 38% delle dipendenti donne, mentre gli uomini della stessa categoria rappresentano il 41% dei dipendenti di sesso maschile.



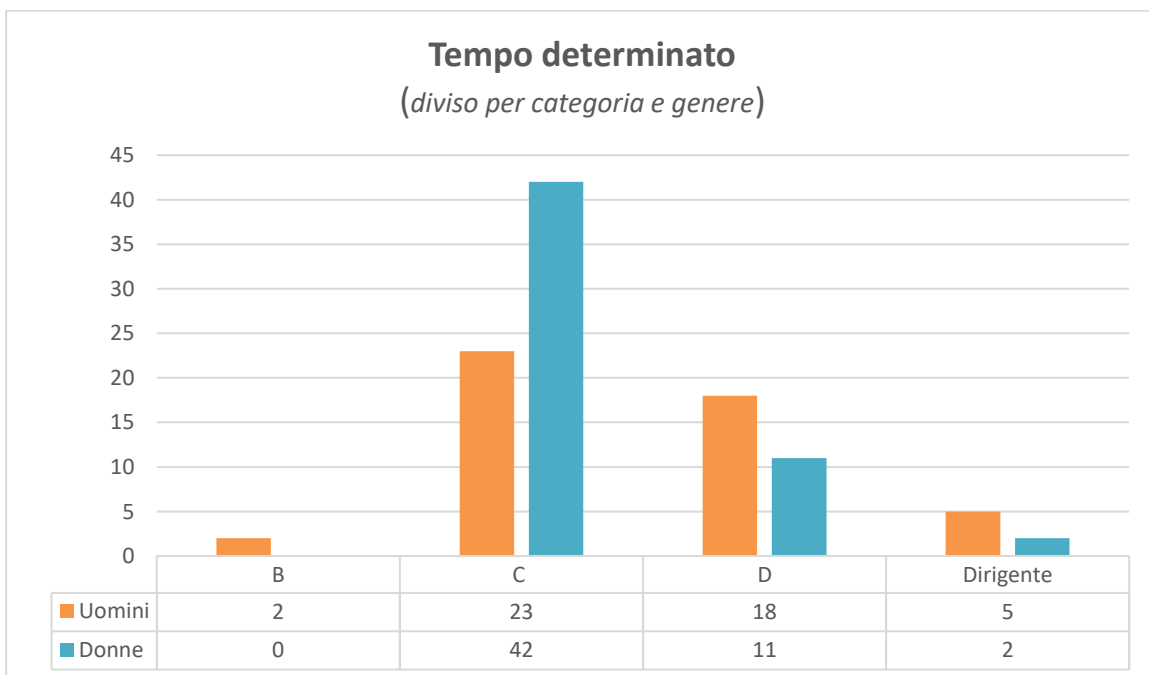
## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

#### *Dipendenti a tempo indeterminato della Giunta Regionale per categoria e genere*



#### *Dipendenti a tempo determinato della Giunta Regionale per categoria e genere*



*(E' compreso anche il personale a tempo determinato delle segreterie politiche)*



## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

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.

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.

Il Piano proposto per il triennio 2023 / 2025 va letto in raccordo con i Piani 2021 – 2023 e 2022 - 2024, di cui costituisce il completamento.

In proposito, con DGR 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 Consigliera/e di fiducia.**

Nell'intento di assicurare la massima continuità agli interventi promossi dalla Giunta Regionale e dal C.U.G. in tema di azioni positive, saranno portate 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 indicare un altro Obiettivo, elaborato alla luce delle riflessioni offerte dalle recenti Linee Guida Interministeriali pubblicate il 6 ottobre 2022, richiamate nelle premesse.

In particolare, viene introdotto uno strumento sperimentale rappresentato dalla “*Carta del tempo del lavoro manageriale*”, volto ad accrescere la sensibilità sulla cultura manageriale di genere incoraggiando il rispetto del confine tra i tempi di lavoro e quelli della vita personale.

Pertanto, il Piano 2023 – 2025 propone i seguenti obiettivi:

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

Il bilancio di genere (cd. *gender budgeting*) è stato introdotto, in via sperimentale, per il bilancio dello Stato dall'art. 38-septies della Legge n. 196 del 31 dicembre 2009 e s.m.i. ed è concepito quale strumento “*per la valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito anche al fine di perseguire la parità di genere tramite le politiche*”



## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

*pubbliche, ridefinendo e ricollocando conseguentemente le risorse, tenendo conto anche dell'andamento degli indicatori di benessere equo e sostenibile di cui all'articolo 10, comma 10-bis”<sup>2</sup>.*

L'art. 8, comma 1, del D. Lgs. n. 116 del 12 settembre 2018 e s.m.i. ha poi rafforzato la funzione di tale strumento, ponendo l'accento sull'opportunità che esso venga utilizzato come base informativa per promuovere la parità di genere tramite le politiche pubbliche, ridefinendo e ricollocando conseguentemente le risorse e tenendo conto dell'andamento degli indicatori di benessere equo e sostenibile (BES) inseriti nel Documento di Economia e Finanza (DEF).

#### **OBIETTIVO 2 – Implementazione della Formazione dei dipendenti improntata sulla cultura delle pari opportunità**

L'obiettivo persegue per l'appunto l'intento della messa a regime e della sistematica somministrazione, in sede di aggiornamento dei programmi triennali e dei piani annuali, di percorsi formativi del genere di quello descritto, volti sia ad un primo approccio formativo nei confronti dei neo assunti, sia ad approfondimenti legati alle evoluzioni normative sulla materia della parità di genere e del contrasto alle discriminazioni.

#### **OBIETTIVO 3 – Completamento delle azioni finalizzate all'attuazione delle Indagini sul benessere organizzativo**

L'obiettivo è quello di verificare e rilevare la condizione/situazione del personale, inclusa la ricerca dei dati inerenti alla gestione e l'organizzazione, attraverso l'ausilio del Sistema questionario per prevenire (e rimuovere) condizioni instaurate (e potenziali) di discriminazioni o violenze/molestie sessuali, morali o psicologiche – mobbing.

#### **OBIETTIVO 4 – Completamento delle azioni finalizzate all'Approvazione del Codice Etico con l'Istituzione del Consigliere/e di fiducia**

L'obiettivo è quello di portare a compimento l'approvazione, con apposita deliberazione di Giunta Regionale, del Codice Etico e la concreta istituzione della figura del/della Consigliere/a di Fiducia, nello stesso prevista.

Con il Codice Etico la Giunta Regionale si dota di un nuovo e ulteriore strumento di garanzia volto a prevenire e contrastare ogni possibile forma di discriminazione, molestia o prevaricazione all'interno delle sue strutture, promuovendo una cultura del lavoro e delle relazioni interpersonali improntata al massimo rispetto ed alla tutela della dignità delle persone che vi operano.

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.

#### **OBIETTIVO 5 – Approvazione della “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 attribuiscano

---

<sup>2</sup> L'art. 10, comma 10-bis della Legge n. 196/2009 e s.m.i. prevede: “In apposito allegato al DEF, predisposto dal Ministro dell'economia e delle finanze, sulla base dei dati forniti dall'ISTAT, sono riportati l'andamento, nell'ultimo triennio, degli indicatori di benessere equo e sostenibile selezionati e definiti dal Comitato per gli indicatori di benessere equo e sostenibile, istituito presso l'ISTAT, nonché le previsioni sull'evoluzione degli stessi nel periodo di riferimento, anche sulla base delle misure previste per il raggiungimento degli obiettivi di politica economica di cui al comma 2, lettera f), e dei contenuti dello schema del Programma nazionale di riforma, di cui al comma 5”.



## **Regione Abruzzo**

### **Piano Integrato di Azione e Organizzazione**

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 disuguaglianza, 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.





**Regione Abruzzo**

Piano Integrato di Azione e Organizzazione

## 2.4 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA



## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

#### 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
PNA 2022	Piano Nazionale Anticorruzione approvato dal Consiglio dell'ANAC il 16 novembre 2022 (in attesa di approvazione definitiva)
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



## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

#### 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 nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2019, che costituisce atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni, nonché degli obiettivi strategici in materia di Trasparenza e Anticorruzione delineati dalla D.G.R. n. 20 del 20/01/2020 e degli “Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022” approvati dal Consiglio dell’ANAC il 2 febbraio 2022. Nelle more dell’approvazione in via definitiva del PNA 2022, si è tenuto conto, altresì, di alcune delle indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi contenute nella versione del PNA approvata dal Consiglio dell’ANAC il 16 novembre 2022, in un’ottica di progressivo avvicinamento alle modalità di pianificazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza in esso contenute che tengono conto delle modifiche normative intervenute.

Il PNA 2022 si colloca infatti 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 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 scarsa 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.

Coerentemente con quanto disposto dal DM 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;



## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

- la mappatura dei processi, 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 organizzative 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 evidenzia, infine, che la redazione della presente Sottosezione consegue a procedura di consultazione pubblica (nota RPCT prot. n. 0019817/23 del 19/01/2023) nel periodo dal 19 al 25 gennaio 2023, all'esito della quale sono stati effettuati gli opportuni aggiornamenti come meglio specificato nel paragrafo che segue.

#### **PROCESSO DI APPROVAZIONE DEL PTPCT/SOTTOSEZIONI 2.4 E 4.2 PIAO 2023/2025**

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".

I contributi pervenuti hanno riguardato, principalmente, l'implementazione di processi specifici, l'eliminazione o la modifica di alcuni processi di competenza specifica, in dipendenza di modifiche organizzative e/o normative, nonché la modifica/integrazione della descrizione di processi, eventi rischiosi e misure specifiche accompagnate, generalmente, dalla riduzione del livello di rischio dei processi.

I contributi sono stati esaminati e recepiti come di seguito meglio descritto, mentre al momento non si è ritenuto di recepire le proposte di riduzione del livello di rischio dei processi.

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, 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 meccanica 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" 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".

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 DGR; al riguardo si evidenzia come tali processi debbano essere integrati a cominciare dalla fase di predisposizione di una DGR, la cui istruttoria e legittimità deve essere assicurata dagli organi tecnici, in



## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

*primis* con riferimento alla previa definizione dei criteri per l'assegnazione dei benefici, nel pieno rispetto dell'art. 12 della L. 241/1990 e del D.Lgs. 33/2013.

Si riportano di seguito i contributi pervenuti in esito alla consultazione.

#### **AVV - Servizio autonomo Avvocatura regionale (prot. n. 0025131/23 del 24.01.2023)**

Riguardo l'Allegato A, nell'Area Generale n. 8 "AFFARI LEGALI E CONTENZIOSO", per i Processi Specifici 3/A8 ATTIVITÀ DI RIMBORSO DEGLI ONERI DI PATROCINIO LEGALE (art. 56 L. 97/87 s.m.i.) e 4/A8 CONFERIMENTO INCARICHI DI PATROCINIO LEGALE AD AVVOCATI DEL LIBERO FORO (art. 1 comma 5 della L.R. n. 9/2000), l'Avvocatura regionale ha proposto di integrare/modificare le Misure Specifiche chiedendo, anche sulla scorta delle integrazioni/modifiche proposte, di riconsiderare i livelli di rischio correlati ai predetti processi.

Le integrazioni/modifiche delle Misure Specifiche proposte **sono recepite** in quanto in un caso (Processo Specifico 3/A8) risultano integrative delle Misure già esistenti e nell'altro caso (Processo Specifico 4/A8) appaiono in linea con le previgenti Misure.

Per quanto concerne i livelli di rischio correlati ai predetti processi, si è ritenuto di rimodulare in riduzione (da MEDIO a BASSO) solo quello relativo al Processo Specifico 3/A8, per il quale sono state rafforzate le Misure di prevenzione. Per il Processo Specifico 4/A8 si è mantenuto il previgente livello di rischio in quanto, da una prima lettura della descrizione sintetica delle Misure introdotte in sostituzione delle precedenti, non sembra esserci un significativo incremento dei presidi anticorruzione.

#### **DPE - Dipartimento Infrastrutture – Trasporti (prott. nn. 0027350/23 e 0027642/23 del 25.01.2023)**

Riguardo l'Allegato A il DPE ha proposto:

- modifiche nei processi trasversali, in particolare:
  - nel processo "3/A1 SELEZIONE DEL CONTRAENTE (AFFIDAMENTI DIRETTI SUL MEPA O SUL MERCATO ESTERNO - D.Lgs. n. 50/2016 ART. 36, LETTERE a e b)" - colonna "Strutture Competenti" - sostituire le parole "PRESIEDONO ALLE PROCEDURE" con le parole "PROCEDONO ALL'AFFIDAMENTO": **recepita con modifiche**, le parole "TUTTE LE STRUTTURE REGIONALI CHE PRESIEDONO ALLE PROCEDURE DI APPALTI DI LAVORI ED ACQUISTI DI BENI E SERVIZI" sono sostituite con le parole "TUTTE LE STRUTTURE REGIONALI CHE SVOLGONO LE PROCEDURE DI AFFIDAMENTO DI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE";
  - nel processo "6/A1 AFFIDAMENTI IN HOUSE" dopo le parole "TUTTE LE STRUTTURE REGIONALI CHE PROCEDONO AGLI AFFIDAMENTI IN HOUSE DI BENI E SERVIZI" - colonna "Strutture Competenti" - aggiungere le parole "IN ASSENZA DI ACCORDI QUADRO APPROVATI DALLA G.R.": **non recepita**, la proposta necessita di ulteriori approfondimenti e deve essere valutata e condivisa dagli altri Dipartimenti;
  - nel processo "7/A1 VERIFICA AGGIUDICAZIONE E STIPULA DEL CONTRATTO":
    - nella denominazione del Processo, eliminare la dicitura "E STIPULA DEL CONTRATTO": **non recepita** in quanto devono essere oggetto di approfondimento oltre che di valutazione e condivisione con gli altri Dipartimenti;
    - nella colonna "Fasi" eliminare "(c) formalizzazione dell'aggiudicazione definitiva e stipula del contratto": **non recepita** in quanto devono essere oggetto di approfondimento oltre che di valutazione e condivisione con gli altri Dipartimenti;
    - nella colonna "Evento rischioso" eliminare tutti gli eventi rischiosi precedentemente riportati e sostituirli con l'evento rischioso "a) mancata o



## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

insufficiente verifica del possesso dei requisiti”: **recepita** in quanto gli eventi rischiosi precedentemente riportati sono già indicati in corrispondenza del Processo 2/A1 PROGETTAZIONE DELLA GARA e risultano più pertinenti a tale processo;

- nella colonna “Strutture Competenti” sostituire le parole “PRESIEDONO ALLE PROCEDURE” con le parole “PROCEDONO ALL’AFFIDAMENTO”: **recepita con modifiche**, le parole “TUTTE LE STRUTTURE REGIONALI CHE PRESIEDONO ALLE PROCEDURE DI APPALTI DI LAVORI ED ACQUISTI DI BENI E SERVIZI” sono sostituite con le parole “TUTTE LE STRUTTURE REGIONALI CHE SVOLGONO LE PROCEDURE DI AFFIDAMENTO DI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE”;
- inserimento del Processo “7/A1bis STIPULA DEL CONTRATTO”: **non recepita** in quanto necessita di approfondimento nella definizione dei rischi e delle misure, e deve essere valutata e condivisa dagli altri Dipartimenti;
- nei processi “8/A1 ESECUZIONE DEL CONTRATTO” e “9/A1 RENDICONTAZIONE DEL CONTRATTO” - colonna “Strutture Competenti” - sostituire le parole “CHE PRESIEDONO ALLE PROCEDURE DI APPALTI” con le parole “ATTUATRICI”: **recepita provvisoriamente** con le seguenti modifiche: le parole “CHE PRESIEDONO ALLE PROCEDURE DI APPALTI DI LAVORI ED ACQUISTI DI BENI E SERVIZI” sono sostituite dalle parole “CHE GESTISCONO L’ESECUZIONE DEI CONTRATTI RELATIVI A LAVORI, SERVIZI E FORNITURE”, salvo diversa rivisitazione condivisa con gli altri Dipartimenti;
- nella denominazione del Processo “1/A7 CONFERIMENTO INCARICHI DI COLLABORAZIONE E CONSULENZA” aggiungere la dicitura “A TITOLO ONEROSO”: **momentaneamente non recepita** in quanto la non onerosità non elimina gli eventi rischiosi; si ritiene inoltre che la modifica proposta debba essere eventualmente accompagnata dall’inserimento di uno specifico Processo riferito agli incarichi di collaborazione e consulenza non a titolo oneroso;
- nel Processo “2/A7 CONFERIMENTO INCARICHI AD ALTRE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI (UNIVERSITÀ-ISTITUTI – ENTI VARI-ECC.), MEDIANTE ACCORDI TRA P.A. ex art. 15 della Legge n. 241/1990” variazione del “Livello di rischio” da “MEDIO” a “BASSO” in quanto “si tratta di accordi tra P.A. di competenza della G.R.”: **non recepita** in quanto la motivazione addotta, che rinvia a competenze dell’organo di indirizzo politico, non tiene conto della circostanza che le proposte di deliberazione sono istruite, predisposte, motivate e sottoscritte per attestazione della legittimità dell’atto dal Dirigente e dal Direttore della struttura proponente;
- nel Processo “3/A7 CONFERIMENTO INCARICHI PRESSO SOCIETÀ ED ENTI ISTITUITI / VIGILATI O CONTROLLATI DALLA REGIONE”:
  - nella colonna “Evento rischioso”, eliminare gli eventi rischiosi ai punti a) e b): **non recepita**, si ritiene corretta l’individuazione degli eventi rischiosi descritti;
  - variazione del “Livello di rischio” da “MEDIO” a “BASSO” in quanto “la designazione è di competenza dell’organo politico”: **non recepita**, in quanto la motivazione addotta, che rinvia a competenze dell’organo di indirizzo politico, non tiene conto della circostanza che le proposte di deliberazione o di decreto monocratico sono istruite, predisposte e motivate dalla struttura tecnica proponente tenuta ad assicurare la legittimità dell’atto di conferimento;
  - nella colonna “Misure Specifiche” eliminazione della misura specifica “b) Previsione della presenza di almeno due funzionari nell’espletamento dell’istruttoria”: **non**



## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

- recepita**, in quanto la misura è trasversale ovvero comune a tutti i Dipartimenti/ Servizi regionali; la singola evenienza di carenza di personale per la sua attuazione può essere evidenziata in occasione dei monitoraggi periodici;
- nel Processo “4/A7 NOMINA COMMISSARI di GARA COMPONENTI COMMISSIONI di CONCORSO e altre Commissioni e Comitanti” – colonna “Misure Specifiche” – eliminazione della misura specifica “b) Previsione della presenza almeno due funzionari nell'espletamento dell'istruttoria”: **non recepita**, in quanto la misura è trasversale ovvero comune a tutti i Dipartimenti/ Servizi regionali; la singola evenienza di carenza di personale per la sua attuazione può essere evidenziata in occasione dei monitoraggi periodici;
  - nel Processo “5/A7 ATTUAZIONE PNRR - TASK FORCE 1000 ESPERTI - SVOLGIMENTO DELLE PROVE SELETTIVE PER L'INDIVIDUAZIONE DEGLI ESPERTI PER L'ABRUZZO (rif. DRG 813/2021)” – nella colonna “Strutture Competenti” – eliminazione di tutte le strutture presenti e sostituzione con “STRUTTURA PREPOSTA”: **non recepita**: in quanto, per ciascun processo, deve essere individuata la “struttura preposta”; in merito si suggerisce di rivedere e contestualizzare il Processo in funzione delle fasi di eventuale competenza del DPE, di cui può essere data contezza in sede di monitoraggio e comunque nei successivi aggiornamenti del Piano;
- modifiche nei processi specifici del DPE:
- Processo 1/A3: eliminazione del processo **non recepita** in quanto non motivata e, in sede di monitoraggio del PTPCT/PIAO 2022/2024, è stato rappresentato “Fattispecie non verificatasi nel periodo di riferimento” dal DPE001; in sede di monitoraggio o di aggiornamento del presente Piano potrà essere rappresentata e motivata la non competenza delle strutture del Dipartimento;
  - Processi 2/A3, 3/A3 e 4/A3, 5/A3, 7/A3: **recepita** per quanto attiene alla descrizione dell'Evento rischioso; **non recepita** le modifiche del Livello di rischio in quanto la discrezionalità rappresenta solo uno dei sei indicatori di probabilità (discrezionalità, rilevanza esterna, complessità del processo, valore economico, frazionabilità del processo, controlli) utilizzabili per la valutazione del livello di rischio in combinazione con gli ulteriori indicatori di impatto; **non recepita** le proposte di modifica e riduzione delle Misure Specifiche in quanto ritenute adeguate all'attuale livello di rischio, in sede di aggiornamento del presente Piano potranno essere rappresentate e motivate eventuali diverse misure;
  - Processi 8/A3 e 15/A3: **recepita** per quanto attiene alla descrizione del Processo, delle Fasi e degli Eventi rischiosi; **non recepita** le modifiche del Livello di rischio dei processi in quanto la discrezionalità rappresenta solo uno dei sei indicatori di probabilità (discrezionalità, rilevanza esterna, complessità del processo, valore economico, frazionabilità del processo, controlli) utilizzabili per la valutazione del livello di rischio in combinazione con gli ulteriori indicatori di impatto; **non recepita** le proposte di modifica e riduzione delle Misure Specifiche in quanto ritenute adeguate all'attuale livello di rischio, in sede di aggiornamento del presente Piano potranno essere rappresentate e motivate eventuali diverse misure;
  - Processi 9/A3, 11/A3 e 14/A3: eliminazione dei processi **non recepita** in quanto non motivata e comunque i processi risultano presenti e rendicontati in sede di monitoraggio del PTPCT/PIAO 2022/2024;



## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

- Processo 10/A3: **recepita** per quanto attiene alla descrizione del Processo, delle Fasi e degli Eventi rischiosi;
- Processo 12/A3: **recepita** per quanto attiene alla sostituzione della Misura Specifica c); **non recepita** la modifica della Misura Specifica a); **non recepite** le modifiche del Livello di rischio del processo, da motivare in sede di aggiornamento del presente Piano tenendo conto del complesso degli indicatori di probabilità (discrezionalità, rilevanza esterna, complessità del processo, valore economico, frazionabilità del processo, controlli) e di impatto (organizzativo, economico, reputazionale e sull'immagine), utilizzabili per la valutazione del livello di rischio;
- Processo 13/A3: **recepita** per quanto attiene alla descrizione del Processo in quanto di piena competenza del Dipartimento, e degli Eventi rischiosi; **non recepite** momentaneamente le altre modifiche in quanto non adeguatamente motivata la modifica in riduzione degli Eventi rischiosi e, per quanto attiene al Livello di rischio ed alle Misure Specifiche, occorrerà motivare le modifiche in sede di aggiornamento del presente Piano tenendo conto del complesso degli indicatori di probabilità (discrezionalità, rilevanza esterna, complessità del processo, valore economico, frazionabilità del processo, controlli) e di impatto (organizzativo, economico, reputazionale e sull'immagine), utilizzabili per la valutazione del livello di rischio;
- Processo 16/A3: **recepita** in quanto coerente con le attribuzioni all'Ufficio Energia e Sostenibilità del Servizio Politica Energetica e Risorse del Territorio del Dipartimento DPC, quali risultano dalla DGR 147/2020 (**il Processo è stato spostato in Allegato A\_DPC**);
- Processi 2/A4 e 5/A4: eliminazione dei processi **non recepita** in quanto non motivata; in sede di monitoraggio o di aggiornamento del presente Piano potrà essere rappresentata e motivata la non competenza delle strutture del Dipartimento;
- Processo 3/A4: eliminazione del processo **non recepita** in quanto non motivata e, in sede di monitoraggio del PTPCT/PIAO 2022/2024, sono state fornite informazioni sull'attuazione della misura dal Servizio Infrastrutture; in sede di monitoraggio o di aggiornamento del presente Piano potrà essere rappresentata e motivata la non competenza delle strutture del Dipartimento;
- Processo 4/A4: **Non recepite le modifiche proposte**: si invita a revisionare interamente il processo a partire dalla predisposizione di una DGR in linea con le disposizioni di cui all'art. 12 della L. 241/90 coerenti, ad un primo esame, con la disciplina dell'art. 66 della L.R. 11/99;
- Processi 6/A4 e 7/A4 **Non recepite le modifiche proposte** in quanto ritenuti adeguati la descrizione degli Eventi rischiosi, il Livello di Rischio e le Misure Specifiche; per quanto attiene al Livello di rischio occorrerà motivare le modifiche in sede di aggiornamento del presente Piano tenendo conto del complesso degli indicatori di probabilità (discrezionalità, rilevanza esterna, complessità del processo, valore economico, frazionabilità del processo, controlli) e di impatto (organizzativo, economico, reputazionale e sull'immagine), utilizzabili per la valutazione del livello di rischio); per quanto attiene alle Misure specifiche, in sede di monitoraggio si darà atto e si motiverà l'eventuale impossibilità di applicare la misura della rotazione;
- Processo 8/A4: **Recepita tutte le modifiche proposte ad eccezione della riduzione del Livello di Rischio** per il quale occorrerà meglio motivare la modifica in sede di aggiornamento del presente Piano tenendo conto del complesso degli indicatori di





## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

probabilità (discrezionalità, rilevanza esterna, complessità del processo, valore economico, frazionabilità del processo, controlli) e di impatto (organizzativo, economico, reputazionale e sull'immagine), utilizzabili per la valutazione del livello di rischio;

- Processo 1/A6: **Recepita** la modifica proposta in quanto individuata la struttura competente;
- Processo 3/A6: **Non recepita** l'eliminazione dell'Evento rischioso a) e della correlata Misura Specifica a) in quanto ritenute adeguate. **Recepita l'integrazione degli Eventi Rischiosi**. In sede di monitoraggio si darà atto e si motiverà l'eventuale impossibilità di applicare la misura della rotazione;
- Processo 4/A6: **Recepita l'integrazione che meglio descrive il processo. Non recepita la modifica alle Misure Specifiche**: in sede di monitoraggio si darà atto e si motiverà l'eventuale impossibilità di applicare la misura della rotazione;
- Processo 1/A10: **Recepita** le integrazioni alla descrizione del Processo e le modifiche all'Evento Rischioso. **Non recepita** la modifica al Livello di rischio per il quale occorrerà meglio motivare la modifica in sede di aggiornamento del presente Piano tenendo conto di tutte le Fasi e del complesso degli indicatori di probabilità (discrezionalità, rilevanza esterna, complessità del processo, valore economico, frazionabilità del processo, controlli) e di impatto (organizzativo, economico, reputazionale e sull'immagine), utilizzabili per la valutazione del livello di rischio. **Non recepita** la eliminazione delle Misure Specifiche preesistenti, in quanto adeguate agli eventi rischiosi. **Recepita** la sola integrazione delle Misure Specifiche relativa alla "Osservanza manuali di certificazione, controllo e monitoraggio della spesa";
- Processi 2/A10 e 4/A10: eliminazione del processo **non recepita** in quanto non motivata e, in sede di monitoraggio del PTPCT/PIAO 2022/2024, sono state fornite informazioni sull'attuazione della misura dal Servizio Infrastrutture e dal Servizio Difesa del Suolo; in sede di monitoraggio o di aggiornamento del presente Piano potrà essere rappresentata e motivata la non competenza delle strutture del Dipartimento;
- Processo 3/A10: **Recepita** le integrazioni alla descrizione del Processo, delle Fasi e delle Strutture Competenti. **Recepita** le modifiche alle Misure Specifiche. **Non recepita** l'eliminazione dei previgenti Eventi Rischiosi, i quali sono invece **integrati** con gli ulteriori eventi proposti. **Non recepita** la modifica al Livello di rischio per il quale occorrerà meglio motivare la modifica in sede di aggiornamento del presente Piano tenendo conto di tutte le Fasi e del complesso degli indicatori di probabilità (discrezionalità, rilevanza esterna, complessità del processo, valore economico, frazionabilità del processo, controlli) e di impatto (organizzativo, economico, reputazionale e sull'immagine), utilizzabili per la valutazione del livello di rischio;
- Processo "GESTIONE INTERVENTI PNRR": **Recepita, con riserva di integrazione del Processo per gli aspetti delle Fasi e degli Eventi Rischiosi, da concordare con le strutture competenti**;

Riguardo l'Allegato C il DPE ha proposto:

- nella SOTTOSEZIONE 1° LIVELLO "BANDI DI GARA E CONTRATTI" – Sottosezione 2° livello "Atti relativi alla programmazione di lavori, opere, servizi e forniture" – colonna "RESPONSABILI DEI DATI", l'eliminazione della dicitura "Direttore del Dipartimento Infrastrutture - Trasporti – DPE per altri lavori pubblici di competenza regionale di importo superiore a 100.000,00 euro" in quanto il Dipartimento provvede agli interventi di urgenza e somma urgenza e non alla programmazione



## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

triennale dei lavori pubblici: è stata eliminata la dicitura specifica relativa al DPE ed è stata sostituita con *“Sino all’individuazione della struttura responsabile dell’adozione del programma triennale dei lavori pubblici, ciascun Dipartimento è tenuto alla predisposizione, adozione e aggiornamento del programma triennale di rispettiva competenza attribuita per materia”*;

- nella SOTTOSEZIONE 1° LIVELLO “OPERE PUBBLICHE” - Denominazione singolo obbligo “Atti di programmazione delle opere pubbliche” e “Tempi, costi unitari e indicatori di realizzazione delle OO.PP. in corso o completate”, l’eliminazione della dicitura “Direttore del Dipartimento Infrastrutture – Trasporti – DPE per altri lavori pubblici di competenza regionale di importo superiore a 100.000,00 euro” per la medesima motivazione di cui al punto precedente: è stata eliminata la dicitura specifica relativa al DPE ed è stata sostituita con *“Sino all’individuazione della struttura responsabile dell’adozione del programma triennale dei lavori pubblici, ciascun Dipartimento è tenuto alla predisposizione, adozione e aggiornamento del programma triennale di rispettiva competenza attribuita per materia”*;

#### DPD - Dipartimento Agricoltura (prot. n. 0028198/23 del 25/01/2023)

Riguardo l’Allegato A il DPD ha proposto:

- Processo “7/A7”:
  - nella denominazione eliminare la parte relativa a “Nomina membri commissione d’esame e docenti corsi per idoneità guardie volontarie ittiche” in quanto non sono previste commissioni d’esame per guardie volontarie ittiche: **recepita**;
  - nella colonna Strutture competenti, la denominazione corretta del servizio è: Supporto specialistico all’agricoltura: **recepita**;
  - nella colonna Misure Specifiche, eliminare la misura della lettera b) in quanto chi ha la titolarità di nominare i membri delle commissioni e comitati è previsto dalla legge. Non ha alcun senso la misura della presenza di due funzionari: **non recepita** in quanto necessita di chiarimenti anche in relazione agli Eventi Rischiosi, che potranno essere forniti in sede di aggiornamento del presente Piano;
- Processo “8/A7 Attuazione Pnrr - Task Force 1000 Esperti - Svolgimento delle prove selettive per l’individuazione degli esperti per l’Abruzzo (Rif. Dgr 813/2021)”, il riferimento al Dipartimento Agricoltura - DPD tra le Strutture Competenti è errato e, pertanto, da eliminare: **parzialmente recepita**, in quanto è stato aggiunto il processo 9/A7 (relativo all’utilizzo degli esperti) come descritto dal DPD, integrato tra le Misure Specifiche con la previsione di un audit interno. È stato mantenuto inalterato il processo 8/A7 per il quale il DPD ha riferito in sede di monitoraggio 2022, e sul quale ciascuna struttura indicata potrà riferire in sede di monitoraggio 2023 per quanto di competenza con riferimento a specifici atti anche organizzativi;
- PROCESSI SPECIFICI:
  - Area Generale n. 3 e Area Generale n. 6: per quanto concerne l’eliminazione della misura specifica “Rotazione della gestione delle istruttorie” dai Processi dalla stessa interessati e l’eliminazione della misura specifica “Individuazione di almeno due dipendenti addetti al medesimo processo e rotazione degli incarichi” e la conseguente sostituzione con la misura “Utilizzo di modulistica standard”: **parzialmente recepita** la misura è stata resa alternativa con la misura di utilizzo di apposita scheda istruttoria. In sede di monitoraggio si motiverà l’eventuale impossibilità di applicare la misura della rotazione che ha imposto l’adozione di scheda istruttoria;



## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

- Processo 15/A3: il processo è stato eliminato in quanto adeguatamente motivata la richiesta;
- Processi "18/A3", "19/A3", "20/A3", "21/A3", "22/A3", "25/A3", "32/A3, 33/A3, 34/A3, 35/A3, 36/A3 e 37/A3", "5/A4", "6/A5", "7/A5", "7/A6, 8/A6, 9/A6", "10/A6", "2/A8", "3/A10", "8/A10": sono state recepite tutte le osservazioni/proposte in quanto finalizzate ad una corretta individuazione dei Processi e delle Strutture Competenti, ognuna delle quali riferirà, in sede di monitoraggio, per quanto di diretta competenza;
- Processi "38/A3", "39/A3", "40/A3", "12/A6", "10/A10": sono stati recepiti integralmente i nuovi processi proposti con conferma del livello di rischio individuato (nota: sono stati indicati due processi con il medesimo codice 10/A10, pertanto il secondo processo è stato identificato con il codice 11/A10);
- Processi "20/A3" e "21/A3", nella colonna Misure Specifiche, eliminare la misura di cui alla lettera b) in quanto si tratta di servizi a sportello con rilascio istantaneo della licenza rispetto alla richiesta: **non recepita**, in quanto, in tal caso, occorre rivedere anche le Fasi del Processo che, altrimenti, appaiono incoerenti con l'eliminazione della misura;
- Processi "32/A3, 33/A3, 34/A3, 35/A3, 36/A3 e 37/A3" nella colonna Misure Specifiche, occorre eliminare la misura di cui alla lettera b) e d) in quanto si tratta le misure previste sono ritenute eccessive rispetto al processo di cui si tratta: **non recepita** in quanto le misure preesistenti sono ritenute adeguate in relazione agli eventi rischiosi;
- Processo "5/A4", nella colonna Misure specifiche, si chiede di eliminare le misure previste sostituendole con la seguente "rispetto dei criteri stabiliti dalla legge e dalla pertinente Dgr" (**non recepita**, in quanto la misura proposta non appare adeguata quanto le misure preesistenti);
- Processo "6/A5", nella colonna Misure specifiche, il DPD propone di mantenere solo la misura di cui alla lettera a), per la lettera b) "Rotazione delle pratiche fra il personale dell'ufficio" si rinvia a quanto già evidenziato in precedenza nell'Area Generale n. 3: **non recepita**, in quanto la misura è ritenuta adeguata agli eventi rischiosi, in sede di monitoraggio si motiverà l'eventuale impossibilità di applicare la misura della rotazione;
- Processo "2/A6", deve essere eliminato in quanto, come già evidenziato nel monitoraggio del PTPCT 2022/2024 effettuato al 15 novembre 2022, l'attività di classificazione delle carcasse bovine non è di competenza del DPD019 ma del Servizio veterinario della ASL (**recepita, il DPD vorrà fornire le disposizioni normative o i provvedimenti amministrativi già esecutivi che consentono di effettuare un obiettivo riscontro della diversa attribuzione rispetto a quanto precedentemente riportato**);
- Processo "1/A8" relativo a "Pignoramento fondi Associazione regionale Allevatori d'Abruzzo", eliminare in quanto trattasi di un adempimento che afferisce alla gestione delle procedure esecutive, trasversale ad ogni ufficio ed attiene ad adempimenti esecutivi di disposizioni giudiziarie, le cui omissioni comportano diretta ed immediata responsabilità: dunque si ritiene che non ci siano aree discrezionali per le quali prevedere misure specifiche di contrasto: **recepita**, in quanto adeguatamente motivata;

#### DPF004 - Servizio Risorse Umane del SSR (prot. n. 0028924/23 del 26/01/2023)

Si propone la modifica delle "Fasi" del Processo 5/A7 denominato "NOMINA DELLA COMMISSIONE DI ESAME PER L'AMMISSIONE AL CORSO DI FORMAZIONE SPECIFICA IN MEDICINA GENERALE DI CUI AL D.Lgs. n. 368/1999 E S.M.I.". La proposta è stata recepita in quanto specifica che il Servizio DPF004 non riceve le



## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

domande da parte dei candidati bensì le “designazioni da parte degli organi competenti di cui all’art. 29, comma 1 del D.Lgs. n. 368/1999”.

Inoltre, il DPF004 ha fatto presente che “il processo in questione è legato al seguente intervento del PNRR: Missione M6, Componente C2, Intervento “2.2 Sviluppo delle competenze tecniche-professionali, digitali e manageriali del personale del Sistema Sanitario Nazionale” – Sub-misura: “borse aggiuntive in formazione di medicina generale”. Relativamente al suddetto intervento alla Regione Abruzzo sono assegnate risorse finanziarie per l’erogazione di ulteriori 24 borse di studio a favore di candidati ammessi al corso di formazione specifica per i cicli formativi triennali 2021-2024, 2022-2025 e 2023-2026. Pertanto al contingente ordinario stabilito annualmente si aggiungono altri 24 posti da mettere a concorso”. È stata pertanto aggiunta la misura specifica “Obbligo di comunicare al RPCT l’Ufficio o il nominativo dell’incaricato dell’audit interno delle procedure a valere su risorse PNRR” come per tutti i processi che utilizzano risorse PNRR.

#### **DPB - Dipartimento Risorse e DPB010 - Servizio Organizzazione (prot. n. 0029015/23 del 26/01/2023)**

Riguardo l’Allegato A:

- Processi 1/A2, 3/A2 e 1/A7: il DPB/DPB010 rileva che si richiedono dichiarazioni ex D.Lgs. 39/2013 anche a carico di soggetti non delegati di attività dirigenziali oppure non destinatari di incarichi dirigenziali oppure indipendentemente dalle funzioni (se dirigenziali o meno). Poiché nei predetti processi le dichiarazioni ivi richieste non sono qualificate ai sensi del D.Lgs. 39/2013, non si comprendono i rilievi formulati. Si suggerisce di fornire una versione dell’Allegato A con eventuali modifiche;
- PROCESSO 4/A7: il DPB/DPB010 ha rilevato “si chiede di subordinare l’efficacia della determinazione di nomina del componente la commissione di concorso all’acquisizione delle dichiarazioni ed alla verifica delle stesse, e non il contrario”: **non recepita**, in quanto non è chiara la modifica che si propone di apportare in Allegato A, si suggerisce di fornire una versione dell’Allegato A con la modifica proposta;

Riguardo l’Allegato B:

- MISURA MG/6: il DPB/DPB010 segnala un refuso. Si ritiene di specificare le strutture competenti individuandole come segue: “Servizio Personale; Ai fini del rilascio dei nulla osta, le verifiche sono effettuate secondo la graduazione di cui all’art. 8 della DGR 590/2018”;
- MISURA MG/7: il DPB/DPB010 chiede di specificare se, per completezza documentale, vadano trasmesse al Servizio Organizzazione le verifiche svolte dai Dipartimenti, unitamente agli esiti, o se vada trasmessa la sola dichiarazione circa gli esiti delle stesse. Parimenti, chiede di precisarlo in ordine alla trasmissione degli stessi atti ai Servizi Affari del Presidente e della Giunta. Rispetto alla richiesta di specificazione, si chiarisce che la misura è descritta correttamente e che le procedure organizzative interne possono essere definite in accordo tra le strutture tenute all’adempimento. Al riguardo si segnala quanto disposto in merito dal Servizio DRG009 con nota prot. n. 479434/22 in data 8.11.2022.
- MISURA MG/7: il DPB/DPB010 chiede “di precisare le verifiche da svolgere in ordine al conferimento di incarichi di responsabilità presso le segreterie politiche, cui sono richieste le medesime dichiarazioni di inconfiribilità e incompatibilità richieste per gli incarichi dirigenziali”. In tal senso, salvo successivi approfondimenti da svolgere di concerto con le strutture richiedenti, si ritiene che gli incarichi di responsabilità presso le segreterie politiche possano essere trattati alla stregua degli incarichi di P.O.;



## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

- MISURA MG/8: il DPB/DPB010 osserva che “sono state poste in capo al Dipartimento Risorse verifiche che – coinvolgendo soggetti privati – non possono allo stato essere svolte. Si chiede di limitare la misura all’acquisizione della dichiarazione in sede di stipula del contratto di assunzione / dimissioni / cessazioni. Inoltre i contratti di collaborazione non afferiscono al Dipartimento Risorse ma ad ogni struttura stipulante.”. In merito si precisa che la Misura MG/8 è stata rivisitata, oltre che per tener conto di quanto previsto nel PNA 2022, al fine di ivi riportare le disposizioni di cui alla DGR 811/2021. Si conferma quindi integralmente la Misura, salvo la eliminazione del riferimento al Dipartimento Risorse nella lettera f) delle Strutture Competenti.

Per quanto attiene agli ulteriori rilievi inerenti la mappatura dei processi e la rotazione ordinaria e straordinaria, oltre a richiamare la nota CAP prot. n. 417450 del 11/10/2022 di riscontro alla nota del Dipartimento Risorse prot. n. 386917/22 del 4.10.2022, si rinvia alle considerazioni espresse nella premessa al presente paragrafo.

#### **DRG009 - Servizio assistenza atti del Presidente e della Giunta Regionale (prot. n. 0027396/23 del 25.01.2023) e DRG - Direzione generale della Regione (prot. n. 0027673/23 del 25/01/2023)**

Riguardo l’Allegato B, ed in particolare la lettera a2) della Misura MG/7 e la lettera b) della Misura MG/9, si propone di aggiungere dopo la parola “Verifica” l’indicazione “come da nota della Direzione Generale prot. n. 479434/22 in data 8.11.2022”. La proposta è stata **recepita**.

#### **DRG - Direzione generale della Regione (prot. n. 0029882/23 del 26/01/2023)**

In relazione all’Allegato A) della DRG – Area Specifica n. 16 – Attività istituzionali dei componenti della Giunta regionale – la Direzione Generale osserva che nessuna delle dette attività rientra nelle sue competenze e pertanto propone l’eliminazione dei processi 1/A16 e 2/A16. L’osservazione è stata **recepita** e, ai sensi della DGR 592/2019, i processi 1/A16 e 2/A16 sono stati inseriti come Processi Trasversali, sui quali ciascun Dipartimento/Servizio Autonomo relazionerà in merito al rispetto delle disposizioni e della ripartizione dei compiti di verifica previsti nella predetta DGR.

Nell’ Allegato A) è stata inserita l’Area Specifica 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. Si è tenuto conto di quanto comunicato dalla DRG già in sede di monitoraggio anno 2022, individuando quale struttura responsabile l’Ufficio della Direzione Generale che, a seguito della definizione del nuovo assetto organizzativo, avrà quale competenza l’attività di supporto ai servizi dell’Ente che assumono il ruolo di strutture tecniche di attuazione.

#### **GAB - Servizio autonomo Gabinetto di Presidenza**

Come già richiesto dalla struttura in sede di monitoraggio anno 2022, verificati i processi in capo a DPA e DRG, sono stati eliminati dalla competenza del GAB i seguenti processi, riassegnati come segue:

- Processi 6/A7, 7/A7, 8/A7 al Dipartimento Presidenza – DPA;
- Processi 9/A7, 4/A10, 5/A10, 6/A10 al Servizio Programmazione Nazionale – DPA002;
- Processi 10/A7, 3/A10 al Servizio Autorità di Gestione Unica FESR – FSE – DPA011;
- Processi 1/A4, 2/A4, 3/A4, 1/A10, 2/A10 al Servizio Riforme Istituzionali e Territoriali – DPA005;
- Processi 1/A6, 2/A6, 3/A6, 5/A6, 8/A10 al Servizio Autorità di Certificazione DPA014;
- Processi 2/A3, 4/A6 al Servizio Assistenza Atti del Presidente e della Giunta Regionale – DRG009.

#### **DPA - Dipartimento Presidenza**



## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

Al di fuori dei termini previsti per la consultazione, come indicati nella nota CAP prot. n. 0019817/23 del 19/01/2023, è pervenuta la nota DPA prot. n. 0034793/23 del 30/01/2023 con la quale il medesimo Dipartimento comunica che i processi nn. 6/A7, 7/A7, 8/A7, 9/A7 e 10/A7 - ricompresi nell'Area Generale 7 "Incarichi e nomine" e tutti relativi a distinte fasi del processo "Attuazione PNRR – Task Force 1000 Esperti" - non sono riconducibili alla propria competenza.

Al riguardo non è stato possibile recepire l'osservazione in quanto priva dell'individuazione, supportata da idoneo corredo documentale (normativo o provvedimentale), di altra struttura cui è demandato l'adempimento, come richiesto nella summenzionata nota CAP di avvio della consultazione.

In sede di monitoraggio 2023 o di aggiornamento del presente Piano, ciascuna struttura interessata potrà comunque riferire per quanto di competenza, anche con riferimento a specifici atti organizzativi.

#### **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 di 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 "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 "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";





## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

- D.L. 31.05.2011 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 dal Consiglio dell'ANAC il 16 novembre 2022 ed inviato al Comitato Interministeriale e alla Conferenza Unificata ai fini dell’acquisizione dei rispettivi pareri (la Conferenza Unificata ha espresso parere favorevole nella seduta del 21 dicembre 2022).

#### **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.

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



## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

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 (approvato dal Consiglio dell'ANAC il 16 novembre 2022) l'ANAC ha raccomandato che le amministrazioni:

- a) si concentrino sui processi che implicino 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*", 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.

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





## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

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.

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. 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.

Dalla piattaforma ANAC, impostando la soglia di rischio a 0,75 (province il cui valore supera quello del 75% delle province con valore meno rischioso), per l'anno 2022 emerge per la provincia di L'Aquila che, su 12 indicatori calcolabili, 0 indicatori superano la soglia impostata (rapporto: 0,00); per la provincia di Teramo che, su 10 indicatori calcolabili, 2 indicatori superano la soglia impostata (rapporto: 0,20); per la provincia di Pescara che, su 12 indicatori calcolabili, 3 indicatori superano la soglia impostata (rapporto: 0,25); per la provincia di Chieti che, su 15 indicatori calcolabili, 2 indicatori superano la soglia impostata (rapporto: 0,13).

#### **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 2021, pubblicato in data 25 gennaio 2022, assegna all'Italia un punteggio di 56/100, con un guadagno di 3 punti rispetto allo scorso anno, e la classifica alla 42esima posizione sui 180 Paesi oggetto dell'indagine, con un guadagno di 10 posizioni sempre rispetto alla scorsa edizione.

Continua pertanto il trend positivo che vede il nostro Paese guadagnare 14 punti dal 2012 ad oggi, e che conferma la costante attenzione al tema della corruzione in Italia.

In ambito europeo, dove il punteggio medio è di 64/100, l'Italia si colloca al 17° posto su 27 Paesi Membri dell'Unione Europea, occorre pertanto incrementare l'impegno delle Istituzioni e degli Enti per la lotta alla corruzione e la promozione della trasparenza per il conseguimento di risultati ancora più lodevoli per il nostro Paese.

Il rapporto CPI 2021 pone in evidenza la sfida che riguarderà l'Italia nei prossimi anni, ossia quella della piena realizzazione dei progetti previsti nelle missioni del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), evidenziando che il rilancio del Paese richiede la massima attenzione alla prevenzione dei rischi di corruzione.



## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

#### **ANALISI SOCIO-CRIMINOLOGICA**

La relazione del primo semestre del 2021 della Direzione Investigativa Antimafia (DIA) evidenzia che l'analisi sull'andamento della delittuosità a livello nazionale, che permane connotato dal perdurare della pandemia da Covid-19, continua a mostrare come le organizzazioni criminali si stanno muovendo secondo una strategia tesa a consolidare il controllo del territorio. Quest'ultimo fattore è ritenuto, infatti, elemento fondamentale per la loro stessa sopravvivenza e condizione imprescindibile per qualsiasi strategia criminale di accumulo di ricchezza. L'immediata disponibilità dei capitali illecitamente acquisiti dalle mafie potrebbe incidere, mediante le attività di riciclaggio, sulla capacità dei sodalizi di inquinare l'economia e di infiltrare la pubblica amministrazione per intercettare le risorse pubbliche immesse nel ciclo produttivo.

Sul fronte economico ci si trova oggi di fronte ad uno scenario complesso all'interno del quale tutte le mafie tenderebbero a operare anche secondo logiche imprenditoriali variabili e calibrate sulla base delle realtà locali.

In particolare, in Abruzzo nell'arco temporale in trattazione non si sono verificati episodi delittuosi riconducibili alla criminalità organizzata tantomeno condotte spie che facciano ipotizzare il consolidamento di gruppi criminali organizzati stanziali. Sul fenomeno e sui possibili tentativi di penetrazione nel territorio provinciale da parte di consorterie criminali riconducibili a camorra, sacra corona unita, 'ndrangheta e mafia siciliana permangono invece concreti i rischi di infiltrazione criminale attraverso imprese legate a sodalizi extraregionali tuttora verosimilmente attratte dai cospicui finanziamenti stanziati per la ricostruzione "post sisma".

In Abruzzo, stante i poteri delegati dal legislatore che attribuiscono al Prefetto di L'Aquila un ruolo preminente nel sistema dei controlli, si sottolinea l'impegno da parte di quella Prefettura nell'ambito del contrasto alle infiltrazioni mafiose negli appalti pubblici e nelle commesse private legate alla ricostruzione post sisma 2009.

A tale riguardo prosegue costante ed efficace l'attività del Gruppo Provinciale Interforze nel controllo delle ditte che operano nei cantieri provinciali e nel cratere sismico al fine di prevenire l'infiltrazione mafiosa negli appalti per la ricostruzione degli edifici pubblici e privati.

Proprio in relazione ai rischi di infiltrazione da parte di organizzazioni criminali extraregionali giova ricordare che il 2 febbraio 2021 è stato stipulato con l'ANAC e i Presidenti delle Regioni Abruzzo, Lazio, Umbria e Marche l' "*Accordo per l'esercizio dei compiti di alta sorveglianza e di garanzia della correttezza e della trasparenza delle procedure connesse alla ricostruzione pubblica post-sisma*" che ha ulteriormente regolamentato le attività di vigilanza e di verifica preventiva sulla legittimità degli atti afferenti all'affidamento e all'esecuzione dei contratti da parte del Presidente dell'ANAC e dell'Unità Operativa Speciale.

Relativamente a dinamiche delinquenziali in genere è importante sottolineare che nel territorio abruzzese si evidenzia una sostanziale differenza tra la fascia costiera e quella appenninica laddove la prima si caratterizza per sviluppi di maggiore impatto sulla sicurezza e ordine pubblico quali lo spaccio degli stupefacenti, le estorsioni, lo sfruttamento della prostituzione, i reati predatori favoriti da una maggiore presenza di gruppi criminali pugliesi e di matrice straniera. L'altra invece è risultata maggiormente esposta a fenomeni di infiltrazione economica in parte originate dalle vicine realtà campana e laziale.

Sul fronte del traffico illecito dei rifiuti e la gestione non autorizzata degli stessi si segnala l'operazione dei Carabinieri del Nucleo investigativo di Foggia e del N.O.E. di Bari e Pescara che il 21 aprile 2021 hanno eseguito un'ordinanza di custodia cautelare nei confronti di 6 persone nell'ambito dell'operazione "*Eco*". L'attività di indagine ha avuto inizio nel 2018 a seguito del sequestro di due discariche abusive rinvenute nei pressi di San Severo (FG). Successivamente l'inchiesta ha fatto emergere l'esistenza di un sistema criminale promosso da un gruppo di imprenditori di San Severo e della provincia di Caserta finalizzato all'illecita



## **Regione Abruzzo**

### **Piano Integrato di Azione e Organizzazione**

movimentazione di rifiuti speciali derivanti dallo scarto di rifiuti solidi urbani provenienti dalla Campania, nonché al successivo smaltimento in discariche abusive. Sono state rinvenute e sequestrate oltre 13 mila tonnellate di rifiuti non speciali (compattati in ecoballe) e stoccati tra la Puglia (San Severo) e l'Abruzzo (Vasto).

L'Abruzzo, dunque, non appare immune agli interessi delle organizzazioni criminali sebbene come più volte ribadito non si registrano presenze radicate di sodalizi mafiosi nella Regione.

Consultando gli approfondimenti sulle specificità provinciali dell'Abruzzo, si rileva quanto segue.

In provincia di L'Aquila resta dominante la realizzazione degli interventi per la ricostruzione post sisma, di conseguenza appare alta l'attenzione delle consorterie criminali per gli stanziamenti di fondi pubblici finalizzati alla ricostruzione della città.

La provincia di Chieti non sarebbe attualmente stabilmente interessata da fenomeni collegati alla criminalità organizzata. La presenza di soggetti comunque in qualche modo collegati a consorterie criminali, si pone come elemento di criticità per lo sviluppo della vita economico-sociale della provincia attraverso i tentativi di inquinamento nell'economia legale e nei processi produttivi.

La provincia di Pescara, mantiene sempre alto il rischio di infiltrazione criminale stante la peculiarità del vivace tessuto socio-economico dell'area. Il capoluogo di provincia, che rappresenta il più grande centro urbano della Regione, è anche uno snodo autostradale e ferroviario di principale importanza per quanto riguarda i collegamenti tra Roma ed il sud Italia ed è sede di uno dei più grandi porti marittimi della Regione.

Nella provincia di Teramo, taluni indicatori scaturiti dall'attività preventiva antimafia nel recente passato, sembrerebbero rilevare l'interesse della criminalità calabrese per gli investimenti nell'economia legale dell'area. Vengono inoltre segnalati sodalizi criminali autoctoni e gruppi criminali composti da stranieri.

Si ritiene utile infine richiamare quanto già riportato nella Parte Generale del PTPCT 2021-2023 (a cui si rimanda) relativamente all'analisi svolta dalla DIA in riferimento al rapporto tra Pandemia e protezione del sistema economico.

#### ***INDICAZIONE SULLA PERCEZIONE DEI FENOMENI CORRUTTIVI IN ABRUZZO***

La fotografia sulla percezione e presenza delle mafie e della corruzione in Abruzzo è stata scattata da Libera nel rapporto Liberaldee, una ricerca sociale, quantitativa e qualitativa, condotta sull'elaborazione di circa 200 questionari.

In Abruzzo la mafia è percepita come fenomeno marginale. Per oltre quattro rispondenti abruzzesi su dieci la presenza della mafia nella propria zona è un fenomeno marginale.

Solo il 22,3% degli intervistati ritiene la mafia un fenomeno preoccupante e la sua presenza socialmente pericolosa. Secondo i rispondenti, tra le attività principali della mafia in Abruzzo vi sono innanzitutto il traffico di stupefacenti (62,7%) e poi, a seguire, appalti truccati (38,8%) e il controllo del lavoro irregolare (31,3%). Altre attività indicate come tipiche delle mafie sul territorio sono la corruzione dei dipendenti pubblici (26,9%), lo sfruttamento della prostituzione (17,9%) e lo smaltimento illecito di rifiuti (16,4%).

Tra i fattori sociali considerati rilevanti per l'adesione a gruppi mafiosi, spicca in Abruzzo l'assenza di istituzioni e di una cultura diffusa della legalità (38,6%). In seconda battuta, sono indicate le difficoltà economiche e in ambito lavorativo (27,7%) nonché il ruolo della famiglia e del contesto di riferimento (26,7%). La percezione della diffusione della corruzione in Abruzzo risulta abbastanza diffusa per il 60,9% del campione mentre il 15,3% la ritiene molto diffusa.

Circa un rispondente abruzzese su tre dichiara di conoscere personalmente o di aver conosciuto in passato qualcuno coinvolto in pratiche corruttive (aver ricevuto o aver offerto tangenti e/o favori indebiti). Ma un marcato smarrimento (o una comprensibile preoccupazione) nel valutare la propria capacità di identificare



## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

la natura illecita o irregolare delle altrui richieste affiora anche dalla percentuale non bassa - pari al 17,8 % - di intervistati che "non sanno" se hanno ricevuto o meno simili richieste.

È la sfera politica il principale bersaglio selettivo della sfiducia: il coinvolgimento nella corruzione viene considerato significativo nei confronti di membri del Governo e del Parlamento (57,4%) e dei partiti (49,5%). A seguire quindi i funzionari pubblici che assegnano appalti (39,6%) e poi gli imprenditori (26,2%). Infine, si segnala che in Abruzzo è più elevata del dato nazionale la quota di coloro che indicano tra le figure coinvolte in pratiche corruttive alcuni esponenti del clero (17,8%).

In Abruzzo i motivi principali per cui gli episodi di corruzione non vengono denunciati per timore e sfiducia nelle istituzioni risiedono per lo più in una sostanziale limitata fiducia nelle istituzioni. In particolare: chi potrebbe o dovrebbe denunciare episodi di corruzione ha timore delle conseguenze (75,7% delle risposte). In seconda battuta il timore che l'intero sistema sia corrotto, compresi funzionari che dovrebbero raccogliere le segnalazioni (39,6%). Il dato preoccupante è rappresentato dal 23,3% degli intervistati in Abruzzo, secondo cui il motivo principale della mancata presentazione delle denunce di fronte a fenomeni corruttivi è da ricondursi al fatto di ritenere la corruzione un fenomeno ordinario del sistema.

Colpisce che le azioni ritenute più efficaci da intraprendere per combattere la corruzione si risolvano in atti individuali: denunciare (56,9%). Il dato che vede solo un 17% dichiarare che per contrastare la corruzione sia utile votare i politici onesti è un segnale di sfiducia verso le istituzioni molto preoccupante. Quasi un intervistato su due ritiene che in Abruzzo vi sia la presenza di organizzazioni criminali di origine straniera con caratteristiche simili alle mafie tradizionali italiane.

Consistente è anche la percentuale di coloro che non sono in grado di prendere posizione sul tema (oltre quattro su dieci). La quota di incerti cresce leggermente a fronte di una domanda più precisa circa il tipo di criminalità straniera presente nella regione: oltre la metà del campione afferma infatti di non essere in grado di identificare esattamente l'origine dei gruppi mafiosi stranieri più diffusi nel territorio regionale. Tra coloro che rispondono in modo puntuale alla domanda, invece, prevale l'indicazione della mafia albanese (17,3%) e a seguire quella balcanica (12,2%). In relazione al rapporto tra migrazioni irregolari e mafie, per la metà dei rispondenti un ruolo prevalente è svolto dai gruppi mafiosi tradizionali italiani, mentre per un intervistato su quattro vi è un coinvolgimento maggiore delle mafie straniere.

Due rispondenti su tre in Abruzzo sanno che i beni che sono stati confiscati vengono poi dati in uso per fini istituzionali o sociali. Ciò nonostante, la conoscenza dell'esistenza di uno o più beni confiscati in Abruzzo è poco diffusa: meno della metà dei rispondenti ha informazioni al riguardo, un dato decisamente inferiore alla media nazionale. Nella grande maggioranza dei casi – circa otto su dieci – i beni confiscati sono percepiti come una risorsa per il territorio, capace di portare benefici all'intera comunità locale.

Per quel che concerne le opinioni relative a quale debba essere l'utilizzo dei beni confiscati, secondo i rispondenti, dovrebbero essere destinati in misura prioritaria a cooperative orientate all'inserimento lavorativo dei giovani (34,2%) e in seconda battuta, alla realizzazione di luoghi pubblici di aggregazione e di educazione alla cittadinanza (25,7%).

#### 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.



## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

Come evidenziato dall'ANAC (cfr. PNA 2022 - approvato dal Consiglio dell'ANAC il 16 novembre 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.

Le risultanze del monitoraggio dell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e delle misure di trasparenza del PTPCT 2021-2023 hanno evidenziato talune criticità che, sebbene non sostanziali, hanno portato ad una più chiara descrizione di taluni processi e delle correlate misure a presidio, anche grazie all'aggiornamento della rete dei referenti che ha consentito di migliorare le interlocuzioni con le strutture della Giunta Regionale.

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 con relative scadenze. A tal fine si riporta di seguito l'elenco dei referenti del RPCT individuati dai Dipartimenti/Servizi Autonomi della Giunta regionale in riscontro alla nota RPCT prot. n. 0203468/22 del 24.05.2022:

DIPARTIMENTO/SERVIZIO AUTONOMO	REFERENTE
Direzione generale della Regione - DRG	Paola LOSITO Giuseppe SPEDICATO
Dipartimento Presidenza - DPA	Carmen RANALLI Chiara COLANGELO
Dipartimento Risorse - Sede L'Aquila - DPB	Fabiola DI GREGORIO Sabrina RAVANESI
Dipartimento Territorio - Ambiente - DPC	Paola CICERONE
Dipartimento Agricoltura - DPD	Gianluca MASSI Virginia RUGGIERI (nota prot. n.



## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

	0031188/23 del 27/01/2023)
Dipartimento Infrastrutture - Trasporti - DPE	Piera TOZZI Ilaria DI LUIGI
Dipartimento Sanità - Sede Pescara - DPF	Barbara MORGANTI Elisabetta COMPARETTI
Dipartimento Lavoro - Sociale - DPG	Enzo CIPOLLONE Gina DI NICOLA
Dipartimento Sviluppo economico - Turismo - DPH	Rita DI GIACOMO Tania DEL SIGNORE
Servizio autonomo Audit - ADA	Alfonso MAGLIOCCO Costanza PELLEGRINI
Servizio autonomo Avvocatura regionale - AVV	Daniela ALIMONTI Stefania VALERI
Servizio autonomo Gabinetto di Presidenza - GAB	Roberta COPERSINO Paola DELL'UOMO

I suddetti referenti si confronteranno regolarmente con il RPCT e con i relativi Uffici di supporto in occasione di almeno un incontro annuale che sarà convocato dal RPCT.

La Relazione anno 2022 del RPCT, pubblicata in Amministrazione Trasparente ed alla cui lettura si rimanda, evidenzia che in nessuna area di rischio si sono verificati eventi corruttivi a rilevanza penale. 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:

- sono pervenute n. 10 segnalazioni per violazione del Codice di Comportamento;
- sono stati avviati n. 8 procedimenti disciplinari per violazione del Codice di Comportamento relativi a fattispecie non penalmente rilevanti;
- non sono stati avviati procedimenti disciplinari per eventi corruttivi a carico dei dipendenti (penalmente rilevanti e non);
- è pervenuta n. 1 segnalazione sullo svolgimento di incarichi extra-istituzionali non autorizzati;
- 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.

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.

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 Barbara Mascioletti, Dirigente del Servizio Autonomo "Controlli e Anticorruzione", incaricata ad interim con D.G.R. n. 761 del 12/12/2022, come integrata con D.G.R. n. 909 del 29.12.2022.



## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

#### 2.4.4 Mappatura dei processi

Come evidenziato dall'ANAC (cfr. PNA 2022 - approvato dal Consiglio dell'ANAC il 16 novembre 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.

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 nell'ambito delle attività di monitoraggio degli adempimenti previsti dal PTPCT/PIAO 2022/2024 (aggiornamento al 15/11/2022). Si è inoltre proceduto alla correzione di alcuni errori materiali nell'attribuzione dei processi alle strutture competenti, come risultato a seguito di puntuale ricognizione dei processi mappati svolti dai Dipartimenti/Servizi autonomi e da ciascuna dipendente articolazione organizzativa anche al fine di dare impulso alla misura della rotazione ordinaria (note RPCT prot. n. 0203818/22 del 24.05.2022 e prot. n. 0206787/22 del 26.05.2022).

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/Servizi regionali e sono distinti in "Processi Trasversali" (ossia comuni a tutti) e "Processi Specifici" (ossia relativi a determinati Dipartimenti/Servizi regionali).

#### 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.





## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

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 organizzative per il trattamento del rischio

In relazione alla loro portata, le misure 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/Servizi regionali), distinguendo i medesimi in “Processi Trasversali” (ossia comuni a tutti) e “Processi Specifici” (ossia relativi a determinati Dipartimenti/Servizi regionali), sono state ivi precisate le Misure organizzative per il trattamento del rischio correlato a ciascun processo.

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 organizzative 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.

Ulteriori e fondamentali misure organizzative 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*





## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

*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 ogniqualvolta 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).*

È prevista una azione di monitoraggio del RPCT sull’osservanza del Codice di Comportamento di cui alla 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”.*



## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

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.

Posto che il presente Piano già individua il livello di rischio dei singoli processi, la rotazione deve necessariamente partire dalla individuazione dei livelli di rischio dei singoli Servizi/Uffici, e quindi dei dipendenti interessati dalla misura, in un'ottica organizzativa che risulti strettamente correlata ad una adeguata formazione ed esperienza, e che salvaguardi la continuità e la coerenza degli indirizzi e le necessarie competenze.

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 vigente 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 la durata massima degli incarichi dirigenziali è stabilita come nella tabella sotto riportata:

<b>Livello di rischio</b>	<b>Tipologia di incarico</b>	<b>Durata massima</b>
<b>Rischio Specifico ALTO (Area Rossa)</b>	<b>Dirigenti</b>	<b>7 anni</b>
<b>Rischio Specifico MEDIO (Area Gialla)</b>	<b>Dirigenti</b>	<b>8 anni</b>
<b>Rischio Specifico Basso (Area Verde)</b>	<b>Dirigenti</b>	<b>9 anni</b>



## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

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”*.

Il RPCT, preso atto del fatto che con il processo di riorganizzazione dell'Ente svolto, nell'attuale legislatura e 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 e con nota prot. n. 0203818/22 del 24/05/2022 ha evidenziato come non si avesse contezza del fatto che fossero stati definiti i livelli di rischio delle posizioni dirigenziali ai sensi del citato par. 7.2 della DGR 264/2020 per la determinazione dei tempi di durata massima dei relativi incarichi. Ha inoltre evidenziato come sia urgente che il Dipartimento competente in materia di Organizzazione, acquisita la puntuale esplicitazione da parte di ogni Dipartimento/Servizio Autonomo dei processi mappati svolti dai medesimi e da ciascuna dipendente articolazione organizzativa, stabilisca in quale livello di rischio si collochi ciascuna posizione dirigenziale, e ciò tenendo anche conto del fatto che alla medesima possano far capo processi che il PTPCT colloca in livelli di rischio diversi. Inoltre, al fine di fornire un utile contributo allo svolgimento delle attività di riconduzione dei processi alle articolazioni organizzative soggette a rotazione, il RPCT ha predisposto e trasmesso a ciascun Dipartimento e Servizio Autonomo, con nota prot. n. 206787 del 26/05/2022, l'elencazione dei processi di spettanza e i correlati livelli di rischio, desunti dal PTPCT 2022/2024.

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.



## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

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,*



## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

*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 2013 (Allegato 1, paragrafo B6), ha precisato che la disposizione sul conflitto di interessi persegue una finalità di prevenzione che si realizza mediante l'astensione dalla partecipazione alla decisione (sia essa endoprocedimentale o meno) 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 sono portatori il destinatario del provvedimento, gli altri interessati e i contro interessati.

L'Autorità anticorruzione si è soffermata sulla materia del conflitto di interessi anche con gli Orientamenti n. 95 del 7 ottobre 2014 e n. 78 del 23 settembre 2014 affermando che *«nel caso in cui sussista un conflitto di interessi anche potenziale, l'obbligo di astensione dei pubblici dipendenti di cui all'art. 6 bis della legge n. 241/1990 costituisce una regola di carattere generale 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").

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



## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

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: *"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. I dirigenti delle strutture regionali 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. (...)





## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

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 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.

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.

#### ***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.



## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

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 preconstituire 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*".





## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

Come chiarito nell'emanando PNA 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 inconferibilità 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 DGR 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,



## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

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 DGR 811/2021 e ribadite nel PNA 2022.

#### ***Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali 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



## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

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.

#### ***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*



## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

*uffici giudiziari», che ha modificato l'art. 54-bis introducendo anche l'ANAC quale soggetto destinatario delle segnalazioni.*

L'ANAC è divenuta, dunque, destinataria di segnalazioni di *whistleblowing* provenienti dalle amministrazioni pubbliche.

Così, ai sensi dell'art. 54-bis vigente: *«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».*

L'ultima 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. 205 c.c.).

Nel dicembre 2019 è intervenuto il Garante Privacy che, con il parere sullo schema di *"Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)"*, previsto dalla citata disposizione di cui al comma 5 dell'art. 54 bis, ha fornito delle ulteriori precisazioni in merito ad interventi tecnici ed organizzativi necessari ad assicurare il rispetto dei principi della privacy.

Il Garante Privacy ha osservato che:

- *è necessario circoscrivere le condotte segnalabili al fine di evitare l'illecito trattamento dei dati da parte di uffici non competenti consentendo al solo RPCT la possibilità di associare l'identità del whistleblower alla segnalazione presentata;*
- *è necessario garantire che il segnalante non riceva notifiche sullo stato della pratica riconducibili alla segnalazione da lui effettuata;*
- *è necessario affidarsi esclusivamente a protocolli sicuri per la trasmissione dei dati.*

È importante segnalare l'introduzione di una peculiare disciplina sul fronte del potere sanzionatorio in materia riconosciuto all'ANAC che dal 29 dicembre 2017 (data di entrata in vigore della legge 179/2017) è



## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

titolata a trattare le segnalazioni ritorsive che inviano i dipendenti pubblici e che subiscono in ragione di una segnalazione di illecito.

La novella ha previsto che se nell'ambito della istruttoria condotta dall'ANAC venga accertata l'adozione di misure discriminatorie da parte di una delle amministrazioni pubbliche o di uno degli enti assoggettati alla disciplina, fermi restando gli altri profili di responsabilità, la stessa potrà applicare al responsabile che ha adottato la misura una sanzione amministrativa pecuniaria che va da 5.000 a 30.000 euro.

Come pure da segnalare è l'ipotesi in cui venga accertata *l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi* a quelle di cui al comma 5, per cui l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. O ancora, qualora venga accertato il mancato svolgimento, da parte del responsabile, di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, allo stesso si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro.

È opportuno segnalare che l'esercizio del potere sanzionatorio riconosciuto all'ANAC in materia è stato da ultimo regolamentato con il Regolamento approvato dal Consiglio dell'Autorità nell'adunanza del 1° luglio 2020 con Delibera n. 690, in vigore dal 03 settembre 2020, che, in ossequio all'art. 54-bis, co.6, del D.Lgs. 165/2001, disciplina e sanziona il mancato ricorso a strumenti che non garantiscano la riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto delle segnalazioni, elementi imprescindibili per l'Autorità.

Con Delibera n. 469 del 9 giugno 2021, l'ANAC ha adottato le *“Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)”*, che forniscono indicazioni sui principi e sulle modalità di gestione della segnalazione nonché sul ruolo del RPCT e dell'ANAC, e superano le precedenti adottate con Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 (e i relativi allegati), i cui effetti si intendono pertanto cessati.

Con riguardo all'oggetto delle segnalazioni è opportuno precisare che non esiste un elenco tassativo di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del *whistleblowing*.

Vengono, pertanto, considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano azioni od omissioni, *penalmente rilevanti*; poste in essere in *violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni interne sanzionabili in via disciplinare*; suscettibili di arrecare un *pregiudizio patrimoniale all'amministrazione di appartenenza o ad altro ente pubblico*; suscettibili di arrecare un *pregiudizio all'immagine dell'Ente*; suscettibili di arrecare un *danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente*.

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.

A termini del comma 5 dell'art. 54-bis: *“L'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni. Le linee guida prevedono l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione”*.

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.





## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

Con D.G.R. n.42 del 03/02/2021 è stata adottata la Piattaforma Informatica per la gestione delle procedure relative alla segnalazione di illeciti - Art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001, procedendo alla successiva sua attivazione sul sito istituzionale dell'Ente nella Sezione *Amministrazione Trasparente*.

Per procedere alla segnalazione di illeciti è possibile accedere alla piattaforma collegandosi al seguente link: <https://anticorruzione.regione.abruzzo.it>

Sempre sul sito istituzionale dell'Amministrazione regionale nella Sezione *Amministrazione Trasparente*, è, altresì, possibile consultare il *Manuale Operativo* per un più agevole utilizzo dell'applicativo.

Per effettuare l'accesso da remoto occorre utilizzare "AWINGU" secondo le istruzioni fornite per lo smart working.

#### **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"*.

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;



## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

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 2022 sono state effettuate n. 3 giornate formative a cura del RPCT e dei funzionari degli Uffici a supporto del medesimo RPCT a cui sono stati invitati i Direttori, i Dirigenti, i Referenti del RPCT individuati dai Dipartimenti/Servizi autonomi regionali e, in generale, tutto il personale coinvolto dalle medesime strutture. I contenuti delle giornate formative sono stati individuati sulla base delle criticità emerse in fase di monitoraggio degli adempimenti. In particolare sono stati trattati i temi della rotazione ordinaria, del supporto al RPCT, del conferimento e autorizzazione degli incarichi, della inconfiribilità ed incompatibilità degli incarichi, della formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione, del whistleblowing, del monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza, dell'adempimento degli obblighi di trasparenza, della tutela dei dati personali, e della regolarità dell'agire amministrativo. Come segnalato nella relazione annuale del RPCT, pur nell'appropriatezza dei destinatari e dei contenuti della formazione interna effettuata, si conferma l'esigenza di una formazione specialistica e continuativa qualificata quantomeno per il personale a supporto del RPCT, ivi inclusi i Referenti.

Nel corso del triennio 2023/2025 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 DGR 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



## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

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). 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.





## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

- 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.

#### ***La trasparenza e le misure di prevenzione della corruzione introdotte in materia di contratti pubblici in deroga e di contratti finanziati a valere sulle risorse del PNRR, del PNC e dei fondi strutturali.***

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 l'attuale quadro legislativo di riferimento.

Base di partenza e punto di osservazione per l'analisi del settore della contrattualistica pubblica - nelle more che si definiscano le imminenti modifiche al codice dei contratti - può essere rappresentata dai contenuti di interesse del D. L. 16.07. 2020, n. 76, recante *"Misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitale"*, del D.L. 31.05.2011 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"* 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.

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



## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

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, come il d.l. n. 32/2019.

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, sebbene concentrate in gran parte all'interno del Codice dei contratti pubblici di cui al d.lgs. n. 50/2016 in un'ottica di coerenza e unitarietà, risultano, tuttavia, essere state in parte modificate, 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.

Le misure di trasparenza introdotte nell'Allegato C 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 ha 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.

Le strutture interessate potranno inoltre avvalersi, in via facoltativa ma consigliata, per la preparazione e il successivo controllo degli atti di specifiche tipologie di affidamento, delle check-list elaborate da ANAC per le procedure che, considerati i margini più ampi di discrezionalità concessi dalla normativa, possono comportare maggiori rischi corruttivi o di *maladministration* (All. 8 al PNA 2022, cui si rimanda).

#### ***Il Conflitto di interesse nei contratti pubblici***

In tema di conflitto di interessi, in coerenza con le disposizioni dell'art. 42 del D.Lgs. 50/2016 e fermo restando la validità delle 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, che in capo a tutto il personale dipendente della Stazione Appaltante e/o del Prestatore di Servizi che interviene nella procedura per conto della Stazione Appaltante, a prescindere dalla tipologia di contratto che lo lega alle stesse (ossia contratto a tempo determinato o contratto a tempo



## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

indeterminato) e a tutti coloro che, in base ad un valido titolo giuridico, legislativo o contrattuale, siano in grado di impegnare l'ente nei confronti dei terzi o comunque rivestano, di fatto o di diritto, un ruolo tale da poterne obiettivamente influenzare l'attività esterna.

Le situazioni di conflitto di interessi sono, poi, valutate anche nei confronti dei soggetti che intervengono nella fase esecutiva dei contratti pubblici. Proprio per il rilievo che assume la disciplina a tutela dei valori dell'imparzialità e del buon andamento dell'attività delle amministrazioni la stazione appaltante è, infatti, tenuta a vigilare sulla corretta applicazione della disciplina durante tutte le fasi di una procedura di gara, ivi compresa la fase di esecuzione dei contratti pubblici.

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.

Come noto, l'art. 42 del d.lgs. n. 50/2016 "Codice dei contratti pubblici" contiene specifiche disposizioni al riguardo; al comma 2 recita quanto segue: *"Si ha conflitto d'interesse quando il personale di una stazione appaltante o di un prestatore di servizi che, anche per conto della stazione appaltante, interviene nello svolgimento della procedura di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni o può influenzarne, in qualsiasi modo, il risultato, ha, direttamente o indirettamente, un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può essere percepito come una minaccia alla sua imparzialità e indipendenza nel contesto della procedura di appalto o di concessione. In particolare, costituiscono situazione di conflitto di interesse quelle che determinano l'obbligo di astensione previste dall'articolo 7 del decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62."*

L'art. 42 si applica ai contratti d'appalto, subappalto e di concessione pubblici, sia nella fase di gara che in quella esecutiva, nei settori ordinari e speciali, sia sopra che sottosoglia; trova altresì applicazione agli affidamenti gestiti mediante albi dei fornitori, con particolare riferimento agli affidamenti diretti. Rientrano nell'ambito oggettivo di applicazione del citato articolo, inoltre, i contratti pubblici e i contratti attivi esclusi dal Codice, ai quali infatti si applicano, ai sensi dell'art. 4 del Codice, i principi di imparzialità e parità di trattamento, la cui tutela è, fra l'altro, realizzabile mediante la prevenzione del conflitto di interessi.

Il comma 3 della medesima disposizione individua, quali rimedi nel caso in cui si verifichi il rischio di un possibile conflitto di interessi, *"l'obbligo di darne comunicazione alla stazione appaltante"* e di *"astenersi dal partecipare alla procedura di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni"*, pena la responsabilità disciplinare del dipendente pubblico e fatte salve le ipotesi di responsabilità amministrativa e penale.

La disposizione in esame va coordinata inoltre con l'art. 80, co. 5, lett. d) 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. 42, co. 2, del Codice dei contratti pubblici che non sia diversamente risolvibile.

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



## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

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:

- ✓ 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 però 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 al fine di 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, raccogliere le seguenti categorie standardizzate di dati, nonché 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 istaurato, 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 LLGG 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



## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

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 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 SSAA:

- 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.

I Dipartimenti regionali responsabili dell'attuazione di detti interventi finanziati a valere su risorse del PNRR e del PNC, inoltre, sono tenuti ad indicare nella mappatura del relativo processo – esistente/da modificare/da inserire in Allegato A a cura dei medesimi Dipartimenti - l'Ufficio o il soggetto individuato per le verifiche e il controllo (audit interno) delle relative procedure e, comunque, le modalità di effettuazione di tali controlli.

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.

#### 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. 190/2016 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*



## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

*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 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 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 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"*.





## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

Con la predetta Determinazione 1310/2013 l'Autorità fornisce alle amministrazioni pubbliche anche un nuovo *Allegato 1*, 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 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.

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 il diritto 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*».



## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

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 venti 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 fine 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; sono altresì presenti l'*Allegato D* recante il Registro degli Accessi Civici e l'*Allegato E* recante il Monitoraggio Tempi procedurali ai fini della comunicazione al RPCT.

L'*Allegato C Trasparenza*, **alla cui lettura si rimanda**, costituisce elenco e scadenario 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





## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

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.

Gli obblighi di pubblicazione introdotti recentemente riguardano in particolare la Sezione Bandi di Gare e contratti dell'Allegato C e se n'è data evidenza, in fase di consultazione, con un testo differentemente colorato.

Con riferimento ai singoli obblighi, inoltre, sono inserite alcune brevi note informative.

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 macrofamiglia 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 al 15 novembre 2023 (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.



## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

Al fine di semplificare gli adempimenti di pubblicazione, è stata modificata la modalità di aggiornamento dei curricula e delle dichiarazioni annuali a carico di Direttori Dirigenti e titolari di Posizioni Organizzative che possono essere caricati direttamente dagli interessati a vantaggio di una maggiore celerità di aggiornamento ma pur di una maggiore responsabilizzazione.

L'*Allegato D Registro degli Accessi civici* è funzionale anche alla comunicazione semestrale (15 luglio per il primo semestre e 15 gennaio dell'anno successivo per il secondo) al RPCT delle istanze di accesso civico (sia semplice che generalizzato) ricevute da ogni Struttura nel semestre di riferimento, anche al fine dell'aggiornamento del Registro degli Accessi.

Esso contiene una sezione dedicata alle istanze di *accesso civico generalizzato* (art. 5, co. 2 del d.Lgs.33/2013) e l'altra dedicata alle istanze di *accesso civico semplice* di cui al comma 1 del medesimo art. 5.

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 procedurali attraverso la tempestiva eliminazione delle anomalie e rendono consultabili nel sito web istituzionale i risultati del monitoraggio.

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.

Il riscontro dei buoni risultati conseguiti è rilevabile dai seguenti elementi:

- 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, ha registrato un costante esito positivo, a decorrere dall'anno 2017;
- le attestazioni OIV richieste annualmente dall'ANAC al predetto Organismo indipendente di valutazione, ai sensi dell'art. 45, co. 1, del d.lgs. 33/2013 che registrano un trend positivo rilevabile dalla documentazione pubblicata nella sezione Amministrazione trasparente/Controlli e rilievi sull'Amministrazione/OIV/ Attestazioni OIV; nell'annualità 2022, in particolare, l'RPCT ha dato impulso al superamento da parte degli uffici regionali di criticità rilevate con riferimento al formato dei CV di consulenti e collaboratori e alle dichiarazioni di cui all'art. 20, commi 1 e 2, del D.Lgs.39/2013 rilasciate dagli amministratori degli enti di diritto privato controllati.

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*.

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.

Inoltre all'OIV compete l'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione.

L'intensa attività di sollecito e supporto 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.



## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

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 per il triennio 2020/2022:

- *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 prot. RA/203468 del 24/05/2022, 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.

#### **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":



## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

- 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, seppure la legge non lo preveda espressamente, si ritiene che il nominativo del segnalante (nonché del segnalato) o i dati che possano rilevarne anche indirettamente l'identità ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata.

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":



## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

- **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.

#### **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 addotte 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*



## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

*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 evidenzia 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 contemperare 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. 139/2021-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 *"adequati, 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





## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

per la protezione dei dati personali e introdotto nel nostro ordinamento nuove tutele per i cittadini e pesanti 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, l'indirizzo IP, il numero di targa);
- 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.

Per comprendere se un dato personale appartiene ad una delle categorie particolari la cui diffusione è esclusa, occorre porlo in relazione con le altre informazioni contenute nell'atto nel quale il dato è inserito. A titolo esemplificativo, il nome e il cognome della persona fisica alla quale viene erogato un contributo costituiscono dati personali, ma ove il contributo venga erogato in ragione del particolare stato di salute della persona, il dato personale, in combinato disposto con la motivazione dell'atto, diventa idoneo a rivelare lo stato di salute.

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



## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

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. Tutta la Documentazione suddetta è consultabile nella Sezione Amministrazione Trasparente.





**Regione Abruzzo**  
Piano Integrato di Azione e Organizzazione

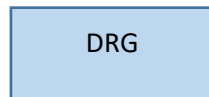
### SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO



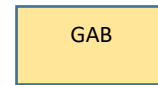
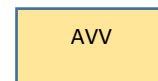
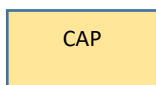
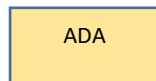
**Regione Abruzzo**  
Piano Integrato di Azione e Organizzazione

### 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

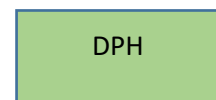
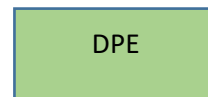
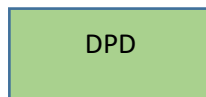
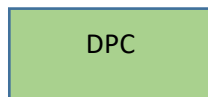
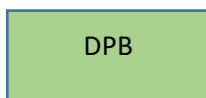
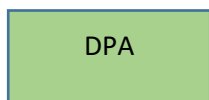
**DIREZIONE GENERALE**



**SERVIZI AUTONOMI**



**DIPARTIMENTI**



**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. 1 fascia
- n. 1 fascia
- n. 3 fasce
- n. 3 fasce



## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

## 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, 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 regola:

- ✓ 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;



## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

- 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 regola 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.



## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

### 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

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”* 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”;*

L'art. 6 del D.L. n. 80 del 9.6.2021, convertito dalla Legge n. 113 del 6.8.2021, 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”.*

Il Decreto 30 giugno 2022 n. 132 rubricato *“Regolamento recante definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione”* individua 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;*

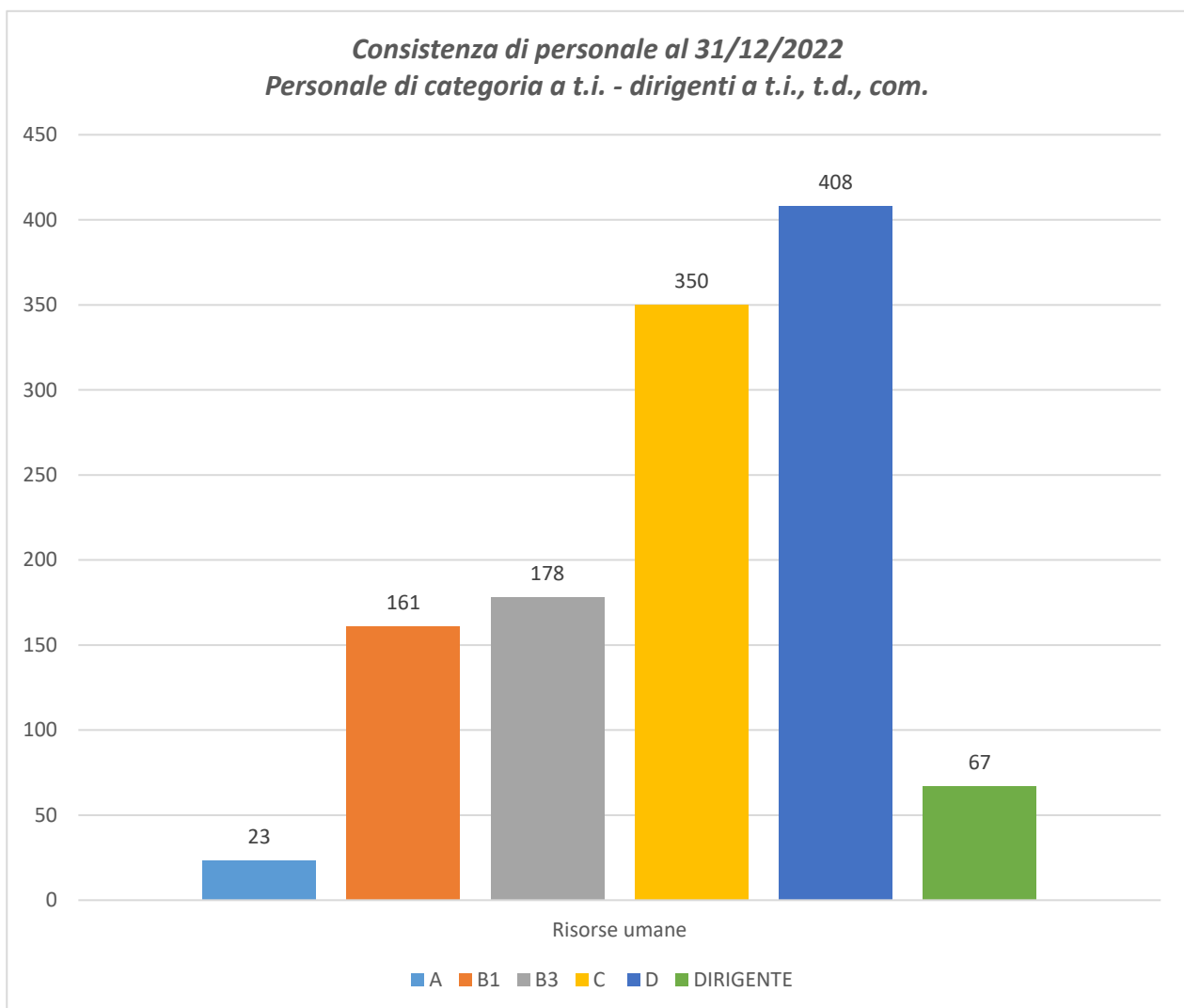


## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

- 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.*

Di seguito la **rappresentazione della consistenza del personale della Giunta Regionale al 31 dicembre 2022** ripartito per profili professionali:

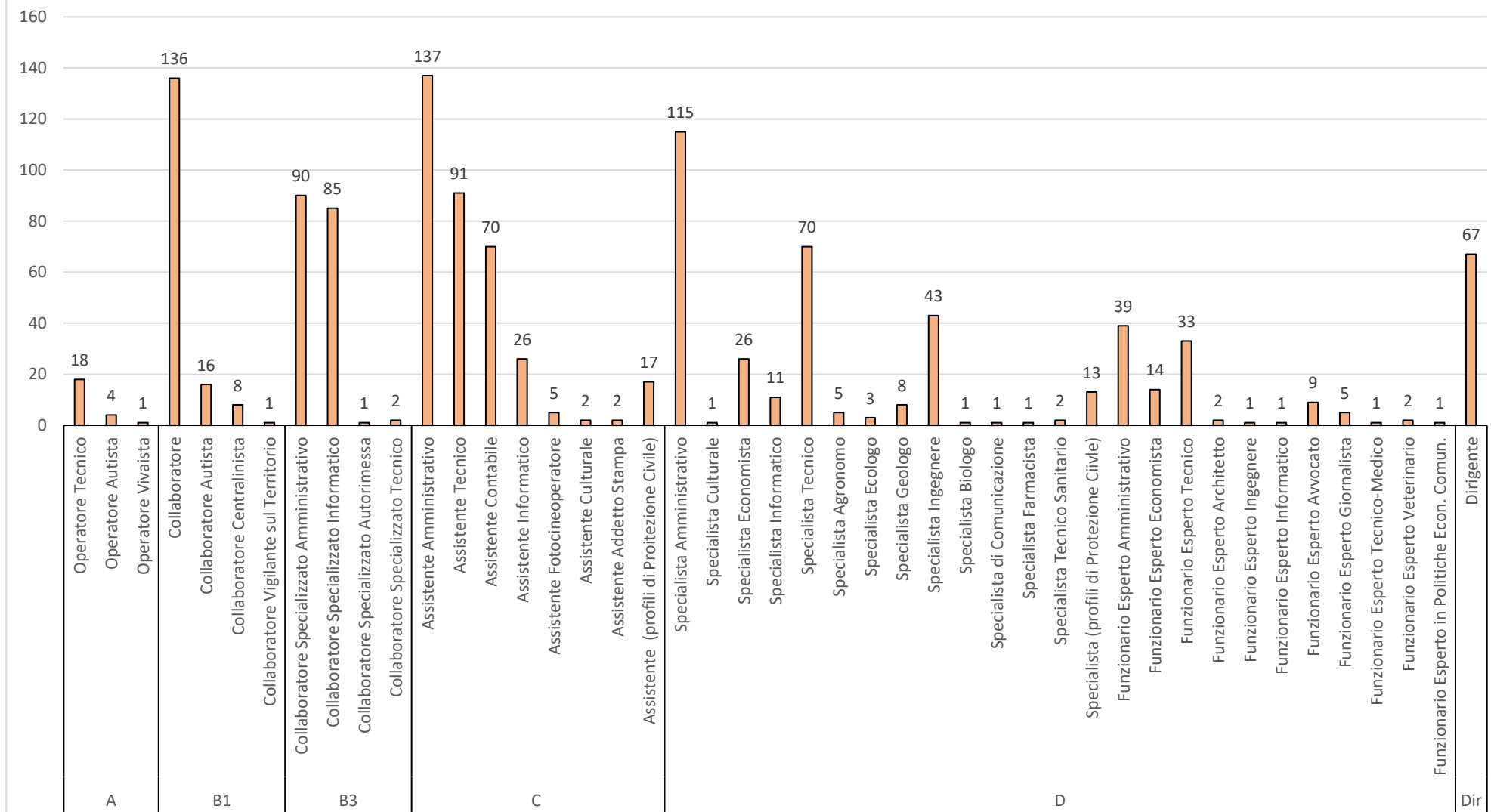




## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

#### Personale suddiviso per profili professionali







## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

**Quanto alla programmazione strategica delle risorse umane, si rimanda alle tabelle allegate ed in particolare:**

- ALL. A) Dotazione Organica,
- ALL. B) Piano del Fabbisogno – annualità 2023,
- ALL. C) Costo della dotazione organica,
- ALL. D) Limiti di spesa,
- ALL. F) Prospetto contratti a tempo determinato.

**Quanto alle strategie di copertura del fabbisogno, le modalità di reclutamento individuate sono:**

1. l'attingimento dalle graduatorie in corso di validità;
2. la mobilità esterna volontaria, con priorità per il personale in comando;
3. la verticalizzazione del personale interno, in applicazione dell'art. 52 D.Lgs. 165/2001.
4. l'attivazione di procedura concorsuale;
5. la stabilizzazione di personale in possesso dei requisiti di legge.

ferme restando le mobilità interne di cui alla DGR n. 13 del 13.01.2014.

#### **La formazione del personale. Il Programma Triennale Delle Attività Formative**

Ai fini del raggiungimento delle finalità di cui all'art. 1, comma 1, del D. Lgs. 165/2001, la formazione riveste un ruolo fondamentale, poiché consente di migliorare l'efficienza dell'Ente, razionalizzare il costo del lavoro pubblico e realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane.

Obiettivo principale della formazione è il rafforzamento delle competenze esistenti, la valorizzazione delle aspettative e delle motivazioni di ciascuna unità di personale, nonché lo sviluppo di nuovi profili professionali. La valenza della formazione è quindi duplice: sviluppare le competenze individuali del personale e rafforzare l'amministrazione pubblica, nella prospettiva del miglioramento continuo della qualità dei servizi e del soddisfacimento delle attese dei cittadini e delle imprese.

La progettazione delle attività formative viene effettuata, allora, in coerenza con gli obiettivi di miglioramento e crescita dell'Ente nonché di qualificazione, ri-qualificazione e arricchimento del personale, attraverso la raccolta delle esigenze espresse e l'analisi del fabbisogno formativo, letto in chiave di competenze.

L'approccio per competenze consente, infatti, di valorizzare il personale della PA, considerato elemento fondamentale del processo di modernizzazione e di miglioramento della qualità delle politiche e dei servizi, che impattano positivamente sulla vita dell'Ente e degli stakeholder.

Il piano formativo costituisce lo strumento di pianificazione e gestione della formazione del personale, cui la Giunta Regionale attribuisce una funzione strategica di supporto ai processi di cambiamento organizzativo ed operativo, definendo le linee generali di riferimento per la programmazione delle attività formative e di aggiornamento, relative a materie comuni a tutto il personale e materie pertinenti a specifici ambiti e profili professionali presenti nell'ente.

Le attività di formazione sono volte a:

- *valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;*
- *assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali;*
- *garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;*



## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

- *favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;*
- *incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.*

Il conseguimento di tali obiettivi non può prescindere da una visione innovativa della formazione, che sappia cogliere e valorizzare i caratteri e gli aspetti distintivi delle singole realtà organizzative della Giunta Regionale, non solo capitalizzando le esperienze ed i modelli già consolidati da tempo, ma soprattutto innovando e sperimentando nuove formule per disegnare percorsi di formazione e di apprendimento sempre più personalizzati.

Per tale motivo è indispensabile:

- partire da una attenta analisi dei processi e quindi dei fabbisogni, che non può prescindere dallo scenario organizzativo di riferimento,
- coniugare la progettazione della formazione con gli obiettivi dell'Ente,
- ipotizzare metodiche diverse dalle usuali, privilegiando nuove tipologie formative (webinar, e-learning) rispetto all'erogazione di percorsi formativi secondo le metodologie tradizionali (aula, convegni, seminari),
- accertare l'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attraverso certificazione finale delle competenze acquisite.

Nella programmazione triennale vengono illustrate le finalità strategiche e le linee di attività nelle quali si articolerà l'attività formativa dell'Ente volta ad accrescere il sistema delle competenze interne e migliorare i processi organizzativi, con l'obiettivo di un ulteriore miglioramento della performance e, soprattutto, dei servizi resi alle amministrazioni e ai cittadini.

La programmazione triennale, in continuità rispetto a quella 2022-2024, approvata con DGR n. 337 del 30.06.2022, individua quindi le aree tematiche costituenti le direttrici flessibili cui ispirare il programma triennale ed annuale volto all'aggiornamento delle conoscenze normative, procedurali, metodologiche, dei pubblici dipendenti.

Gli interventi formativi oggetto del Piano si propongono di perseguire i seguenti obiettivi:

- assicurare la formazione obbligatoria,
- svolgere formazione di ingresso,
- promuovere la formazione continua e lo sviluppo professionale,
- motivare i processi di mobilità,
- sostenere i processi di cambiamento.

Il Programma Triennale delle Attività Formative viene predisposto – in parte - in parziale revisione del piano precedente, approvato con DGR. n. 337 del 30.06.2022, ed - in altra parte - in continuità con il medesimo, ai fini del completamento e dell'implementazione delle misure inattuato di cui permane l'attualità.

#### **Formazione obbligatoria**

L'art. 15 del DPR n. 62/2013 prevede attività formative di carattere obbligatorio in materia di etica, trasparenza, integrità ed altre tematiche inerenti il rischio corruttivo, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tale ambito.

Ulteriore formazione obbligatoria è prevista in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, rivolta ai dirigenti, ai preposti, ai lavoratori, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, agli addetti all'emergenza, agli addetti al primo soccorso.



## **Regione Abruzzo**

### **Piano Integrato di Azione e Organizzazione**

In materia di protezione dei dati, il Regolamento UE 2016/679 GDPR, oltre a stabilire la garanzia di una formazione permanente in capo al Responsabile dei dati (RPD), lo investe anche del compito di verificare l'osservanza del regolamento attraverso la sensibilizzazione e la formazione del personale che partecipa ai trattamenti ed alle connesse attività di controllo.

#### **Formazione di ingresso**

L'obiettivo di accompagnamento all'ingresso viene perseguito attraverso interventi formativi di accoglienza appositamente predisposti a supporto dell'inserimento di personale neo-assunto, per i quali potrà continuare a farsi riferimento anche a professionalità interne (dirigenti, funzionari, referenti formativi).

Tali interventi formativi, in parte già erogati nel corso del 2022, si propongono di trasmettere conoscenze di carattere generale, oltre che sulle tematiche della formazione obbligatoria, anche sugli strumenti informatici e sulle piattaforme digitali in uso all'amministrazioni, con particolare riguardo alla gestione documentale ed al protocollo, anche nell'ottica del lavoro agile e del lavoro da remoto, come richiesto dal vigente CCNL.

A tal fine, gli interventi formativi vengono estesi a tutto il personale della Giunta Regionale che svolge la propria prestazione in modalità agile / da remoto.

#### **Formazione Continua e Sviluppo professionale**

Solo favorendo una formazione continua, l'organizzazione può essere aperta ai processi di innovazione che interessano le pubbliche amministrazioni. L'obiettivo della formazione continua viene perseguito attraverso interventi di formazione ed aggiornamento professionale che coinvolgono la totalità del personale regionale.

Gli interventi formativi si propongono di trasmettere idonee competenze, sia di carattere generale sia di approfondimento tecnico, perseguendo i seguenti obiettivi:

- valorizzare nel tempo il patrimonio delle risorse umane,
- fornire opportunità di investimento e di crescita professionale da parte di ciascun dipendente, in coerenza con la posizione di lavoro ricoperta,
- aggiornare costantemente il personale rispetto alle modifiche normative, procedurali, disciplinari, professionali,
- fornire le competenze manageriali, operative e comportamentali di base, funzionali ai diversi ruoli professionali,
- preparare il personale alle trasformazioni della Pubblica Amministrazione, favorendo lo sviluppo di comportamenti coerenti con le innovazioni,
- migliorare il clima organizzativo con idonei interventi di informazione e comunicazione istituzionale,
- approfondire i valori della cultura di genere, propria della Pubblica Amministrazione,

anche a sostegno dello sviluppo professionale dei dipendenti.

#### **Formazione e mobilità**

La formazione può rappresentare uno strumento qualificato a supporto della collocazione del personale in mobilità interna.

L'Amministrazione regionale, pur in assenza di vincoli predefiniti, può avvalersene considerando il curriculum formativo, unitamente al profilo professionale.

Le competenze risultanti da specifici e significativi interventi formativi sono dati significativi che entreranno



## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

a far parte del patrimonio conoscitivo delle professionalità dei singoli dipendenti.

#### Formazione manageriale e processi di cambiamento

Un focus particolare deve essere dedicato alla formazione sulle competenze manageriali necessarie per una pubblica amministrazione moderna ed efficace, concretamente in grado di rappresentare un volano di crescita e sviluppo per il Paese.

Peraltro, a seguito della pandemia, l'organizzazione lavorativa è mutata radicalmente e con essa anche il sistema formativo ha subito una profonda trasformazione, dovuta in primo luogo ad un'inevitabile accelerazione del passaggio dalla classica formazione in presenza a quella a distanza.

Si è inoltre rafforzata la richiesta di soft skill; si stanno potenziando le competenze tecnologiche, ma anche e soprattutto competenze quali il time management, la leadership, la creatività, la flessibilità, il problem solving, la capacità di lavorare in team.

In generale, si prevede di rafforzare e consolidare le competenze digitali e manageriali volte alla collaborazione e alla condivisione degli obiettivi e delle attività correlate.

#### Il Programma Annuale Delle Attività Formative

Nel Piano di formazione 2023-2025 sono state evidenziate 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.

Nella programmazione annuale, vengono presentate in dettaglio le attività e i progetti che ci si propone di avviare nel primo anno di attuazione del piano.

Tutte le azioni formative programmate per il 2023 saranno realizzate compatibilmente con le risorse di cui al capitolo 11450 – esercizio finanziario 2023, pari ad € 400.000.00.

#### Azione formativa n. 1 FORMAZIONE OBBLIGATORIA (anche a cura dei Servizi competenti)

AMBITO TEMATICO
Trasparenza – Anticorruzione – Codice di comportamento, ai sensi del DPR n. 62/2013
Tutela della salute e Sicurezza sul lavoro, ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008
Riservatezza e tutela dei dati personali, ai sensi del Regolamento UE n. 2016/679; normativa di riferimento DAT e SAT
<i>Tutti i dipendenti della Giunta Regionale</i>
<i>Diffondere una cultura della legalità nella P.A, supportando le Amministrazioni attraverso l'ampia conoscenza della normativa che tutela la materia.</i>

#### Azione formativa n. 2 FORMAZIONE DI INGRESSO

Sistema documentale, protocollo e piattaforme digitali e di comunicazione
<b>DESTINATARI:</b> <i>Personale di nuova assunzione e personale in modalità agile / da remoto</i>
<b>OBIETTIVI DEL CORSO:</b> <i>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.</i>



## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

#### Azione formativa n. 3 FORMAZIONE SU TEMATICHE TRASVERSALI

AMBITO TEMATICO
Il nuovo Codice dei Contratti Pubblici, alla luce dei recenti aggiornamenti normativi. Il ruolo del RUP.
<i>Responsabili di procedimento, RUP, Personale cat. D, Dirigenti</i>
<i>Supportare il personale nella corretta applicazione del nuovo codice degli appalti e della normativa di settore in continua evoluzione, con indicazioni di carattere operativo-procedurale.</i>
AMBITO TEMATICO
Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle regioni (D.Lgs. n. 118/2011). Casi applicativi.
<i>Responsabili di procedimento, Personale di cat. D, Dirigenti</i>
<i>Approfondire i processi di programmazione e gestione economica</i>
AMBITO TEMATICO
Innovazione digitale, processo di digitalizzazione, transizione digitale P.A. Il responsabile della transizione digitale: ruolo, strumenti e responsabilità
<i>Tutti i dipendenti della Giunta Regionale</i>
<i>Diffondere la cultura della semplificazione amministrativa e della digitalizzazione della P.A.</i>
AMBITO TEMATICO
Corso di livello medio e/o avanzato di lingua inglese, in base al livello di ingresso
<i>Tutti i dipendenti della Giunta Regionale</i>
<i>Accrescimento delle competenze linguistiche</i>
AMBITO TEMATICO
La gestione dei flussi finanziari del PNRR, il sistema Regis, il monitoraggio e la rendicontazione
<i>Personale Regionale interessato dalla materia, su indicazione dei Dipartimenti</i>
<i>Accrescere le competenze, aumentare la capacità operativa dell'amministrazione per un'attuazione celere degli investimenti pubblici.</i>

#### Azione formativa n.4 Formazione specialistica Dirigenti e Posizioni organizzative

Management pubblico: pianificazione, programmazione e controllo; cultura organizzativa, leadership
Gestione del personale, gestione dei conflitti nei contesti organizzativi, e benessere ambientale
<b>DESTINATARI:</b> <i>Dirigenti e titolari di posizione organizzativa</i>
<b>OBIETTIVI:</b> <i>Diffusione di una nuova cultura organizzativa che privilegi il raggiungimento del risultato, secondo modalità gestionali e relazionali innovative</i>

#### Azione formativa n. 5 Piano delle Azioni Positive 2023/2025

Pari opportunità e contrasto alle discriminazioni: L'eguaglianza formale e sostanziale nella Costituzione Italiana, la promozione della parità e pari opportunità nelle Amministrazioni Pubbliche, le discriminazioni nei luoghi di lavoro, la discriminazione diretta, indiretta, le molestie, le discriminazioni di genere e per età, le discriminazioni per ragioni politiche e sindacali, le discriminazioni basate sulla nazionalità e sulla condizione personale, il "mobbing", il mobbing sessuale, la prevenzione e rimozione delle discriminazioni, gli strumenti per il contrasto alle discriminazioni, la tutela giurisdizionale, l'eventuale rilevanza penale delle condotte, i danni e la tutela risarcitoria, le nozioni di Parità effettiva e azioni positive, i Piani triennali di azioni positive, i Comitati unici di garanzia, costituzione e composizione del CUG: obblighi in capo all'Amministrazione ed alle Parti Sindacali
---



## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

<b>DESTINATARI:</b> <i>Tutti i dipendenti della Giunta Regionale</i>
<b>OBIETTIVI:</b> <i>Fornire gli elementi necessari per un inquadramento sistematico dei diversi diritti delle pari opportunità e non discriminazione presenti nel nostro Ordinamento, con particolare attenzione ai rapporti di lavoro</i>

I temi individuati all'interno di ciascun Ambito tematico sono 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. Questa 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 dei 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 2023 verranno proposte nelle successive annualità, opportunamente integrate / modificate / implementate anche alla luce della nuova rilevazione del fabbisogno formativo che si programmerà nell'ultimo trimestre dell'anno in corso.

Ulteriori esigenze formative potranno trovare attuazione mediante la formazione specialistica a catalogo, compatibilmente con le risorse stanziare.

Permangono le politiche già in uso di permessi per il diritto allo studio.



**Regione Abruzzo**  
Piano Integrato di Azione e Organizzazione

## SEZIONE 4. MONITORAGGIO





## **4.1 MONITORAGGIO VALORE PUBBLICO E PERFORMANCE**

In base all'art. 6, comma 3, del D.L. n. 80/2021, convertito in L. n. 113 del 6 agosto 2021, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione definisce altresì le modalità di monitoraggio degli esiti con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso 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, nonché secondo quanto previsto dalla L.R. n. 6/2011 e dal vigente Sistema di misurazione e valutazione dei risultati (DGR 605/2022), è previsto un monitoraggio periodico degli obiettivi programmati, agevolato dall'utilizzo di un sistema di report strutturato che prevede la redazione di schede relative allo stato di attuazione degli obiettivi al 30 giugno, al 30 settembre e al 31 dicembre dell'anno di riferimento.

Il monitoraggio periodico 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.

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 per 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'OIV che, a tal fine, predispone per ciascuna struttura una scheda di sintesi d'intesa con il Direttore e il Dirigente. La tecnostuttura 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.



## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

A chiusura delle valutazioni, viene redatta la Relazione sulle prestazioni di cui all'art. 10 comma 1 lett. b) del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. e art. 9 della L.R. n. 6/2011 e s.m.i. che illustra, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti ponendo in rilievo il grado di effettivo 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 prestazioni 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 prestazioni, 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:

- 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;
- 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.

-



## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

## 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.

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.

Per le operazioni di Monitoraggio sono predisposte dal Servizio Autonomo – Controlli e Anticorruzione due *Check List* denominate rispettivamente: “*Check List Allegato A*” e “*Check List Allegato B*”, da utilizzare per fornire tutte le informazioni e i dati relativi allo stato di attuazione delle *Misure Specifiche* e delle *Misure Generali*.

La Check list Allegato A è composta di due format: Check List A e Check List A bis. Per ottimizzare e rendere quanto più agevole il lavoro dei Dipartimenti/Servizi Autonomi, il format della Check List A è stato distinto per strutture. Ogni Dipartimento/Servizio Autonomo utilizza il rispettivo format di competenza e, nella colonna dedicata: “DESCRIZIONE ADEMPIMENTI”, indica le azioni realizzate o programmate per l'attuazione delle Misure Specifiche ivi descritte.

È opportuno che i Dipartimenti/Servizi Autonomi provvedano alla descrizione degli adempimenti in maniera circostanziata così da rendere evidenti anche le eventuali criticità derivanti da difficoltà organizzative o altre ragioni a causa delle quali non si sia potuto adempiere all'applicazione della Misura in maniera esaustiva.

Con riguardo al monitoraggio sull'attuazione delle Misure Generali, di cui all'Allegato B, la “*Check List Allegato B*” consente di dare conto dell'attuazione delle Misure Generali a carico di tutte le strutture attraverso l'apposita colonna “DESCRIZIONE ADEMPIMENTI”.

Il monitoraggio descritto mutua le modalità e gli strumenti utilizzati per i PTPCT pregressi e, da ultimo, per il PTPCT 2022/2024 per il quale è stata confermata un'unica sessione di monitoraggio.

In merito si ritiene congruo mantenere un'unica sessione di monitoraggio, al 15 novembre 2023, anche per allineare le attività di monitoraggio alle tempistiche di redazione del Piano.

Si ritiene inoltre di effettuare un monitoraggio intermedio al 15 maggio 2023 solo per quei processi che hanno evidenziato criticità in occasione del precedente monitoraggio al 15 novembre 2022. In tal modo si ritiene di efficientare l'attività di monitoraggio senza gravare eccessivamente sulle strutture regionali a ciò oberate ma, contestualmente, perseguendo l'obiettivo di migliorarne l'efficacia.

### **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 la comunicazione dei dati al RPCT entro il 15 luglio 2023 per il primo semestre 2023 ed entro il 15 gennaio 2024 per il secondo semestre 2023. I dati di monitoraggio sono funzionali anche all'aggiornamento semestrale del registro degli accessi da parte del RPCT;



## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

b) relativamente agli adempimenti di pubblicazione, è previsto un unico monitoraggio annuale al 15 novembre 2023, mediante compilazione dell'ultima colonna dell'Allegato C trasparenza, in corrispondenza di ogni singolo obbligo di competenza.

Gli esiti dell'attività di monitoraggio sono comunicati all'OIV ai fini della valutazione della performance di Direttori e Dirigenti.

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.

#### **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'adequatezza 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)*



## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

*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.



## Regione Abruzzo

### Piano Integrato di Azione e Organizzazione

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*.

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.



**Regione Abruzzo**  
Piano Integrato di Azione e Organizzazione

## **ALLEGATI**

### **ALLEGATI SOTTOSEZIONE 2.2**

- Schede obiettivo 2023

### **ALLEGATI SOTTOSEZIONI 2.4 e 4.2**

- Allegato A - Mappatura dei Processi Trasversali e Specifici con l'indicazione del Livello di Rischio corruttivo e le correlate Misure Specifiche di Prevenzione della Corruzione
- Allegato A bis – Processi Trasversali Contratti pubblici in deroga e a valere su risorse PNRR e PNC
- Allegato B - 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 3.3**

- Allegato A – Dotazione Organica
- Allegato B – Piano del Fabbisogno – annualità 2023
- Allegato C – Costo della dotazione organica
- Allegato D – Limiti di spesa
- Allegato F – Prospetto contratti a tempo determinato