Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027

Regione Marche

Aggiornamento dicembre

Sommario

1 1 SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE 4

1.1 CHI SIAMO E CHE COSA FACCIAMO 4

1.2 SOCIETA', ENTI ED AGENZIE 5

1.3 IL QUADRO REGIONALE ESTERNO 6

1.3.1 Scenario degli eventi delittuosi 11

1.3.2 Legalità e Sicurezza - Quadro statistico 17

1.3.3 Qualità della Pubblica Amministrazione - Quadro statistico 18

2 SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE 20

2.1 VALORE PUBBLICO 20

2.1.1 Definizione e dimensione 20

2.1.2 Quadro strategico di riferimento 20

2.1.3 Il processo di definizione degli obiettivi 21

2.1.4 Le priorità strategiche di mandato per la creazione di valore pubblico 22

2.1.5 L'analisi di coerenza del PIAO con la SRSvS 23

2.1.6 L'analisi di coerenza del PIAO con il PNRR 24

2.1.7 La piramide delle strategie 25

2.1.8 La struttura degli obiettivi strategici 32

2.2 PERFORMANCE 33

2.2.1 Gli obiettivi operativi 33

2.2.2 Gli indicatori di output 34

2.2.3 Le schede di rappresentazione degli obiettivi operativi 34

2.2.4 Gli obiettivi di accessibilità 36

2.2.5 Gli obiettivi di digitalizzazione 36

2.2.6 Gli obiettivi di semplificazione 40

2.2.7 Gli obiettivi connessi alle pari opportunità, all'equilibrio di genere e alla conciliazione tra vita privata e lavoro - azioni positive per il triennio 2025-2026-2027 44

2.2.8 Gli obiettivi trasversali 57

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA 67

2.3.1 I soggetti coinvolti e i relativi compiti 67

2.3.2 I soggetti coinvolti nell'area dei contratti pubblici e strumenti di collaborazione con il RPCT 72

2.3.3 Monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione del PIAO 2024-2026 77

2.3.4 Gli obiettivi strategici per la prevenzione della corruzione 79

2.3.5 Analisi del contesto esterno nell'ambito del PTPCT 81

2.3.6 Analisi del contesto interno nell'ambito del PTPCT 82
2.3.7 Il trattamento del rischio 86
2.3.8 Sezione Trasparenza 97
2.3.9. Prevenzione della corruzione e trasparenza negli Enti pubblici vigilati, delle società partecipate e degli enti di diritto privato in controllo pubblico 100
2.3.10. Segnalazioni delle operazioni sospette in tema di antiriciclaggio e antifrode – Organizzazione interna 102
3 SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO 104
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA 104
3.1.1 Capitale umano 104
3.1.2 Organizzazione della Giunta regionale 106
3.1.3 Il sistema di misurazione delle funzioni interne 113
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE 116
3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 125
3.3.1 Premessa 125
3.3.2 Programmazione personale del comparto 125
3.3.3 Programmazione progressioni tra Aree 129
3.3.4 Programmazione stabilizzazioni personale dell'Ufficio speciale per la Ricostruzione (USR) . 130
3.3.5 Programmazione in deroga ai vincoli assunzionali 132
3.3.6 Programmazione personale tempo determinato o assunto con forme contrattuali flessibili 132
3.3.7 Personale assegnato alle segreterie politiche della Giunta regionale 133
3.3.8 AGGIORNAMENTO DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2025-2027 137
3.3.8.1 Piano dei Fabbisogni del personale 2025-2027 137
3.3.8.2 Rispetto dei limiti di spesa in materia di personale 138
3.3.8.3 Programmazione del fabbisogno del personale del comparto – Ricognizione 2025 e ridefinizione annualità 2026 e 2027 146
3.3.8.4 Programmazione personale a tempo determinato o con altre forme contrattuali flessibili 148
3.3.8.4.1 Ulteriore Programmazione personale a tempo determinato o con altre forme contrattuali flessibili 149
3.3.8.5 Programmazione del fabbisogno del personale dell'Area della dirigenza 2025 e annualità 2026 e 2027 153
3.3.8.6 Trattenimento in servizio 155
3.3.8.7 Verifica del rispetto dei vincoli di spesa e di sostenibilità finanziaria in relazione alla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2025-2027 157
3.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE 159
3.4.1 Premessa 159

3.4.2 Le risorse interne ed esterne disponibili e/o attivabili ai fini delle strategie formative 163

3.4.3 Misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato 163

3.4.4 Riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti: obiettivi e risultati attesi 164

3.4.5 Formazione del personale della Polizia Locale – L.R. n. 1/2014 165

3.4.6 Programma formativo 2025 rivolto al personale dipendente della Giunta e del Consiglio regionale, dell'ARS e dell'USR 165

4 SEZIONE 4 – MONITORAGGIO 185

4.1 IL SISTEMA INTEGRATO DI MONITORAGGIO DEL PIAO 185

4.2 I RUOLI NELL'AMBITO DELLE ATTIVITÀ DI GESTIONE E MONITORAGGIO DEL PIAO..... 188

4.3 LE RISORSE STRUMENTALI AL MONITORAGGIO 188

1 1 SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

1.1 CHI SIAMO E CHE COSA FACCIAMO

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

La Regione agisce attraverso i suoi organi:

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

REGIONE MARCHE	
PRESIDENTE	*Francesco Acquaroli*
SEDE LEGALE	*Via Gentile da Fabriano, 9 - 60125 Ancona*
CODICE FISCALE	*80008630420*
PARTITA IVA	*00481070423*
TELEFONO	*071 8061*
PEC ISTITUZIONALE	*regione.marche.protocollogiunta@emarche.it*
SITO ISTITUZIONALE	*www.regione.marche.it*
ASSESSORI	- *Enrico Rossi (Vicepresidente)* - *Francesco Baldelli* - *Giacomo Bugaro* - *Paolo Calcinaro* - *Tiziano Consoli* - *Francesca Pantaloni*

Le funzioni legislative della Regione sono di tipo concorrente o residuale. La funzione legislativa concorrente è quella che si esercita nel limite dei principi fondamentali riservati allo Stato sulle materie elencate nell'articolo 117, comma 3, della Costituzione. La funzione legislativa residuale o esclusiva spetta alla Regione in riferimento ad ogni materia non espressamente riservata alla legislazione dello Stato, sulla base dell'articolo 117, comma 4, della Costituzione.
Le funzioni amministrative della Regione sono prevalentemente di indirizzo, programmazione e coordinamento delle autonomie locali, di verifica complessiva dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa nell'ambito del territorio marchigiano, sia in relazione al perseguimento degli obiettivi della programmazione regionale generale, che nella realizzazione di specifici interventi finanziati dall'ente.

1.2 SOCIETA', ENTI ED AGENZIE

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

Con la deliberazione n. 1794 del 26/11/2024 la Giunta regionale ha individuato le società, enti e organismi che compongono il Gruppo Amministrazione Pubblica della Regione Marche:

<u>Enti strumentali e agenzie:</u>

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

<u>Organismi strumentali:</u>

- ✓ Assemblea legislativa – Consiglio regionale

Società:

- ✓ SVEM - Sviluppo Europa Marche SRL (in house)
  - Interporto Marche SPA
  - Meccano SPA
  - Cosmob SPA
- ✓ Quadrilatero Marche Umbria SPA (*)
- ✓ Centro Agroalimentare del Piceno SPA
- ✓ Centro di Ecologia e Climatologia SCARL (in liquidazione)
- ✓ Ancona International Airport SPA (*)
- ✓ Task SRL (in house)

(*) Non incluse nel GAP di cui alla DGR 1794/24, poiché sotto la soglia del 20% di cui all'art. 11-quinques del Dlgs 118/2011

1.3 IL QUADRO REGIONALE ESTERNO

Territorio e demografia

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

Nelle Marche la popolazione residente al 1° gennaio 2024 risulta pari a 1.482.746 individui, registrando una riduzione del -1,0 per mille rispetto all'anno precedente. Il calo di popolazione rispetto all'anno precedente è stato più rilevante nella provincia di Fermo (-2,9 per mille) e nella provincia di Ascoli Piceno (-2,8 per mille), seguita dalla provincia di Macerata (-2,8 per mille). La provincia più popolata risulta quella di Ancona con 461.629 abitanti (31,1%); seguono Pesaro e Urbino con 349.882 (23,6%), Macerata 302.993 (20,4%), Ascoli Piceno 200.897 (13,5%) e Fermo 167.345 (11,3%).
Al 1° gennaio 2024 i residenti stranieri nelle Marche risultano 132.011 individui, pari all'8,9% della popolazione residente totale.
La metà degli stranieri residenti nelle Marche proviene da un Paese europeo. Il 23,7% degli stranieri residenti proviene da un Paese asiatico, mentre i cittadini di Africa e America rappresentano, rispettivamente, il 20,4% e il 6,7% del totale. I cittadini romeni sono il 17,5% del totale degli stranieri residenti e costituiscono la comunità più numerosa, seguiti da quelli albanesi (10,8%) e marocchini (6,9%).

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

Tessuto imprenditoriale, Ricerca e innovazione, internazionalizzazione

Le imprese marchigiane attive nel territorio regionale al 31 dicembre 2023, sulla base dei dati Infocamere, sono 135.205 e rappresentano il 2,7% dell'imprenditoria nazionale. Dopo una variazione negativa dell'1,2% nel 2018 ed un ulteriore calo nel 2019 (-1,3%), la tendenza alla decrescita ha iniziato a rallentare nel 2021 (-0,1%) per poi ritornare a decrescere nel 2022 (-3,8%). Resta ancora negativa (-3,5%) la variazione 2023/2022. La «densità imprenditoriale», ovvero il numero di imprese per abitante al 31 dicembre 2023 è pari a 91 imprese attive ogni 1.000 abitanti (86 per l'Italia). Le imprese individuali costituiscono il 56% del totale ed hanno subito una riduzione del 5,2% rispetto all'anno precedente. A livello provinciale si registrano variazioni comprese tra -0,7% e -6,9%. Le imprese a partecipazione femminile rappresentano il 23,6% (Italia 22,7%) del

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

Secondo i dati Istat - Noi Italia, nel 2020, la percentuale delle imprese che hanno svolto attività finalizzate all'introduzione di innovazioni nel triennio 2018-2020, sul totale delle imprese attive nel 2020 è del 59%, valore considerevole rispetto alla media italiana (51%). La imprese marchigiane che utilizzano un sito web o almeno una pagina su internet per presentare la propria attività sono 71,6% nel 2023 (Italia 74,2%). La Spesa delle imprese per ricerca e sviluppo in percentuale del Pil per le Marche è dello 0,54% (Italia 0,86%).

Sul versante degli scambi con l'estero, dopo la battuta d'arresto del 2015, la ripresa del 2016, le successive contrazioni del 2017 e 2018, l'espansione del 2019 (+4,2%) e la forte contrazione (-11,7%) del 2020, nel 2021 l'esportato marchigiano, con un incremento del 16,0%, ritorna ai livelli pre covid. Tale risultato si è consolidato nel 2022 con un ulteriore crescita dell'81,5%. Nel 2023 si registra invece una contrazione del 13,9% del valore delle esportazioni delle Marche verso il Mondo.

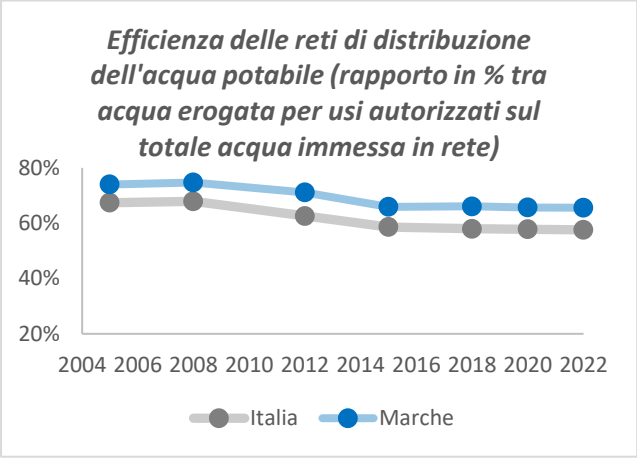
Ciononostante, il saldo della bilancia commerciale si conferma attivo per le Marche; infatti, le esportazioni sono superiori alle importazioni regionali di oltre 8 miliardi di euro.

Ambiente e sostenibilità

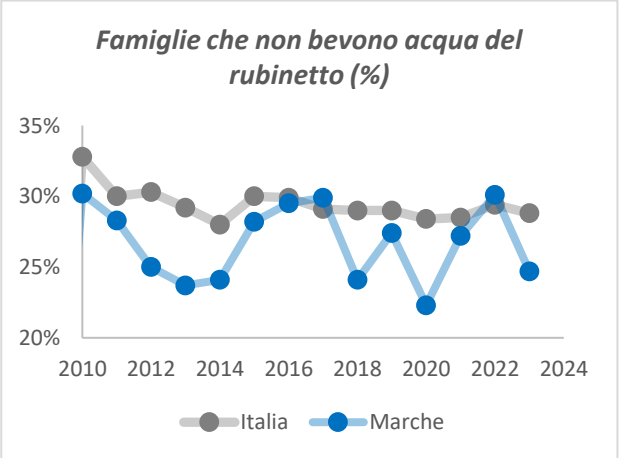
Nelle Marche nel 2021, l'apporto complessivo da fonti rinnovabili al consumo finale lordo di energia (18,6%) è in flessione rispetto all'anno precedente in linea con l'andamento nazionale.

Per quanto concerne la gestione sostenibile dei rifiuti, nel 2022 la produzione di rifiuti urbani nelle Marche si attesta a 514 Kg per abitante (rispetto ai 492 dell'Italia), in contrazione rispetto alla ripresa dell'anno precedente. I rifiuti urbani oggetto di raccolta differenziata hanno avuto negli ultimi dieci anni una crescita costante, fino a raggiungere nel 2022 una percentuale del 72% che posiziona le Marche al sesto posto tra le regioni italiane per quantità di rifiuti urbani raccolti in maniera differenziata e avviati a recupero.

L'efficienza delle reti di distribuzione dell'acqua rappresenta una delle tematiche critiche. Si evidenzia che la perdita di 9,1 punti percentuali dal 2008 al 2022, dopo un periodo stabile tra il 2005 e il 2008, continua a segnare il peggioramento di una situazione già deficitaria. Considerando l'indicatore ISTAT per lo sviluppo sostenibile per la misurazione della percentuale di popolazione servita da acqua potabile gestita in modo sicuro, si rileva che l'incidenza delle famiglie che non bevono acqua del rubinetto nelle Marche, pur essendo nel tempo altalenante, nel 2023 è ritornata al di sotto dei livelli medi dell'Italia (24,7% rispetto al 28,8% dell'Italia) superati solo nel 2017 e nel 2022.



Fonte: elaborazioni su dati Istat



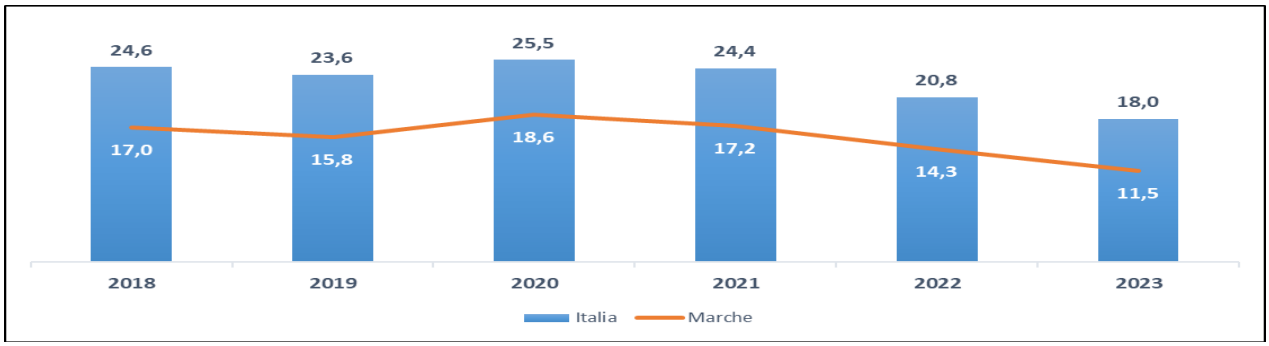
Fonte: elaborazioni su dati Istat

Mercato del lavoro

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

Il tasso di attività della popolazione tra 15 e 64 anni è passato dal 72,7% del terzo trimestre 2023 al 72,5% del terzo trimestre 2024; il tasso di occupazione è sceso dal 69% (terzo trimestre 2023) al 68,7% (terzo trimestre 2024); il tasso di disoccupazione tra 15 e 64 anni ammonta al 5,3%; dal terzo trimestre 2023 allo stesso trimestre del 2024 il tasso di inattività tra i 15 e i 74 anni scende dal 37,3% al 37,2%. Le attività del terziario, in particolare il commercio e il turismo, sono in crescita (+9,8%) dal terzo trimestre 2023 al terzo trimestre 2024. L'occupazione si riduce nel settore delle costruzioni (-4,9%) e sale leggermente nell'industria (+0,6%). L'incidenza dei giovani Neet di 15-34 anni (non occupati e non in istruzione) di età compresa tra i 15 e i 34 anni nelle Marche registra un incremento dal 2019 (15,8%) al 2020 (18,6%), per effetto della crisi sociale ed economica a causa della pandemia, evidenziando poi una flessione fino al 2023 (11,5%).

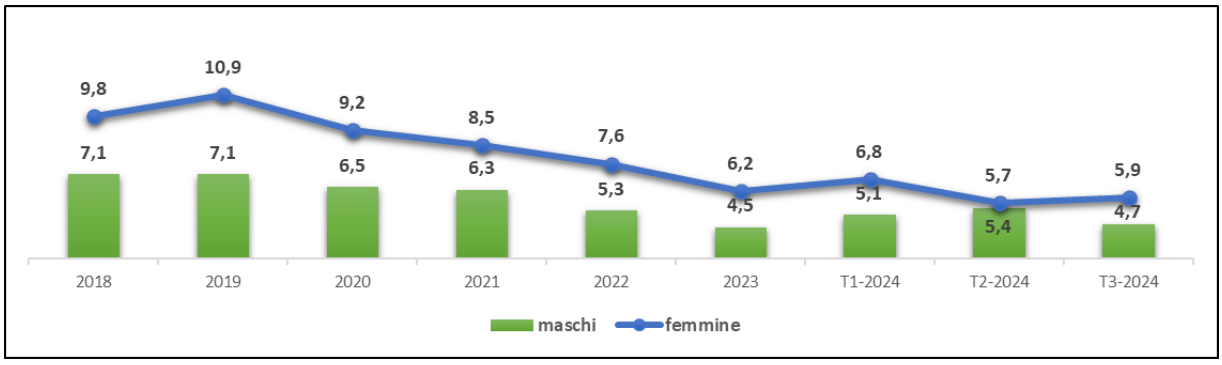
Incidenza dei giovani Neet di 15-34 anni (non occupati e non in istruzione e formazione) (Valori %)



Fonte: elaborazioni su dati Istat Rilevazione sulle Forze di Lavoro

Nel 2023 gli occupati delle Marche con meno di 35 anni salgono a 141.000 rispetto ai 140.000 del 2022 (+0,7%). Si amplia il gap intergenerazionale: il tasso di occupazione dei giovani under 35 evidenzia una crescente differenza con quello della popolazione di età compresa tra i 45 e i 54 anni, pur in presenza di una crescita di 48,6 punti percentuali del 2022 al 48,7% del 2023.

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



Fonte: elaborazioni su dati Istat Rilevazione sulle Forze di Lavoro

Dal 2023 al terzo trimestre 2024 il tasso di disoccupazione femminile evidenzia una leggera flessione (-0,3%), assimilabile a quella maschile (-0,1%) nello stesso periodo. Tutti i principali indicatori che descrivono le caratteristiche del mercato del lavoro segnalano un ampliamento del gap di genere.

Istruzione, formazione, apprendimento permanente

Al 31 dicembre 2022, il 37% dei 1.389.501 marchigiani di 9 anni e più ha conseguito un diploma di scuola secondaria di secondo grado o di qualifica professionale, il 15% la licenza elementare e il 27,2% la licenza di scuola media; le persone con un titolo terziario o superiore risultano il 16,8%.

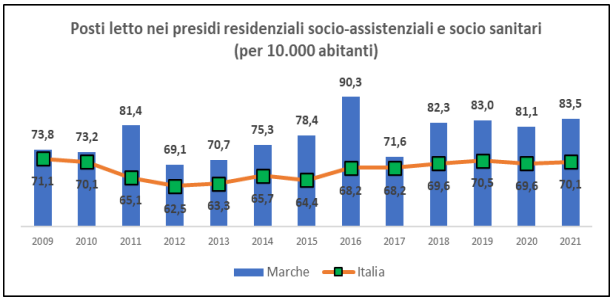
Solo 6.324 marchigiani, pari allo 0,5% del totale, possiedono un dottorato di ricerca o altro titolo di alta formazione post-universitaria; le persone analfabete rappresentano lo 0,3%, mentre gli alfabeti privi di titolo di studio il 3,8%.

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

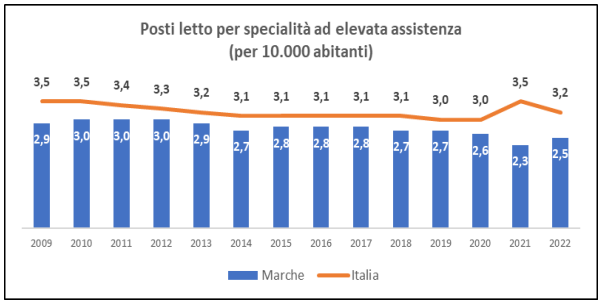
Gli adulti marchigiani che partecipano all'apprendimento permanente (popolazione 25-64 anni che frequenta un corso di studio o di formazione professionale in percentuale sulla popolazione della stessa classe di età) risultano il 10% (valore nazionale 9,6%).

Strutture e servizi sociosanitari

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



Fonte: elaborazioni su dati Istat



Fonte: elaborazioni su dati Istat – Ministero della Salute

Cresce nel 2022 rispetto al 2021 l'incidenza percentuale dei bambini di 0-2 anni iscritti al nido, pur in un quadro da migliorare sia per le Marche (40,9% nel 202) che per l'Italia (31,7% nel 2022) rispetto alle esigenze e alle richieste di servizi rivolti alla primissima infanzia, finalizzati a garantire una più adeguata conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in particolare a supporto delle donne, al fine di favorire un incremento dell'occupazione femminile. Con riferimento alle strutture sanitarie, il numero di posti letto negli ospedali

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

Turismo

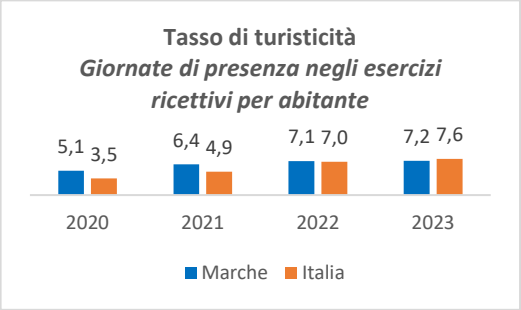
L'affluenza turistica nelle Marche negli ultimi tre anni mostra un andamento crescente sia in termini di arrivi sia di presenze. La variazione percentuale tra 2021 e 2023 si assesta intorno al 22% per gli arrivi e all' 11% per le presenze. Nel 2023 si contano oltre 2,5 milioni di arrivi e oltre 10 milioni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

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

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

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

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



Fonte: Elaborazioni su dati Istat

Il tasso di turisticità prende in considerazione quei parametri in grado di monitorare il carico del turismo sul territorio ed anche la sua carica attrattiva. Il numero delle presenze rapportato alla popolazione residente rappresenta l'impatto del turismo sulla regione ed il relativo sforzo sopportato dal territorio (trasporti, approvvigionamento idrico e alimentare, smaltimento acque reflue e rifiuti). Nella serie storica rappresentata 2020-2023, l'indice Marche evidenzia una costante crescita del tasso che passa da 5,1 presenze per abitante fino a 7,2 presenze per abitante nel 2023.

Scenario macroeconomico

Il Pil italiano è atteso crescere dello 0,5% nel 2024 e dello 0,8% nel 2025. Nel 2024 l'aumento del Pil verrebbe sostenuto dal contributo della domanda estera netta (+0,7 punti percentuali), mentre la domanda interna fornirebbe un apporto negativo (-0,2 p.p.). Nel 2025 la crescita dell'economia italiana sarebbe invece trainata dalla domanda interna (+0.8 p.p.). *(Istat - "Le prospettive per l'economia italiana nel 2024-2025")*.

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

FOCUS SU RISCHI CORRUTTIVI, TRASPARENZA E LEGALITÀ

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

1.3.1 Scenario degli eventi delittuosi

Di seguito viene mostrato un quadro riassuntivo dell'andamento della criminalità nel territorio regionale con riferimento al quinquennio 2019-2023.

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

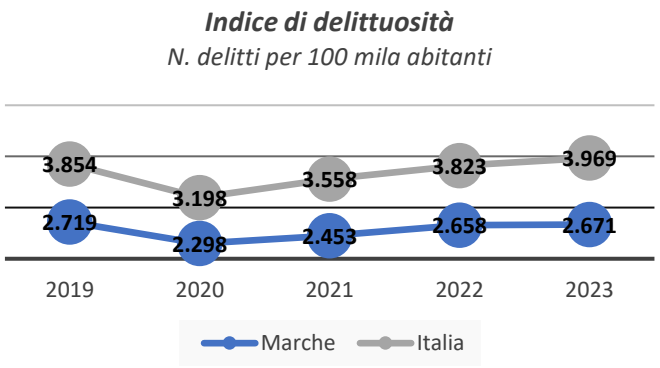
	2019	2020	2021	2022	2023	Var% 2023/2019	Var % 2023/2022
Percosse	328	231	267	289	285	*-13,1*	*-1,4*
Lesioni dolose	1.459	1.178	1.242	1.376	1480	*1,4*	*7,6*
Minacce	1.405	1.410	1.369	1.266	1326	*-5,6*	*4,7*
Furti	16.133	10.599	10.075	12.519	12.204	*-24,4*	*-2,5*
Rapine	245	204	216	267	264	*7,8*	*-1,1*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

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

Nel quinquennio che va dal 2019 al 2023 nelle Marche si registra complessivamente un decremento dei reati denunciati (-3,9%), decremento che tuttavia risulta meno corposo del quinquennio precedente 2018-2022 quando la riduzione era -9,2%. Appare chiaro come le restrizioni dovute al lockdown pandemico nel 2020 abbia favorevolmente inciso circa la riduzione dei reati, soprattutto quelli di tipo predatorio (furti, rapine, borseggi) e che già a partire dal 2021 il trend abbia ripreso a salire con consistenze tuttavia inferiori al periodo pre-pandemico. Nel 2023 si registra un incremento dei reati che appare tuttavia lieve, pari a +0,4% rispetto all'anno precedente. Negli ultimi 5 anni risultano in aumento le truffe e le frodi informatiche (+57,2%), i delitti informatici (+44,4%) e le estorsioni (+31,7%); in lieve aumento ancora le rapine (+7,8%) e le lesioni dolose (+1,4%).

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

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



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

Il binomio Anticorruzione-Antiriciclaggio

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

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

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

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

Nel 2023 le segnalazioni rilevate a livello nazionale hanno confermato la centralità e la rilevanza delle aree di rischio rappresentate dagli illeciti fiscali, dall'abuso di fondi pubblici e dalla criminalità organizzata. In particolare, le segnalazioni classificate dalla UIF come potenzialmente riferibili agli interessi della criminalità organizzata assommano a circa il 19% del flusso segnaletico; a queste, si aggiunge un ulteriore 16% di segnalazioni con collegamenti indiretti a contesti di criminalità organizzata.
Le segnalazioni analizzate nel 2023 dalla UIF hanno confermato l'interesse delle consorterie mafiose ad approfittare delle situazioni di crisi e delle conseguenti misure di supporto pubblico all'economia. Numerosi sono i casi di indebita percezione e distorto utilizzo di finanziamenti con garanzia pubblica, di bonus edilizi e, da ultimo, di finanziamenti e agevolazioni a valere su risorse del PNRR.
Nel Rapporto si evidenzia come la collaborazione interistituzionale rappresenta il vero fattore di successo delle strategie di prevenzione e contrasto e si auspica che le autorità del sistema antiriciclaggio sviluppino meccanismi sempre più fluidi di cooperazione reciproca, secondo un approccio multidisciplinare, coordinato e complementare.
A questo riguardo la Regione Marche promuove un approccio integrato alla prevenzione e contrasto di gravi irregolarità nell'uso di fondi pubblici. In particolare, nell'ambito degli adempimenti di cui al d.lgs. 231/2007 (come modificata dal d.lgs. 90/2017), per il quale le Pubbliche amministrazioni sono tenute a comunicare alla UIF dati e informazioni concernenti le operazioni sospette, nel corso del 2025 l'Ente intende perfezionare il modello organizzativo interno dove il Soggetto Gestore delle segnalazioni delle operazioni sospette di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo fa capo all'RPCT che lavorerà in sinergia con la rete dei dirigenti delle strutture regionali.

Il rischio corruttivo negli appalti pubblici

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

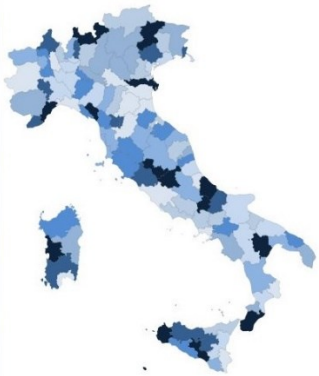
Di seguito viene mostrata una selezione degli indicatori del rischio corruttivo negli appalti relativa al territorio della regione Marche con riferimento all'anno 2023. I dati fanno riferimento all'insieme degli appalti per i settori ordinario e speciale aventi per oggetto forniture, servizi e lavori.

Indicatori del rischio corruttivo negli appalti, anno 2023 *(estrazione del 13/1/2025)*

Ind.3-Procedure non aperte (valore economico)

L'indicatore rileva la frazione del valore economico delle procedure non aperte sul valore totale delle procedure da una medesima stazione appaltante in un determinato arco temporale. L'indicatore di per sé non segnala alcuna illegittimità poiché tali procedure sono previste dalla normativa vigente. Tuttavia, una elevata percentuale di aggiudicazioni affidate secondo meccanismi meno concorrenziali potrebbe segnalare la sussistenza di un rischio da monitorare in modo specifico.

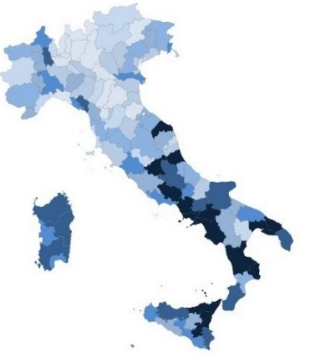
Ancona	0,42
Ascoli Piceno	0,47
Fermo	0,44
Macerata	0,37
Pesaro e Urbino	0,47
min	*0,10*
max	*0,79*



Ind.7-Inadempimento delle comunicazioni di aggiudicazione

L'indicatore rileva la frazione di procedure per cui non è avvenuta la comunicazione all'Autorità della scheda di aggiudicazione, rispetto al totale. L'inadempimento all'obbligo di comunicazione dei dati alla Banca Dati Nazionali dei Contratti Pubblici (nel caso di specie dell'aggiudicazione della procedura) e la conseguente mancata trasparenza, potrebbe essere collegata a un maggior rischio di corruzione.

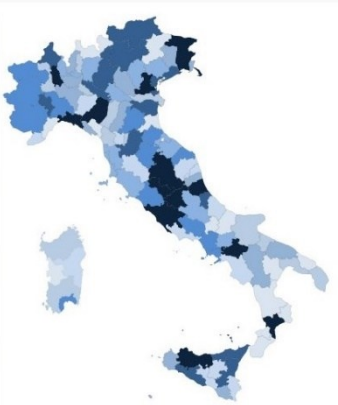
Ancona	0,736
Ascoli Piceno	0,377
Fermo	0,346
Macerata	0,476
Pesaro e Urbino	0,422
min	*0,170*
max	*0,760*



Ind.14-Estensione del periodo di pubblicazione del bando

L'indicatore misura l'estensione temporale (media dei giorni) che intercorre tra la data di pubblicazione del bando e la data di scadenza per la presentazione delle offerte. La letteratura è concorde nel ritenere che un periodo di pubblicità del bando estremamente ridotto possa rendere difficile la preparazione di offerte adeguate da parte di aziende non collegate alla stazione appaltante.

Ancona	37
Ascoli Piceno	34
Fermo	28
Macerata	26
Pesaro e Urbino	31
min	*19*
max	*79*



Elaborazione su fonte ANAC-Banca Dati Contratti Pubblici

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

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

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

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

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

I Reati contro la Pubblica Amministrazione

Qui l'analisi si sposta sull'ampia fenomenologia dei delitti perpetrati contro la Pubblica Amministrazione; appartengono a questa categoria una serie di comportamenti lesivi dei principi di imparzialità, trasparenza e buon andamento dell'azione amministrativa che sono contemplati nel titolo II del libro II del Codice penale.

Di seguito viene analizzato un gruppo selezionato di reati contro la P.A. in ragione della disponibilità dei dati con livello di aggregazione nazionale e della loro consistenza statistica. Si tratta, in particolare, dei delitti commessi da pubblici ufficiali denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria. Riguardano, nella fattispecie: reati corruttivi, concussione, peculato e abuso d'ufficio. È opportuno evidenziare che la fotografia restituisce verosimilmente un quadro sottostimato del fenomeno in quanto una parte dei reati sfugge al controllo delle istituzioni penali perché non viene denunciata o scoperta dagli organi investigativi.

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

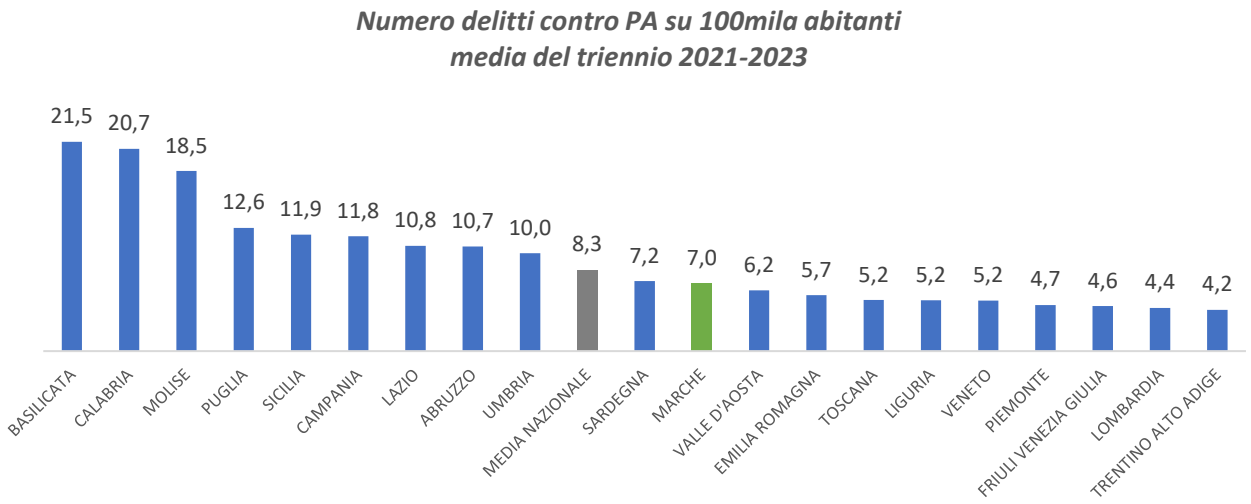
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	*Var % 2023/2013*
Concussione	161	144	109	119	104	84	88	97	67	74	61	*-62,1*
Reati corruttivi	402	350	468	412	444	388	388	327	282	296	205	*-49,0*
Peculato e peculato mediante profitto di errore altrui	466	429	378	388	377	468	468	278	297	254	274	*-41,2*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

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

La disponibilità della serie storica decennale, dal 2013 al 2023, consente di apprezzare i cambiamenti avvenuti in Italia durante questo lungo arco temporale. I dati dicono che dal 2013 al 2023 i reati di tipo corruttivo sono diminuiti per tutte le fattispecie considerate: la concussione mostra un decremento del 62% negli ultimi 11 anni; i reati riconducibili alla corruzione in senso stretto sono diminuiti di circa il 49%, come anche il peculato (-41%); l'abuso di ufficio, oltre ad essere il reato maggiormente commesso, mostra un andamento sostanzialmente stabile; tuttavia, registra anch'esso una contrazione del 42% nell'arco del periodo esaminato. Per avere un riferimento dettagliato dell'incidenza di tale fenomenologia criminale sul territorio si è proceduto a rapportare i reati alla popolazione residente. In Italia, nel triennio che va dal 1° gennaio 2021 – 31 dicembre 2023, si ottiene un valore medio nazionale di 8,3 eventi per 100 mila abitanti.

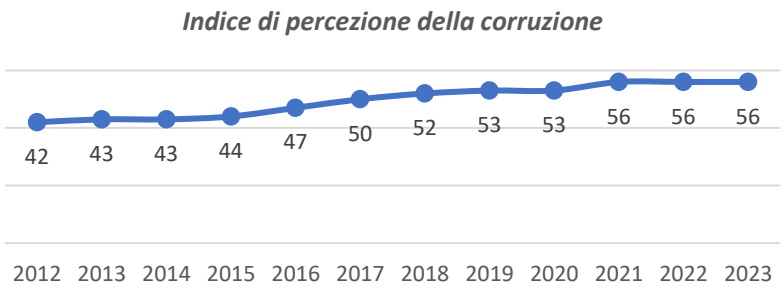
Le Marche, con un valore di 7 casi ogni 100 mila abitanti, si collocano al di sotto della media nazionale e nel gruppo delle regioni più virtuose. Se da un lato tale analisi non potrà essere esaustiva, a causa dell'indubbia

rilevanza della parte sommersa del fenomeno, tuttavia, l'andamento del fenomeno nel tempo e il confronto tra regioni, a parità delle restanti condizioni, mantengono significato statistico.



L'Indice di Percezione della Corruzione

Una misura particolarmente autorevole del livello di percezione della diffusione della corruzione all'interno della macchina pubblica è rappresentata dall'indice di percezione della corruzione (CPI) elaborato da Trasparency International che, pur riconoscendo al nostro Paese un significativo miglioramento, colloca l'Italia ancora molto al di sotto della media UE. Transparency International ha pubblicato nel 2024 l'Indice di Percezione della Corruzione (CPI) riferito al 2023 (ultimo dato disponibile ad oggi). L'Italia risulta al 42° posto in una classifica di 180 Paesi. L'indice di Percezione della Corruzione (CPI) di Transparency International misura la percezione della corruzione nel settore pubblico e nella politica in numerosi Paesi di tutto il mondo. Lo fa basandosi sull'opinione di esperti e assegnando una valutazione che va da 0, per i Paesi con alto livello di corruzione percepita, a 100 per quelli con basso livello di corruzione percepita (cioè, maggiore è il valore dell'indicatore, minore è il livello di corruzione).

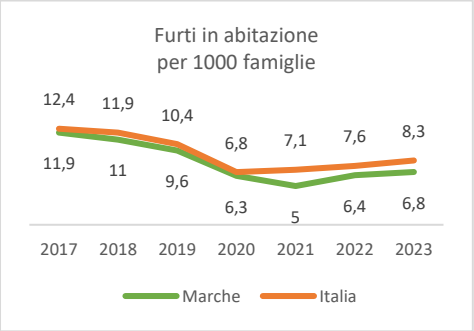


Il punteggio dell'Italia nel 2023 è 56, ben tre punti in più rispetto al 2020 (stabile rispetto al 2021 e 2022) e 14 punti in più rispetto al 2012. La media dei paesi dell'Europa occidentale è di 66 punti. I paesi meno corrotti del mondo secondo l'indice di Transparency sono la Danimarca, la Finlandia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

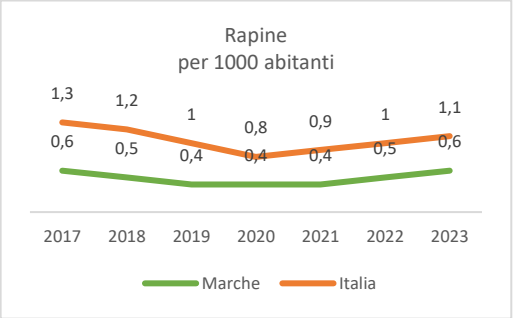
1.3.2 Legalità e Sicurezza - Quadro statistico

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

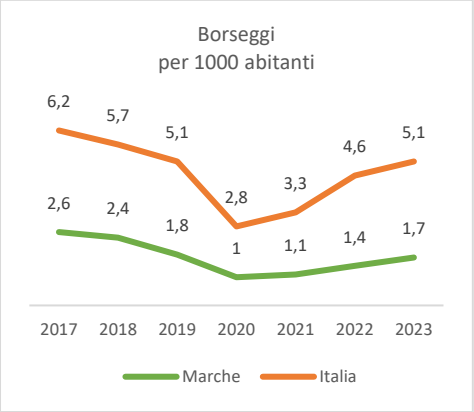
Furti in abitazione
Vittime (*) di furti in abitazione per 1.000 famiglie



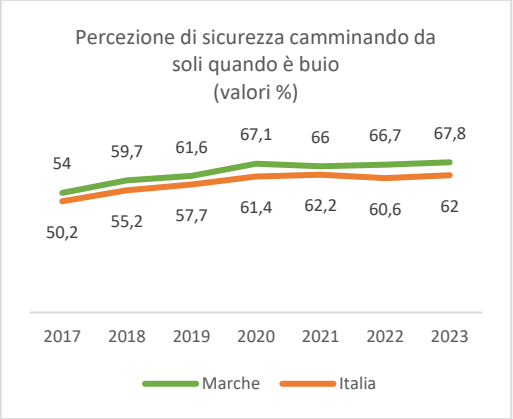
Rapine
Vittime (*) di rapine per 1.000 abitanti



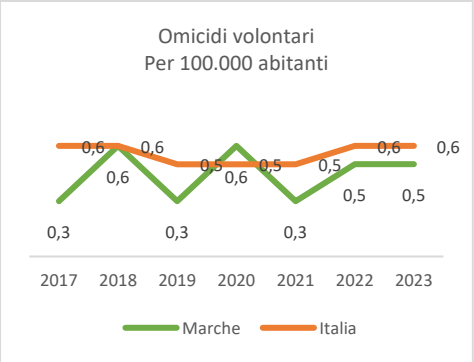
Borseggi
Vittime (*) di borseggi per 1.000 abitanti



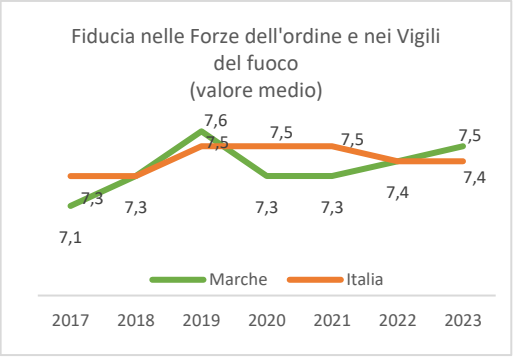
Percezione di sicurezza camminando da soli quando è buio
% di persone di 14 anni e più che si sentono molto o abbastanza sicure camminando al buio da sole nella zona in cui vivono sul totale delle persone di 14 anni e più



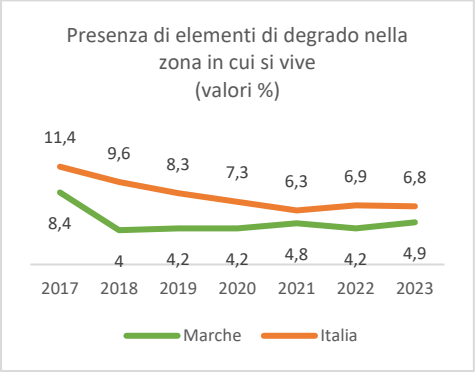
Tasso di omicidi volontari
Omicidi volontari denunciati per 100.000 abitanti



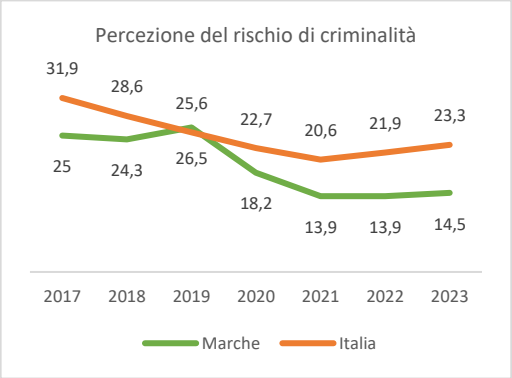
Fiducia nelle Forze dell'ordine e nei Vigili del fuoco
Punteggio medio su scala da 1 a 10



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



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



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

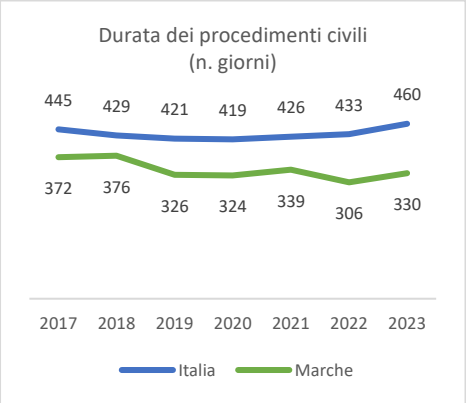
(**) persone che si drogano, persone che spacciano droga, atti di vandalismo contro il bene pubblico, prostitute in cerca di clienti

La rassegna dei principali indicatori soggettivi e oggettivi sul tema "Legalità e sicurezza" mostra un quadro di insieme variabile dove, tuttavia, i valori della regione sono in generale più confortanti di quelli nazionali. I reati predatori (furti in abitazione, rapine e borseggi) che nel primo anno di pandemia avevano toccato i valori più bassi mai registrati, tornano a salire già dal 2021, proseguendo poi nei due anni successivi il trend di ascesa, mantenendosi generalmente al di sotto dei valori pre-pandemia. I furti in abitazione presentano nelle Marche valori in ascesa rispetto all'anno precedente (6,8 furti ogni 1000 famiglie) quando a livello nazionale il valore sale a 8,3 furti. Borseggi e rapine dopo il 2020 invertono il trend e tornano a salire anche nella nostra regione. Per quanto riguarda gli indicatori soggettivi, nelle Marche la percezione del rischio di criminalità è tornata lievemente a salire nel 2023 quando il 14,5% delle famiglie avverte preoccupazione del rischio criminalità nella zona in cui vive (valore inferiore al dato nazionale pari al 23,3%), tuttavia la percezione di sicurezza camminando da soli quando è buio non sembra peggiorare nel 2023. La percentuale di persone che vede elementi di degrado nella zona in cui vive sale al 4,9% nel 2023 (6,8% il valore nazionale). Sempre buono e in ascesa il livello di fiducia verso le forze dell'ordine e nei vigili del fuoco, con un voto medio di 7,5 decimi nel 2023.

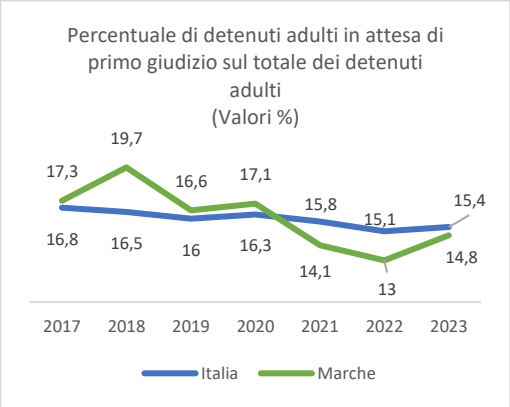
1.3.3 Qualità della Pubblica Amministrazione - Quadro statistico

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

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

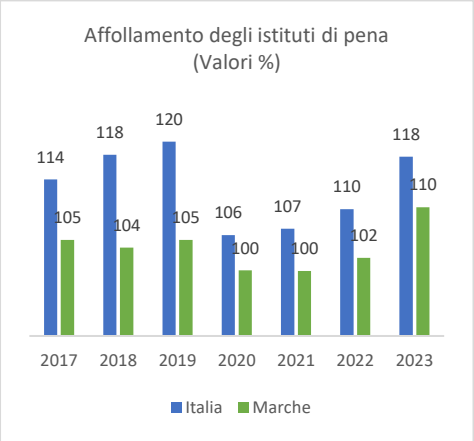


Detenuti in attesa di giudizio
Percentuale di detenuti adulti in attesa di primo giudizio sul totale dei detenuti adulti



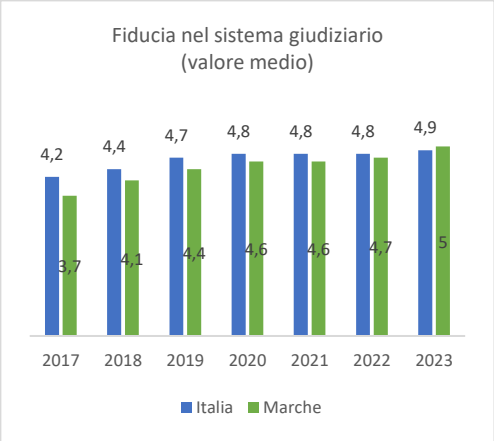
Affollamento degli Istituti di pena

Numero detenuti per 100 posti disponibili



Fiducia nel sistema giudiziario

Punteggio medio su scala da 1 a 10



La qualità e l'efficienza della Pubblica Amministrazione sono aspetti fortemente connessi alla Trasparenza e Integrità dell'agire pubblico. In ambito giudiziario, la durata media dei procedimenti presso i tribunali ordinari delle Marche, negli ultimi 7 anni si è ridotta da 372 a 330 giorni, valori più bassi rispetto a quelli nazionali.
La fiducia nel sistema giudiziario, pur in crescita negli ultimi anni, si attesta su valori inferiori al 5 (su una scala da 1=min a 10=max). La qualità dei servizi di detenzione rappresentato dal grado di affollamento degli istituti di pena mostra nel 2023 per le Marche valori superiori alla massima capienza, pari a 110%, valori comunque inferiori al dato nazionale in tutto il periodo esaminato. La percentuale di detenuti in attesa di primo giudizio, pari a 14,8%, sale lievemente nel 2023 mantenendo comunque una performance migliore rispetto al valore nazionale (di 15,4%).

2 SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

2.1.1 Definizione e dimensione

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

Il Valore Pubblico può essere valutato secondo sei ambiti:

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

2.1.2 Quadro strategico di riferimento

Il Programma dell'XI legislatura, presentato in occasione della prima seduta del Consiglio regionale, a ottobre 2020, ha fissato le linee strategiche del mandato per l'attuale amministrazione, per il periodo 2020-2025; individuando una serie di interventi nell'ambito di 10 priorità, costituisce l'elemento principale della cornice strategica di riferimento per la programmazione.
Il DEFR - Documento di Economia e Finanza Regionale, anello di snodo fra il Programma di governo e il Bilancio, nel rispetto del decreto legislativo n. 118/2011, crea il collegamento tra le politiche e le strategie del quinquennio con le risorse finanziarie che si prevede di rendere disponibili. Il DEFR 2025-2027 è stato adottato dalla Giunta regionale con DGR n. 1886 del 09/12/2024 e approvato dall'Assemblea Legislativa con Delibera amministrativa n. 80 del 23/12/2024.
Il quadro strategico di riferimento si arricchisce grazie alla programmazione unitaria dei fondi strutturali: Piani e Programmi di settore e della programmazione comunitaria 2021-2027, la programmazione a valere sul Fondo per lo Sviluppo e la Coesione (FSC) e sul Fondo di rotazione, la programmazione relativa al Piano Nazionale di Ripresa e resilienza (PNRR) e al Piano Nazionale per gli investimenti complementari (PNC), con le opportunità finanziarie ad essi connesse.

Un ulteriore elemento è rappresentato dalla Strategia regionale per lo sviluppo sostenibile (SRSvS), approvata con la Delibera dell'Assemblea Legislativa n. 25/2021; essa si colloca nel più ampio panorama della Strategia nazionale di Sviluppo Sostenibile (SNSvS) e dell'Agenda 2030, definendone il contributo a livello territoriale. I territori regionali agiscono e collaborano in modo coordinato con il livello centrale per il perseguimento di politiche di sviluppo sostenibile, attraverso l'attuazione su scala locale della strategia nazionale.
La SRSvS arricchisce il PIAO con un patrimonio di indicatori, perlopiù di fonte ISTAT, che si affiancano a quelli di outcome già impiegati, che ogni Regione deve già monitorare per garantire riforme permanenti della PA in termini di metodologia e meccanismi comuni in settori strategici come transizione verde, governance e pubblica amministrazione. L'importanza di attuare riforme strutturali per costruire un'amministrazione pubblica rivolta al futuro ha portato, nell'ambito della collaborazione instaurata nel Tavolo nazionale per l'attuazione e la territorializzazione della SNSvS, le Regioni Piemonte, Sardegna, Marche e Puglia, con il supporto del MASE, a predisporre una proposta progettuale a valere sulla Technical Support Initiative (TSI) della DG Reform della Commissione Europea, per facilitare e rendere più efficaci i processi di definizione, attuazione, valutazione e monitoraggio delle politiche regionali, promuovendo il loro contributo agli obiettivi di sviluppo sostenibile e all'Agenda 2030. Il progetto ha lo scopo di ottenere un sostegno al fine di accrescere le competenze di governance trasversale in materia di coerenza delle politiche regionali e di accompagnare la definizione di strumenti condivisi, utili al coordinamento della programmazione delle politiche regionali verso il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile e la semplificazione dei processi di monitoraggio e valutazione, favorendo anche la costruzione di indicatori strategici sfidanti per facilitare l'attuazione del PNRR e la valutazione dello stesso e della politica di coesione. Per l'attuazione del progetto la cabina di regia regionale della Strategia, composta dai Dirigenti apicali dei Dipartimenti regionali, ha individuato un apposito gruppo di lavoro interdipartimentale, formalizzato con Decreto del Segretario regionale n. 94/24 i cui componenti coprono le necessarie aree di competenza.

Significativo resta il ruolo della Presidenza del Consiglio dei Ministri con i Dipartimenti della Funzione pubblica e della Ragioneria generale dello Stato, nel sollecitare le Amministrazioni ad indirizzare la programmazione triennale verso temi importanti quali il risparmio e l'efficientamento energetico (nota circolare n. 2/2022), la riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni (nota circolare n. 1/2024), fornendo indicazioni per l'inserimento di specifici obiettivi nella Sezione "Valore pubblico, performance, anticorruzione" del PIAO.
Completano il quadro d'insieme, nell'ambito del quale prende forma il PIAO 2025-2027, le ricadute sulla manifattura e sull'occupazione a vari livelli, che, in virtù della globalizzazione delle produzioni e dei mercati, sono implicate dai conflitti in Ucraina ed in Medio Oriente.

2.1.3 Il processo di definizione degli obiettivi

La costruzione metodologica del PIAO è basata su un modello partecipato, che coinvolge tutte le strutture dell'ente, per mezzo di due gruppi di lavoro stabili: lo Staff PIAO e la Rete dei Referenti PIAO-POP e Integrità, che sono stati appositamente costituiti e che interagiscono in maniera sinergica.
Gli obiettivi si sviluppano nell'ambito di un sistema a cascata in cui, coerentemente con il Programma di Governo, la priorità strategica è specificata in obiettivi strategici "verticali", che descrivono le politiche regionali con impatto esterno o interno, misurati con obiettivi di *outcome*; gli stessi sono, a loro volta, declinati in obiettivi operativi specifici o trasversali (cioè comuni a più strutture), affidati alla responsabilità attuativa di dirigenti di Direzione e di Settore, con il coordinamento dei direttori di Dipartimento, e misurati con indicatori di output.
Gli obiettivi sono rappresentati attraverso apposite schede-obiettivo.

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

2.1.5 L'analisi di coerenza del PIAO con la SRSvS

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

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

2.1.6 L'analisi di coerenza del PIAO con il PNRR

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, approvato nel 2021 dall'Italia, per rilanciare l'economia dopo la pandemia e permettere lo sviluppo verde e digitale del Paese, prevede una serie di investimenti e riforme articolati su 3 assi (digitalizzazione e innovazione, transizione ecologica, inclusione sociale) e 6 missioni. La tabella esplicita il collegamento tra missioni del PNRR ed obiettivi strategici della Regione mostrando come le risorse messe a disposizione del territorio possano essere orientate e utilizzate al meglio per ridare slancio al sistema economico e sociale delle Marche.

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

2.1.7 La piramide delle strategie

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

PRIORITÀ STRATEGICA 1 - SANITÀ E SOCIALE DI QUALITÀ PER TUTTI

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

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

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

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

P01.05	Tutelare la famiglia garantendo un livello adeguato di servizi dedicati
Utenti dei servizi educativi di prima infanzia (nidi + servizi integrativi)	Dipartimento - Politiche sociali, Lavoro, Istruzione e Formazione

Percentuale dei comuni coperti dal servizio di asilo nido	Dipartimento - Politiche sociali, Lavoro, Istruzione e Formazione
*Eccesso si peso o obesità tra i minori dai 3 a 17 anni di età	Istat-SNSvS

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

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

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

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

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

P02.04	Attuare le strategie organizzative più adatte a favorire l'occupazione
N. di utenti presi in carico nel nuovo sportello aperto nel 2022	Dipartimento - Politiche sociali, Lavoro, Istruzione e Formazione
*Tasso di mancata partecipazione al lavoro	Istat-SNSvS
*Occupati non regolari	Istat-SNSvS

*Tasso di occupazione (20-64)	Istat-SNSvS
*Rapporto tra i tassi di occupazione delle donne di 25-49 anni con almeno un figlio in età prescolare e delle donne senza figli	Istat-SNSvS
*Grave deprivazione materiale	Istat-SNSvS
*Diseguaglianze del reddito netto (s80/s20)	Istat-SNSvS
*Reddito disponibile lordo corretto pro capite	

PRIORITÀ STRATEGICA 3 - RICOSTRUZIONE VELOCE E RIEQUILIBRIO TERRITORIALE

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

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

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

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

P04.01	Assicurare la creazione di tutti i fattori abilitanti alla nascita e sviluppo delle imprese, comprese tutte le azioni ed i progetti di "sistema"
Nati-mortalità delle imprese marchigiane registrate	Dipartimento - Sviluppo economico
N. delle startup avviate (a partire dai 2 anni precedenti)	Dipartimento - Sviluppo economico
*Intensità di ricerca (% di investimenti in R e S/PIL)	Istat-SNSvS
*Ricercatori in equivalenti tempo pieno	Istat-SNSvS

*Consumo materiale interno per unità di pil	Istat-SNSvS
*Consumo materiale interno pro capite	Istat-SNSvS
*Tasso di crescita annuo del pil reale per abitante	Istat-SNSvS

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

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

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

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

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

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

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

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

N. di procedimenti amministrativi per i vari settori dell'agricoltura e dello sviluppo rurale già informatizzati e oggetto di miglioramento evolutivo	Dipartimento - Sviluppo economico

PRIORITÀ STRATEGICA 6 - TURISMO-CULTURA-AMBIENTE

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

P06.02	Garantire una offerta culturale adeguata alle nuove esigenze tecnologiche
N. di utenti iscritti ai servizi di Digital Library	Dipartimento - Sviluppo economico
P06.03	Sostenere le forme innovative di turismo
N. di arrivi e delle presenze dei turisti nell'anno (esclusi i mesi di luglio e agosto)	Dipartimento - Sviluppo economico

P06.04	Promuovere il turismo attraverso una programmazione integrata
N. di utenti che accedono al sito web del turismo regionale www.turismo.marche.it (visitatori che nell'anno hanno avviato almeno una sessione)	Dipartimento - Sviluppo economico

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

P06.06	Adeguare la Regione alle scelte più avanzate della programmazione ambientale e sviluppare gli strumenti di monitoraggio e tutela dell'ambiente
Efficienza delle reti di distribuzione dell'acqua potabile (%)	Dipartimento – Infrastrutture e Territorio
*Percentuale acque reflue depurate	Ispra - SNSvS
Quota di energia da fonti rinnovabili sul consumo finale lordo di energia (%)	Dipartimento – Infrastrutture e Territorio
*Intensità energetica	Enea -SNSvS
*Energia elettrica da fonti rinnovabili	Terna -SNSvS
Raccolta differenziata dei rifiuti urbani (%)	Dipartimento – Infrastrutture e Territorio
*Rifiuti urbani conferiti in discarica sul totale rifiuti urbani raccolti	Ispra - SNSvS
PM10- Concentrazione media annuale nei comuni capoluogo di provincia/Città metropolitana (microgrammi su metro cubo)	Dipartimento – Infrastrutture e Territorio
*Incidenza delle aree di verde urbano sulla superficie urbanizzata della città	Istat-SNSvS
*Abusivismo edilizio	Cresme -SNSvS

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

P07.01	Aumentare l'efficienza dell'amministrazione regionale anche promuovendo la digitalizzazione
Percentuale di servizi full digital	Segreteria generale
Grado di utilizzo di SPID nei servizi digitali	Segreteria generale
Percentuale di procedimenti in giudizio conclusi con esiti favorevoli, sfavorevoli, transazioni	Dipartimento Avvocatura Regionale e Attività Legislativa

P07.02	Ottimizzare la gestione finanziaria e fiscale della Regione e degli enti territoriali
N. di avvisi di accertamento tassa auto inviati annualmente	Dipartimento Programmazione integrata, UE e Risorse finanziarie, umane e strumentali

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

P08.01	Rafforzare il ruolo della Regione Marche nell'ambito di rapporti interregionali sempre più collaborativi
N. di alleanze, progetti e piattaforme interregionali di collaborazione con le altre Regioni nei settori dell'economia, delle infrastrutture, della sanità, del turismo e altri.	Segreteria generale

P08.02	Perfezionare i meccanismi di programmazione e gestione dei fondi comunitari ampliandone la ricaduta sul territorio regionale
Volume di risorse investite a favore del sistema delle imprese	Dipartimento Programmazione integrata, UE e Risorse finanziarie, umane e strumentali
N. di imprese beneficiarie dei finanziamenti FESR	Dipartimento Programmazione integrata, UE e Risorse finanziarie, umane e strumentali

PRIORITÀ STRATEGICA 9 - POTENZIAMENTO DI INFRASTRUTTURE, MOBILITÀ E TRASPORTI

P09.01	Adeguare la rete infrastrutturale di comunicazione alle esigenze della mobilità infra-regionale, con particolare riferimento alle aree interne
Percentuale di popolazione residente nei Comuni classificati come aree interne	Dipartimento – Infrastrutture e Territorio
Percentuale di unità locali delle imprese nei Comuni classificati come aree interne	Dipartimento – Infrastrutture e Territorio
Percentuale di completamento Pedemontana delle Marche – Tratto 5 – terzo lotto (Castelraimondo nord - Castelraimondo sud) e quarto lotto (Castelraimondo sud - innesto SS77 a Muccia)	Dipartimento – Infrastrutture e Territorio
Percentuale di completamento della viabilità di collegamento al nuovo ospedale di Fermo	Dipartimento – Infrastrutture e Territorio

P09.02	Potenziare i collegamenti extra-regionali
Percentuale di completamento apertura traforo della Guinza	Dipartimento – Infrastrutture e Territorio
Avvio lavori nuovo collegamento stradale tra la SS 16 e il Porto di Ancona - Ultimo miglio di connessione del Porto di Ancona (Si/No)	Dipartimento – Infrastrutture e Territorio
Percentuale di completamento Linea ferroviaria Orte-Falconara: potenziamento e sviluppo	Dipartimento – Infrastrutture e Territorio
Quantità annua di merci trasportate Aeroporto di Ancona-Falconara	Dipartimento – Infrastrutture e Territorio

P09.03	Garantire, nell'ambio dello sviluppo dei trasporti urbani, un adeguato sviluppo della mobilità "verde"
Percentuale di famiglie che dichiarano difficoltà di collegamento con mezzi pubblici nella zona in cui risiedono	Dipartimento – Infrastrutture e Territorio
Percentuale di persone che si spostano abitualmente per raggiungere il luogo di lavoro solo con mezzi privati	Dipartimento – Infrastrutture e Territorio

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

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

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

P10.03	Attuare efficaci misure di prevenzione dai danni ambientali
Stato ecologico dei corpi idrici fluviali (Percentuale con livello buono)	Dipartimento – Infrastrutture e Territorio
Stato chimico dei corpi idrici fluviali (Percentuale con livello buono)	Dipartimento – Infrastrutture e Territorio
Percentuale di popolazione esposta al rischio di frane	Dipartimento - Protezione Civile e sicurezza del territorio

Percentuale di popolazione esposta al rischio di alluvioni	Dipartimento - Protezione Civile e sicurezza del territorio
*Impermeabilizzazioni del suolo da copertura artificiale	Ispra - SNSvS
*Indice di frammentazione del territorio naturale e agricolo	Ispra - SNSvS

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

2.1.8 La struttura degli obiettivi strategici

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

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

REGIONE MARCHE

Allegato 1 – Schede degli obiettivi strategici

CODICE OBIETTIVO STRATEGICO:	
Descrizione obiettivo:	
Struttura Apicale	
Valore Pubblico	
Riferimento/i Missioni-Programmi	
Stakeholders	
Deadline	
Note	

INDICATORI D'IMPATTO	
INDICATORE	
Formula	
Agenda2030	
BES	
Altro(specificare)	

BASELINE	TARGET

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

2.2 PERFORMANCE

Il decreto legislativo n. 80/2021 ha introdotto, all'art. 6, per le pubbliche amministrazioni, il PIAO – Piano Integrato di Attività e Organizzazione al fine di *"assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso"*
L'art. 1, comma 1 del DPR n.81/2022 ha poi soppresso gli adempimenti inerenti una serie di piani, ora assorbiti nelle apposite sezioni del PIAO, tra i quali, in particolare, il Piano della performance di cui all'articolo 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del decreto legislativo n. 150/2009.

La performance rileva nel duplice aspetto di organizzativa e individuale.
La performance organizzativa viene riferita all'amministrazione nel suo complesso, alle singole unità organizzative dell'amministrazione, nonché a processi e progetti.
La valutazione della performance organizzativa inerisce la capacità di produrre beni e servizi minimizzando il tempo e/o le risorse impiegati (efficienza) e l'adeguatezza dell'output erogato rispetto alle aspettative e alle necessità degli utenti interni ed esterni (efficacia).
Essa valuta, quindi, aspetti attinenti all'attuazione delle politiche attivate e dei conseguenti piani e programmi, alla rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi, alla modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali, all'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi, allo sviluppo quali/quantitativo delle relazioni con cittadini, soggetti interessati, utenti e destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione, alla qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati ed al raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.
La performance individuale rappresenta il contributo fornito dal singolo al conseguimento della performance complessiva dell'organizzazione. Essa è riferibile agli obiettivi annuali di diretta responsabilità o esclusiva responsabilità del dirigente o ad incarichi ad personam. Essa rileva altresì in ordine ai comportamenti, che attengono al "come" un'attività viene svolta da ciascuno attraverso le azioni osservabili che l'individuo attua per raggiungere un risultato all'interno dell'amministrazione.

2.2.1 Gli obiettivi operativi

Gli obiettivi operativi traducono in un'ottica realizzativa gli obiettivi strategici. Tutti gli obiettivi operativi, nell'ambito del PIAO, sono collegati, attraverso una opportuna codifica, agli obiettivi strategici così come definiti nell'ambito del Programma di governo.
Per ognuno degli obiettivi sono indicati i riferimenti finanziari definiti dalle missioni e dai programmi (D. Lgs. n. 118/2011) previsti nel DEFR.
Esplicitamente previsto è l'eventuale collegamento con le azioni volte a mitigare il rischio corruttivo attuando opportune misure, in particolare nei processi nei quali l'incidenza risulta elevata.

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

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

- ✓ Semplificazione
- ✓ Digitalizzazione
- ✓ Accessibilità

- ✓ Formazione
- ✓ Equilibrio di genere / azioni positive
- ✓ Interventi del PNRR

Ogni obiettivo è chiaramente riferito alla responsabilità di un solo dirigente.

A ciascun obiettivo sono associati un indicatore di risultato, un dato di partenza (baseline) ed un valore target.

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

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

2.2.2 Gli indicatori di output

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

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

2.2.3 Le schede di rappresentazione degli obiettivi operativi

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

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

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

REGIONE MARCHE

Scheda obiettivo operativo PIAO 2024-2026

DESCRIZIONE OBIETTIVO OPERATIVO	CODICE OBIETTIVO:	PESO:
AMBITI DI INTERVENTO		
PROCESSI A RISCHIO CORRUZIONE COLLEGATI		
IMPATTO SU SRSVS		
MISSIONI PROGRAMMA		
STAKEHOLDERS		
DEADLINE		
IMPORTANZA RELATIVA DELL'OBIETTIVO E RISULTATI ATTESI		

Indicatori di risultato/efficacia/efficienza

INDICATORE		*TARGET*
BASELINE	*FORMULA*	*FONTE*

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

2.2.4 Gli obiettivi di accessibilità

L'articolo 9, comma 7, del D. L. 18 ottobre 2012, n. 179 stabilisce che, entro il 31 marzo di ogni anno, le Amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono obbligate a pubblicare, con cadenza annuale, gli obiettivi di accessibilità nel proprio sito web. Per Regione Marche gli obiettivi di accessibilità, annualmente aggiornati, risultano disponibili nell'apposita sezione di amministrazione trasparente:

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

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

https://form.agid.gov.it/view/c9859880-7766-11ef-a185-71031bebbe2e

Queste ed ulteriori informazioni vengono inoltre pubblicate nella omonima pagina del canale Agenda Digitale: https://www.regione.marche.it/Regione-Utile/Agenda-Digitale/Accessibilita

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

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

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

2.2.5 Gli obiettivi di digitalizzazione

Nell'ambito del percorso di crescita dell'Amministrazione verso la digitalizzazione, la DGR n. 972 del 02/08/2021 ha approvato, in linea con le indicazioni contenute nel PNRR, nel Piano Triennale AGID 2020-2022 e nella Programmazione comunitaria 2021-2027, le principali azioni volte a promuovere la crescita digitale dell'intero territorio regionale.
Il Responsabile per la Transizione Digitale, grazie ad un censimento continuo sul fabbisogno di servizi digitali avviato a fine 2022 e promosso tra le strutture regionali, ha definito il Piano di Digitalizzazione dei servizi, che elenca i processi ed i procedimenti che nel successivo triennio saranno oggetto di semplificazione, digitalizzazione o reingegnerizzazione.

Il Piano triennale della digitalizzazione si compone di tre sezioni:

<u>1 Programma annuale della digitalizzazione e della semplificazione</u>
Il Programma include:

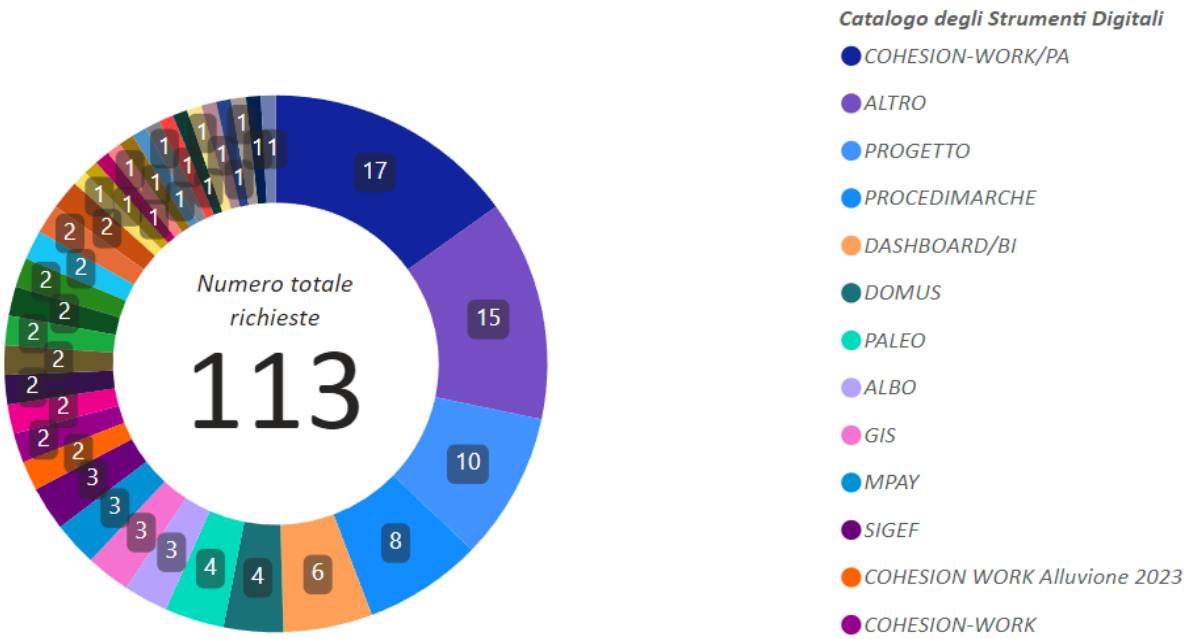
- un Registro della Digitalizzazione
- un Catalogo degli Strumenti Digitali.

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

Il Registro della Digitalizzazione è dinamico, viene continuamente aggiornato con nuove richieste di servizi da digitalizzare, non incluse nel piano attualmente pubblicato (c.d. richieste extra-piano) e inoltrate dagli organi della Regione Marche e gli Enti convenzionati al Settore Transizione Digitale e Informatica.
Le richieste di digitalizzazione censite nel registro vengono classificate per complessità di realizzazione, chiarezza ed urgenza e categoria di strumenti/piattaforme da utilizzare come base per lo sviluppo.

Il Piano Triennale di Digitalizzazione interna aggiornato è pubblicato sulla intranet al seguente link:
https://point.regione.marche.it/servizidipendente/PianoTriennaleDigitalizzazione/Pagine/default.aspx

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



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

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

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

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

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

Tra i principali servizi offerti dal PoSR troviamo:

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

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

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

3 I progetti strategici ICT nella Programmazione FESR 2021-2027 e PNRR

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

Nel programma di Governo della Regione Marche 2020-2025 è stata inserita una sfida importante: governare la Trasformazione Digitale, ridisegnare ed accompagnare in modo etico, inclusivo e sicuro i nuovi modelli produttivi, garantendo l'inclusione e la partecipazione dei territori.
Il Borgo Digitale Diffuso (di cui alla L.R. n. 29 del 22/11/2021, art. 9) è il paradigma che rappresenta questa nuova visione del territorio marchigiano e l'Agenda per la Trasformazione Digitale 21-27 è la strategia approvata dalla Giunta con la quale Regione Marche intende sperimentare le nuove tecnologie, favorendo non solo le opportunità di crescita e di sviluppo ma anche di semplificazione e accesso ai servizi per i cittadini.
Con risorse POR FESR 2021-2027 a regia regionale, pari a circa 8,5 milioni, sono stati finanziati i progetti di 188 Comuni per la realizzazione a partire dal 2025 dei servizi del Borgo Digitale Diffuso, finalizzati alla valorizzazione delle proprie eccellenze (enogastronomia, prodotti tipici, artigianato creativo, fruizione dei beni culturali, i piccoli negozi che possono diventare centri commerciali diffusi, luoghi di interesse ed attrazione, itinerari, eventi, etc.). Il Bando favorisce un nuovo modello di microeconomia del territorio, condiviso e partecipato, attraverso specifici accordi di collaborazione dei Comuni con gli Operatori economici del proprio territorio.
Entro il 2025 i contenuti informativi ed i servizi realizzati grazie al bando andranno a popolare il sistema regionale "Digital Hub Marche" (finanziato con la precedente programmazione FESR 14-20).
A breve partiranno le ulteriori iniziative del PR FESR 2021/2027 a titolarità regionale, che prevedono soluzioni avanzate e tecnologie innovative, dalle blockchain all'intelligenza artificiale.

La Regione, in seguito al finanziamento del progetto presentato all'avviso 2.2.3 "SUAP-SUE ed Interoperabilità" renderà disponibile una piattaforma unica a livello regionale, integrata con i servizi di conferenza telematica della piattaforma MeetPad che favorirà la riduzione dei tempi dei procedimenti autorizzativi più complessi.
Numerosi sono inoltre i progetti in corso di programmazione e realizzazione in ambito PNRR. L'elenco dei progetti della Struttura è disponibile al sito Easy Pnrr nel Report sullo stato di attuazione del PNRR nelle Marche (M1C1 - Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA).

Nell'ambito del Fondo complementare Sisma la sub misura A1.2 "Realizzazione di sistemi informativi (piattaforme telematiche)" verrà realizzato il Sistema Integrato dell'edificio digitale che dematerializzerà le pratiche cartacee dei Comuni del cratere sisma 2009 e del cratere sisma 2016.
Grazie ai finanziamenti del Fondo Complementare Sisma, verrà realizzato un nuovo data center locato in zona Acquasanta Terme e una federazione interregionale dei datacenter di Umbria, Abruzzo e Marche con reti ad alta velocità. Il nuovo datacenter, tenuto conto della sismicità del territorio e la frequenza di tali eventi, consentirà di migliorare la resilienza dei servizi e aumentare l'efficienza degli investimenti.

Verranno effettuati grossi investimenti per la cybersicurezza per aumentare i livelli di postura e consapevolezza della regione Marche e verrà attuata una strategia cyber per le materie di competenza e a favore di Sanità Comuni, Trasporto locale, PMI, etc. Agli stessi soggetti verranno erogati servizi avanzati dal CSIRT regione Marche, a partire dal 2025 e sarà erogata attività formativa specialistica, grazie anche alla collaborazione con le Università marchigiane, tramite il Tavolo Tecnico appositamente istituito.
In sinergia verranno intraprese azioni organizzative a livello regionale per far fronte alla legge 90/2024 e alla normativa NIS2.

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

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

2.2.6 Gli obiettivi di semplificazione

Un ruolo fondamentale nella creazione di valore pubblico è rappresentato dalla semplificazione e reingegnerizzazione delle procedure - da realizzarsi anche mediante il ricorso alla digitalizzazione - e sulla base della partecipazione di tutti gli attori coinvolti.
L'amministrazione regionale è costantemente impegnata ad ottimizzare le modalità di svolgimento delle funzioni istituzionali, mediante interventi di semplificazione, digitalizzazione e trasparenza dei procedimenti amministrativi a livello generale e settoriale.

Nell'ottica di implementare il coordinamento degli interventi di semplificazione, è stato costituito con Decreto del Segretario generale n. 30 del 29 febbraio 2024 un apposito Gruppo di lavoro al quale è attribuito il compito di predisporre una proposta di legge di semplificazione di cui all'art. 8 della LR 3/2015 nonché di svolgere alcune attività tra cui:
- formazione di una rete di referenti delle strutture regionali;
- definizione del modello digitale di raccolta delle proposte di semplificazione da parte delle strutture regionali;
- raccolta ed elaborazione delle proposte pervenute;
- attività relative all'organizzazione e gestione del Comitato permanente per la semplificazione;
- redazione dell'articolato della proposta di legge.

Il gruppo di lavoro è coordinato dal dirigente della Direzione *Vicesegreteria e Segreteria di Giunta* e vede la partecipazione del dirigente del Settore *Informatica e Transizione digitale*, in considerazione della necessità di una forte integrazione tra semplificazione e digitalizzazione e in coerenza con quanto disposto dall'art. 3, legge regionale 30 luglio 2021 n.18, in merito all'adozione del Programma annuale della digitalizzazione e della semplificazione.
La programmazione delle attività di semplificazione è effettuata con il presente PIAO, la cui struttura rispetta le previsioni del DPCM 132 del 30 giugno 2023, che inserisce gli obiettivi di semplificazione e di digitalizzazione all'interno della sezione Valore Pubblico del PIAO e specifica che l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare deve essere in linea con le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli obiettivi di digitalizzazione, dall'Agenda Digitale.
Conseguentemente gli obiettivi di digitalizzazione sono riportati nella sezione 2.2.5, mentre nella presente sezione si dà conto degli interventi di semplificazione finora realizzati e programmati per il prossimo triennio.
Nel corso del 2024 il gruppo di lavoro si è riunito tre volte. È stato avviato l'iter per la predisposizione della legge annuale di semplificazione, valutando eventuali esigenze di semplificazione di carattere settoriale e/o per aggiornare le disposizioni della stessa L.R. 3/2015. Riconoscendo inoltre il ruolo cruciale del confronto con gli *stakeholder*, quali i rappresentanti del mondo delle imprese, del terzo settore e delle associazioni dei consumatori, la Regione ha inteso dare nuovo impulso al Comitato permanente per la semplificazione. Il Comitato costituisce infatti il luogo di ascolto dei soggetti direttamente interessati ad una pubblica amministrazione efficiente e a procedimenti amministrativi più veloci e con minori oneri burocratici. Nel corso delle riunioni del gruppo di lavoro è stata condivisa l'opportunità di semplificare il funzionamento del Comitato, il cui nuovo regolamento è stato inviato agli *stakeholder* prima dell'adozione con apposita DGR.

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

In merito ai progetti di rilievo nazionale a cui aderito la Regione Marche, continuano le attività di semplificazione delle procedure complesse individuate nel c.d. Progetto 1.000 esperti (*PNRR Investimento 2.2: Task force digitalizzazione, monitoraggio e performance*).
Attualmente sono contrattualizzati n. 29 esperti che lavorano alla semplificazione e reingegnerizzazione di 16 procedure complesse.
Il progetto vede il coinvolgimento, nella Cabina di Regia deputata al coordinamento, delle Autonomie locali (Anci Marche, UPI Marche e UNCEM Marche).
Obiettivo del Progetto è la riduzione tempi effettivi di completamento di specifiche procedure complesse nonché l'abbattimento dell'arretrato, come previsto, per la Regione Marche, nel Piano territoriale approvato con DGR 1524/2021 e modificato e aggiornato con le DGR 1082/2022 e 1225/2023.
Di seguito lo schema riassuntivo delle procedure complesse selezionate dal Piano Territoriale regionale.
Per ciascuna di esse sono state individuate nel Piano territoriale le fasi delle singole procedure, le relative criticità e le possibili soluzioni.

AMBITO	TIPOLOGIA DI PROCEDURA
VALUTAZIONE E AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	Provvedimento Autorizzatorio Unico Regionale (Art. 27 bis D.lgs. 152/2006)
	Verifica di assoggettabilità a Valutazione di Impatto Ambientale (art. 19 D.lgs. 152/2006)
	Riesami o rilascio Autorizzazione Integrata Ambientale (artt. 29-quater e/o 29-octies D.lgs. 152/2006)
	Valutazione Ambientale Strategica
	Screening di Valutazione Ambientale Strategica (art. 12 D.lgs. 152/2006)
ENERGIE RINNOVABILI	Autorizzazioni energetiche (metanodotti, elettrodotti, deposito oli minerali, energie rinnovabili)
BONIFICHE	Bonifiche siti di interesse pubblico
RIFIUTI	Autorizzazione unica per la realizzazione ed esercizio di nuovi impianti di smaltimento e di recupero di cui all'art. 208, d.lgs. 152/2006.
URBANISTICA	Procedure connesse alla Redazione e alla definitiva approvazione dei progetti delle infrastrutture di mobilità dolce (ciclovie)
	Realizzazione di opere di edilizia sanitaria (progettazione opere; verifica esecuzione).
	Procedimenti relativi all'approvazione dei progetti, mediante Conferenza Speciale dei Servizi Speciale o Regionale, di competenza dell'Ufficio Speciale di Ricostruzione

URBANISTICA - RICOSTRUZIONE POST SISMA 2016	Tutte le procedure coinvolte. dalla predisposizione dei progetti alla aggiudicazione dei lavori, per gli interventi previsti dalle Ordinanze Speciali di cui l'USR risulta soggetto attuatore.
APPALTI - STAZIONE UNICA APPALTANTE DELLE MARCHE	Convenzione della SUAM e Centrali Uniche di Committenza con gli enti locali per lo svolgimento delle gare
	Predisposizione dei documenti di gara
	Valutazione delle offerte di gara
	Verifica anomalia delle offerte
INFRASTRUTTURE DIGITALI	Autorizzazione per l'installazione di infrastrutture di comunicazione elettronica su proprietà pubbliche e private (art. 86 d.lgs. 259/2003)
	Esecuzione degli interventi di realizzazione della rete a Banda Ultra Larga nei Comuni del territorio regionale
	Fascicolo Elettronico d'Impresa

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

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

La materia dei controlli sulle attività economiche è altresì oggetto di attenzione a livello nazionale, a seguito dell'entrata in vigore del d. lgs. 12 luglio 2024, n. 103, concernente *Semplificazione dei controlli sulle attività economiche, in attuazione della delega al Governo di cui all'articolo 27, comma 1, della legge 5 agosto 2022, n. 118*. A tal proposito la Regione procederà al censimento dei controlli sulle attività economiche ai sensi dell'art. 2, comma 1 del citato decreto e, successivamente, alla ricognizione dei controlli operati nell'ultimo triennio e dei relativi esiti, ai sensi del successivo comma 2. Tale attività sarà realizzata in linea con le indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio.
Semplificazione e digitalizzazione delle procedure rappresentano altresì importanti misure di prevenzione della corruzione pertanto sono programmate alcune azioni di semplificazione anche all'interno dell'allegato 4 al presente PIAO.

Continua l'attività avviata dal 2022 nell'ambito del progetto "URP: la Regione risponde": uno sportello digitale finalizzato a fornire, in maniera semplice e immediata, indicazioni e informazioni di pubblica utilità all'utenza, a promuovere la fruibilità dei servizi, la partecipazione dei cittadini, la semplificazione amministrativa e l'accesso ai documenti.

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

All'interno della pagina digitale dell'URP è presente anche la sezione Diritto di accesso, che contiene un approfondimento sul diritto di accesso civico semplice e generalizzato nonché alcune informazioni sull'accesso documentale. Nel 2025 saranno implementate le informazioni utili ad esercitare l'accesso documentale, anche mediante l'elaborazione, a partire dalle prassi delle strutture regionali, di una modulistica per l'accesso documentale da rendere fruibile agli utenti dell'URP.

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

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

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

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

L’ attività di aggiornamento delle domande più frequenti e di individuazione di nuove materie, proseguirà nel corso del 2025 insieme al monitoraggio dei dati concernenti l’utenza e delle materie di maggior interesse per la stessa, anche con il supporto della rete dei referenti URP individuati dai Dipartimenti.

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

2.2.7 Gli obiettivi connessi alle pari opportunità, all’equilibrio di genere e alla conciliazione tra vita privata e lavoro - azioni positive per il triennio 2025-2026-2027

Con la programmazione delle azioni positive si intende innanzitutto favorire la realizzazione degli obiettivi di equilibrio di genere e pari opportunità all’interno dell’amministrazione. A tal fine vengono messe in atto misure per promuovere il benessere organizzativo, favorire la condivisione dei valori di equità e migliorare l’organizzazione del lavoro rispettando l’equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata oltre che incentivare, all'interno dell'amministrazione, la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.
La programmazione delle azioni positive tiene in particolare conto delle proposte formulate e dalle iniziative promosse direttamente dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) volte alla rimozione di tutti quegli ostacoli che si frappongono al conseguimento di una effettiva uguaglianza tra donne e uomini, nonché delle iniziative promosse e messe in atto dall’amministrazione non solo nei confronti delle donne ma, bensì della totalità dei dipendenti, per migliorare il benessere organizzativo dell'Ente nel suo complesso.
È evidente infatti che le risorse umane rappresentano il principale fattore produttivo nel settore pubblico, soprattutto alla luce delle recenti dinamiche e dell’evoluzione del contesto esterno; le organizzazioni pubbliche sono infatti chiamate a ripensare i propri strumenti di gestione del personale, allo scopo di garantire una maggiore valorizzazione dei propri dipendenti, un più alto grado di autonomia, di motivazione e di engagement che se accompagnati da misure straordinarie che consentono, con una finalità di armonizzazione, un migliore e concreto riconoscimento dell’impegno e del merito, sono idonee a creare valore pubblico.
In particolare, per il triennio di riferimento sono prese in considerazione alcune aree di intervento che si concretizzano nelle azioni specifiche di seguito riportate, integrate con le misure da intraprendere per raggiungere gli obiettivi di parità di genere individuate all’interno del Gender Equality Plan (GEP).

AZIONI POSITIVE 2025

Area Formazione e Change management

PERCORSI DI LEADERSHIP COACHING

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

L’attività si sostanzia concretamente in percorsi organizzativi e formativi, mirati e personalizzati, atti a ad aumentare la consapevolezza del proprio ruolo e a rafforzare la capacità dei dirigenti di riconoscere e gestire situazioni “critiche” nella conduzione dei team di lavoro, nonché di sviluppare specifiche competenze gestionali, individuando punti di forza ed eventuali punti di miglioramento rispetto al proprio stile di

leadership. Tutti aspetti essenziali per innescare un cambiamento culturale quanto mai necessario: i dirigenti ricoprono infatti un ruolo chiave nella creazione di un ambiente di lavoro che porti a motivazione, benessere e performance organizzativa.

Come già avvenuto nel 2024, all'interno del percorso continua ad essere incentivata la possibilità di effettuare, all'interno della propria struttura dirigenziale, questionari di rilevazione del clima organizzativo. Il *coaching* si configura infatti, in via primaria, come strumento di crescita personale e professionale, ma anche come un metodo di miglioramento aziendale attraverso il coinvolgimento e la partecipazione attiva dei dipendenti della struttura o dei team di lavoro; le survey sul benessere organizzativo, in tal senso, costituiscono strumenti essenziali per monitorare il clima lavorativo, individuare criticità e promuovere interventi migliorativi.

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

Area informazione e conoscenza

MONITORAGGIO DEL FENOMENO DI PARITA' DI GENERE E DELLE DIFFERENZE NELL'ENTE

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

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

In particolare, si intende misurare:

- il rapporto tra donne e uomini per profilo professionale e, dove rilevante, per tipologia di incarico;
- la differenza media retribuzioni complessive (con evidenza anche di quanto riconosciuto per incarichi extra istituzionali conferiti o autorizzati);
- il rapporto tra donne e uomini beneficiari delle diverse misure di conciliazione disponibili;
- il rapporto tra il numero medio di giorni (o ore) di formazione fruiti da donne e da uomini su base annuale.

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

VALUTAZIONE DELLO STRESS DA LAVORO CORRELATO

L'Amministrazione ai sensi dell'art. 28 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i procederà alla valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato (SLC), nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi. Per molto tempo si è parlato di nuove fattispecie di rischio alle quali il d.lgs. 81/2008 avrebbe esteso l'obbligo di valutazione, in realtà, non si tratta

di considerare nuovi rischi ma di integrare in un'ottica di genere la valutazione di tutti i rischi insiti nel processo lavorativo, declinandoli con un'attenzione alle differenze dovute sia alle peculiari caratteristiche (biologiche, sociali e culturali) maschili e femminili, sia all'interazione che lavoratori e lavoratrici hanno all'interno dell'organizzazione stessa (rischi di carattere organizzativo e psicosociale).
Nelle indicazioni elaborate dalla Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro viene precisato che la valutazione del rischio stress lavoro-correlato va fatta prendendo in esame non i singoli, ma gruppi omogenei di lavoratori e che le necessarie attività devono essere compiute con riferimento a "tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori". Il gruppo di lavoro appositamente costituito dall'Amministrazione provvederà in primo luogo a stabilire i criteri di identificazione e le modalità di coinvolgimento dei gruppi omogenei di lavoratori per le varie fasi della valutazione. Successivamente sarà avviata la somministrazione a tutti i dipendenti del questionario standard di rilevazione previsto dalla normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.
L'analisi dei dati raccolti costituirà la base per progettare ed intraprendere piani di miglioramento organizzativo nelle annualità successive per la prevenzione, l'eliminazione o la riduzione dei problemi di stress lavoro-correlato.
La valutazione dei rischi integrata effettuata anche in un'ottica di genere può inoltre permettere di individuare eventuali disuguaglianze nell'accesso alla formazione, agli scatti di carriera, ecc. Ciò non risponde unicamente al dettato normativo in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ma può costituire le basi per intraprendere un percorso di gender equality, con l'obiettivo non solo di aumentare la presenza femminile in azienda garantendo pari opportunità di carriera, ma anche di assicurare un ambiente di lavoro che rifiuti stereotipi, discriminazioni, abusi fisici, verbali o digitali. Questo è alla base dell'adozione e perseguimento di un sistema di gestione per la parità di genere che può condurre anche alla certificazione in base alla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022.

Area Organizzazione del lavoro

DEFINIZIONE DEL SISTEMA DEI PROFILI PROFESSIONALI

Al fine di dotare l'amministrazione regionale di modelli organizzativi adeguati a rispondere con prontezza alle sfide poste dalle trasformazioni economiche, sociali e tecnologiche, occorre poter disporre di figure e competenze professionali idonee ad una pubblica amministrazione moderna, che sappia "valorizzare le attitudini e le abilità richieste per lo svolgimento delle attività e delle responsabilità da affidare".

Nel corso del biennio 2023-2024 è stata realizzata **mappatura dei processi di lavoro** di tutte le strutture della Giunta regionale, completa di tutti gli aspetti e le variabili che incidono nel processo, a partire dalle risorse umane che, con ruoli e responsabilità diverse, ne prendono parte, arrivando a far emergere le connessioni con le valutazioni delle aree di rischio corruttivo, con le misure per il trattamento dei dati (privacy), con le informazioni relative ai procedimenti ammnistrativi di cui alla L.241/90.

Questo consentirà, a partire dal 2025, di intraprendere un percorso di **analisi delle competenze e di riprogettazione dei profili professionali**, a presupposto di un'efficace gestione integrata delle risorse umane. Nello specifico, con il supporto di professionisti esperti, si procederà:

- a identificare le famiglie professionali presenti nell'amministrazione, specificando per ciascuna di esse, i profili di ruolo che le dettagliano;
- a descrivere in profili di ruolo in termini di: finalità principali responsabilità presidiate, principali attività svolte;

- ad individuare le conoscenze, le capacità tecniche e le capacità comportamentali necessarie per presidiare con successo il ruolo.

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

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

PROGRAMMI DI ALTA FORMAZIONE PER BANDO TIROCINI InPA e DOTTORANDI InPA

La Regione Marche è stata una delle dieci amministrazioni pilota a cogliere le opportunità offerte dal Dipartimento della funzione pubblica, che ha avviato due programmi, "Tirocini InPA" e "Dottorati InPA", per consentire a chi sta completando gli studi universitari o si è appena laureato di scoprire un lavoro sfidante, in continua evoluzione e orientato al servizio della collettività con l'obiettivo di acquisire le competenze necessarie ad affrontare le sfide del presente e del futuro, favorendo, allo stesso tempo, la crescita della PA e contribuendo al ricambio generazionale dei dipendenti pubblici. Il finanziamento di tali programmi è a carico dei fondi PNRR. Per affrontare la grande sfida della modernizzazione della PA c'è bisogno di inserire, nell'ambito delle organizzazioni pubbliche, giovani preparati e qualificati attraverso l'utilizzo di strumenti e modalità che migliorino l'attrattività verso il pubblico. La sperimentazione nell'ambito delle Regione Marche di Tirocini e Dottorati INPA rappresenta, in tal senso, una grande opportunità.
Il fondamento normativo è rinvenibile nell'art. 2 del decreto-legge 9 giugno 2021, convertito con modificazioni nella legge 6 agosto 2021, n. 113 concernente: "*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia"* il quale ha previsto che le Amministrazioni pubbliche possono attivare specifici progetti di formazione e lavoro per l'acquisizione di competenze di base e trasversali, nonché per l'orientamento professionale di diplomati e studenti universitari, attraverso contratti di apprendistato.
Al 31 dicembre 2024 sono stati approvati 3 progetti "Dottorati inPA" connessi all'introduzione di sistemi di AI (Artificial Intelligence) a supporto dei processi di digitalizzazione dell'ente e a supporto del miglioramento della performance dell'amministrazione, alla progettazione delle politiche pubbliche introducendo strumenti innovativi tra i diversi livelli di governo europeo, statale, sub statale con riferimento alla Strategia Regionale di Sviluppo Sostenibile ed infine al miglioramenti dei processi di lavoro della Regione Marche.
A ciascun dottorando è corrisposto una retribuzione. La durata del dottorato è di 36 mesi.
Per la Regione Marche sono stati ammessi n 6 tirocini curriculari "Tirocini InPa" con la finalità della promozione e dell'orientamento professionale degli studenti universitari verso le amministrazioni pubbliche. In particolare, essi attengono ad argomenti diversificati quali il piano attuativo del Programma statistico regionale, la pianificazione regionale delle emergenze ed il rischio sismico in Regione Marche, l'applicazione della norma tecnica UNI/TS 11820 relativa all''economia circolare, i sistemi di welfare ed il terzo settore e l'impatto dell'Intelligenza Artificiale nella PA. A ciascun tirocinante è corrisposta una indennità di partecipazione. La durata dei tirocini ammessi al finanziamento è pari a 6 mesi.

Area Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

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

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

In particolare, gli accordi di lavoro agile sono prorogati fino al 31 dicembre 2025; per il lavoro da remoto si conferma la possibilità di usufruire del *lavoro da remoto domiciliare per esigenze straordinarie* e del *lavoro da remoto domiciliare annuale*; rispetto a quest'ultimo, anche per il 2025, è prevista la possibilità di partecipare alla selezione per individuare i dipendenti da avviare al lavoro da remoto, previa pubblicazione di specifico avviso.

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

AZIONI POSITIVE PROMOSSE DIRETTAMENTE DAL CUG

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

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

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

Realizzazione dei seguenti seminari:

- Seminario informativo/formativo dal Titolo Molestie e Violenze nei luoghi di lavoro – La cultura del rispetto -seconda edizione da realizzarsi a gennaio 2025

- Seminario informativo/formativo di diffusione ai dipendenti del codice di condotta da realizzarsi a marzo/aprile 2025, in collaborazione con RPCT
- Seminario informativo/formativo sul linguaggio di genere da realizzarsi a maggio /giugno 2025
- Seminario informativo /formativo sulla conciliazione dei tempi di vita e lavoro da realizzarsi a ottobre/novembre 2025.

L'obiettivo prioritario della realizzazione dei seminari informativi e formativi rivolto a tutto il personale dipendente è quello di sensibilizzare i dipendenti a nuovi linguaggi, nuovi comportamenti, nuovi modi di relazionarsi nel proprio contesto lavorativo, oltre che informare sulle normative esistenti finalizzate alle politiche che favorisco la conciliazione dei tempi di vita e lavoro. Le attività proposte rientrano tra i compiti fondamentali del CUG, che promuove azioni finalizzate al miglioramento del benessere lavorativo e alla promozione di una cultura del rispetto della parità.

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

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

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

La "Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia" è una rete spontanea istituita nel 2015 per volontà delle presidenti e dei presidenti dei CUG di un gruppo di amministrazioni pubbliche italiane. La Rete del CUG nasce come "azione positiva" per favorire il dialogo e la progettazione comune tra più amministrazioni con l'intento di valorizzare il ruolo che i Comitati Unici di garanzia possono avere per prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione e realizzare ambienti di lavoro improntati, al tempo stesso, al benessere organizzativo ed alla efficienza nei risultati. La Regione Marche è anche tra le Amministrazioni che aderiscono alla Rete nazionale del CUG: https:/portalecug.gov.it/rete-nazionale-deicug/elenco-amministrazioni-che-aderiscono-alla-rete. Tali reti vanno rafforzate da parte del nuovo Comitato Unico di Garanzia, nominato a dicembre 2022 e soprattutto con la nomina del nuovo Presidente avvenuta con Decreto n. 5 del 16/01/2024 del Segretario generale dopo la rinuncia del vecchio Presidente, per promuovere, tra le altre azioni, formazione ed informazione continua sulla cultura di genere, pari a opportunità, linguaggio di genere, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni di genere.

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

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

UTERIORI AZIONI POSITVE PREVISTE PER IL TRIENNIO 2025 - 2027

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

Area Organizzazione del lavoro

A seguito dell'individuazione dei nuovi profili professionali, sarà effettuata una ricognizione delle competenze possedute dai dipendenti attraverso specifico assessment, basato sul metodo della autovalutazione ed etero valutazione, volto ad individuare punti di forza o gap di competenze, su cui basare ad esempio la futura programmazione formativa. Saranno realizzati report di sintesi e analitici con la mappatura delle competenze dei dipendenti e verrà effettuata la restituzione dei risultati a tutto il personale coinvolto.

Area del benessere organizzativo

PROMOZIONE PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

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

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

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

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

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

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

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

Integrazione del Piano per le Azioni Positive (PAP) con il Gender Equality Plan (GEP)

Al fine di promuovere la parità di genere all'interno dell'Ente e in coerenza con le azioni positive generali e trasversali programmate per il triennio attraverso il PAP, si evidenziano e si riepilogano qui di seguito le azioni specifiche per favorire ed assicurare l'equilibrio di genere all'interno dell'organizzazione regionale.

In tal senso il Gender Equality Plan (GEP) fornisce dettagli sulle azioni concrete che si intende intraprendere per raggiungere gli obiettivi di parità di genere; tali azioni vengono promosse e realizzate anche in collaborazione con il CUG regionale.

Il GEP della Giunta regionale Marche, in linea con le aree individuate dalla Commissione Europea, include il continuo monitoraggio del bilancio di genere e si concentra sulle aree tematiche di seguito riportate:

- Area - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
- Area - Equilibrio tra vita e lavoro e cultura organizzativa
- Area - Eguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
- Area - Misure contro la violenza di genere, incluse le molestie sessuali

Area - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

L'Ente promuove modelli organizzativi gender balance; in tal senso si continuano a mappare e monitorare eventuali squilibri di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali nell'ottica di favorire la partecipazione del genere meno rappresentato.

Sono pertanto attivate le seguenti misure:

1. aggiornamento continuo della banca dati sulla composizione degli organi di vertice e delle strutture dirigenziali e non dirigenziali (EQ) e conseguente analisi dei dati mirata a rilevare la presenza di eventuali squilibri di genere;

2. monitoraggio ed eventuale aggiornamento dei Regolamenti sulla costituzione e composizione delle commissioni, con particolare riferimento alle commissioni di gara e alle commissioni di concorso e progressione di carriera.

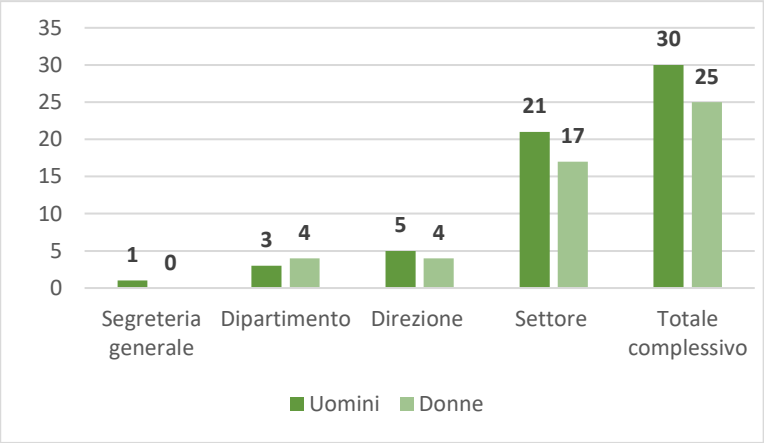
Obiettivo: Garantire effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale.

La Giunta regionale, con la revisione dell'assetto organizzativo delle strutture dirigenziali e non dirigenziali, in vigore nella sua completezza dal 1° luglio 2025, continua a garantire la parità di genere in sede di conferimento degli incarichi di responsabilità; nello specifico risultano maggiori di n. 1 unità le posizioni apicali di direzione

dei Dipartimenti conferite alle donne (3 uomini e 4 donne); rispetto alla totalità degli incarichi dirigenziali conferiti prevale, di sole n. 5 unità, il genere maschile (n. 30 uomini rispetto a n. 25 donne)

Dirigenti (*dati al 1° luglio 2025*)

	Uomini	Donne	Tot.
Segreteria generale	1	0	1
Dipartimento	3	4	7
Direzione	5	4	9
Settore	21*	17**	38
Totale complessivo	**30**	**25**	**55**



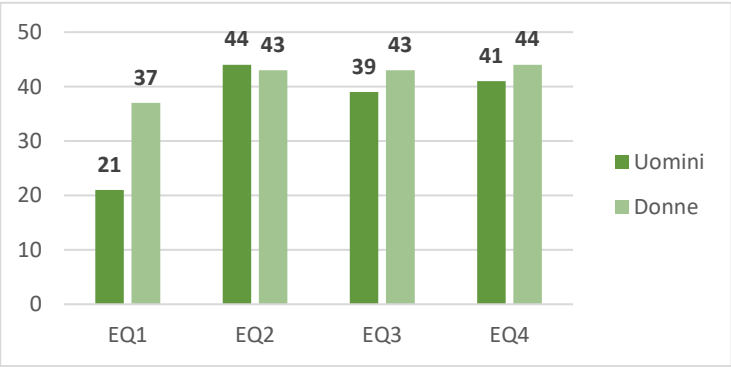
** di cui n. 5 conferiti ad interim*
*** di cui n. 6 conferiti ad interim*

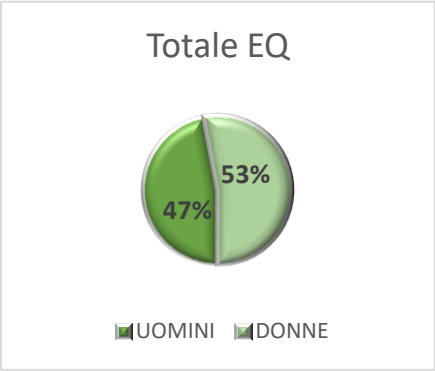
Per quanto riguarda il conferimento degli incarichi di posizione non dirigenziale, alla data del 1° luglio 2025, gli stessi sono attribuiti per il 53% al genere femminile e per il 47% al genere maschile; risulta tuttavia una netta prevalenza del genere femminile rispetto all'attribuzione degli incarichi di elevata qualificazione di fascia retributiva più alta (34 donne rispetto a 20 uomini).

Elevate Qualificazioni *(dati al 1° luglio 2025)*

Giunta: 285 EQ+ 2 vacanti

Tipo Posizione	UOMINI		DONNE		TOTALI	
	Val. Assoluti	%	Val. Assoluti	%	Val. Assoluti	%
EQ1- 16.000€	20	37%	34	63%	54	19%
EQ2- 12.000€	37	51%	35	49%	72	25%
EQ3- 9.000€	37	50%	37	50%	74	26%
EQ4- 7.000€	41	48%	44	52%	85	30%
Totale EQ	**135**	**47%**	**150**	**53%**	**285**	100%

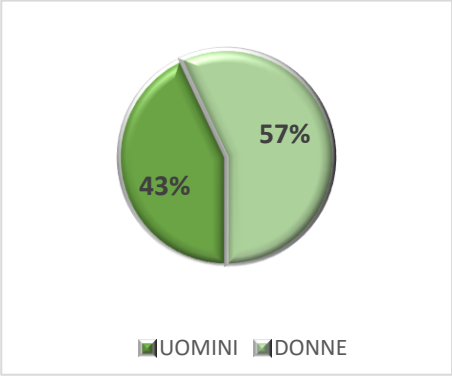




I regolamenti adottati dall'Ente inerenti le procedure di gara, le procedure concorsuali e le procedure di selezione interna, prevedono la presenza di uomini e donne nella costituzione e composizione delle commissioni, assicurando una rappresentanza equa dei generi; per quanto riguarda la composizione delle commissioni concorsuali nell'anno 2024 tuttavia prevale di circa un 15% la rappresentanza del genere femminile (43% uomini – 57% donne).

Composizione delle commissioni di concorso *(dati al 31/12/2024)*

Tipo di Commissione	**UOMINI**	**DONNE**	**TOT.**	**Presidente**
Concorso per n. 1 posto categoria D/IT "Funzionario sistemi informativi e tecnologici"	2	3	5	D
Concorso per n. 1 posto categoria D/AF "Funzionario amministrativo e finanziario"	3	3	6	D
Concorso per n. 1 posto categoria C/TS "Assistente tecnico specialista"	2	4	6	U
Concorso per n. 32 posti categoria C/LF "Assistente amministrativo per le politiche del lavoro e formazione	3	3	6	D
Totale membri commissioni	**10**	**13**	**23**	
	43%	**57%**		



Area - L'eguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Oltre alle misure per garantire equilibrio di genere nella composizione delle commissioni di concorso e per le progressioni di carriera, ai bandi per il reclutamento di personale viene data massima trasparenza e diffusione attraverso la pubblicazione nel sito web istituzionale (sezione: news e sezione: amministrazione trasparente) e nella intranet point dell'ente, assicurando un termine temporale ampio tra l'uscita del bando e la data di scadenza per la presentazione delle domande. Inoltre, al fine di favorire l'attrattività e la massima partecipazione dei tutti i generi è stato predisposto un articolo da inserire all'interno dei bandi che chiarisce ed informa sugli aspetti legati al trattamento economico, alle possibilità di sviluppo e formazione, alle misure di conciliazione vita lavoro applicate dall'ente, nonché alle agevolazioni e eventuali benefit previsti dall'amministrazione.

Le misure rispetto a quest'area pertanto si sostanziano:

1. nel monitoraggio continuo dei dati inerenti la partecipazione femminile e maschile alle procedure di reclutamento e di carriera;
2. nella continuità nel garantire la massima trasparenza e diffusione degli avvisi/bandi assicurando tempi ampi tra la pubblicazione dei bandi e il termine per la presentazione della domanda;
3. nell'inserimento di un articolo sull'attrattività all'interno dei bandi di concorso.

Obiettivo: favorire la partecipazione di tutti i generi alle procedure di selezione concorsuale e di progressione di carriera

Area - Equilibrio tra vita e lavoro e cultura organizzativa

Al fine di promuovere e favorire l'equilibrio tra vita familiare e lavoro nella gestione quotidiana delle attività istituzionali e amministrative, nel 2025 l'Ente intende dare continuità alle modalità organizzative di lavoro che facilitano l'equilibrio tra i tempi di vita e tempi di lavoro, grazie agli istituti del lavoro agile e del lavoro da remoto.

Le misure per la conciliazione tempi di lavoro/tempi di vita si sostanziano:
1. nella prosecuzione del lavoro agile
2. nella prosecuzione del lavoro da remoto
3. nell'aggiornamento delle politiche sull'orario di lavoro

A queste misure si aggiungono le iniziative proposte dal CRAL Marche, impegnato ogni anno nella programmazione e nella gestione di diverse iniziative di welfare.
Misure attivate per i dipendenti iscritti: misure a sostegno del reddito (l'erogazione di contributi per spese per lenti oftalmiche, spese ortodontiche, libri di testi)
Misure attivabili nel biennio 2026/2027 per tutti i dipendenti: a fronte di una adeguata disponibilità in termini di budget, Il CRAL potranno essere erogati ulteriori contributi di natura assistenziale, essere stipulati accordi con compagnie assicurative per la fornitura di polizze sanitarie

Obiettivo: Promozione di misure di welfare, orientate in particolare alla conciliazione vita-lavoro

Area - Misure contro la violenza di genere, incluse le molestie sessuali

La realizzazione delle attività del CUG avviene attraverso la promozione di azioni comuni, che possono consistere in seminari informativi/formativi, in campagne di ascolto, in qualunque attività utile a promuovere i loro compiti specifici.

Il CUG intende realizzare n. 5 seminari informativi e formativi itineranti rivolti a tutto il personale dipendente su "Conciliazione Vita – Lavoro / Strumenti e buone pratiche per un equilibrio sano". I 5 cinque seminari si svolgeranno in maniera itinerante in ogni provincia della Regione, in collaborazione con le Università regionali e presso i Centri per l'impiego, per poter dar modo alla partecipazione anche a chi, generalmente, avendo un contatto costante con l'utente ha più difficoltà per la propria partecipazione e formazione.

Gli stessi hanno lo scopo di sensibilizzare i dipendenti a nuovi linguaggi, nuovi comportamenti, nuovi modi di relazionarsi nel proprio contesto lavorativo, oltre che informare sulle normative esistenti finalizzate alle politiche che favorisco la conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

Attualmente ne sono stati svolti n.3: il primo presso la Provincia di Pesaro i restanti due presso la Sala Riunione del rispettivo Centro impiego di Ascoli Piceno e di Fermo.

Inoltre, è' stato inviato a tutti i dipendenti regionali a nome del CUG anche una campagna di sensibilizzazione al rispetto e alla parità in cui si informa e sollecita il personale dipendente della possibilità di visionare il corso Rif-orma Mentis sul sito www.Syllabus.gov.it (piattaforma dedicata alla crescita delle persone della Pubblica Amministrazione della durata di un'ora).

Obiettivo del corso è raggiungere la parità di genere, combattere ogni forma di discriminazione, eliminare ogni forma di molestia e di violenza di genere nella sfera pubblica e privata, favorire tutte le forme di inclusione e garantire il riconoscimento dei diritti umani, obiettivi posti dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite e recepiti dalla Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile.

Infine, è giunta al CUG della Regione Marche la richiesta della Provincia di Fermo di entrare a far parte della rete dei Comitati Unici di Garanzia delle Marche regionale, richiesta accolta sia dal CUG regionale che dagli altri CUG aderenti alla rete. Vengono promosse adesioni da parte di altri enti, convocando riunioni periodiche che facilitino la collaborazione e la partecipazione attiva degli enti nei seminari e nei convegni organizzati dal CUG ed è prevista l'organizzazione di alcuni eventi informativi promossi dalla rete Marcug in merito alla cultura di genere.

Misure da attuare: realizzazione di n. 5 seminari, come specificati all'interno dell'apposita sezione del PAP
Obiettivo: Sensibilizzazione alla cultura del rispetto delle diversità

Tabella riassuntiva azioni positive previste per il triennio 2025-2027, integrata con il Piano per la parità di genere (GEP)

Area d'intervento	*Iniziative specifiche*	*Indicatori – target – eventuali risorse finanziarie utilizzate*	*Soggetti coinvolti nell'attuazione*	*Soggetti coinvolti nella fruizione*	*Annualità di riferimento*
Area Formazione e Change management *(PAP)*	*Prosecuzione Percorsi di Leadership coaching*	*Attivazione e svolgimento dei percorsi di coaching destinati ai dirigenti* *TARGET: Report consuntivi/Relazione di analisi*	*Direzione RUS e dirigenti interessati*	*Dirigenti stessi e dipendenti*	*2025 e 2026*
Area Sviluppo organizzativo *(PAP)*	*Definizione nuovi Profili professionali*	*Nuovo sistema dei profili professionali basato sulle competenze* *TARGET: Proposta trasmessa all'RSU e alle OOSS*	*Direzione RUS e RSU/OOSS e dirigenti*	*Dipendenti*	*2025*
Area Informazione e conoscenza e Area - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali *(PAP – GEP)*	*Monitoraggio del fenomeno di parità di genere e delle differenze nell'ente*	*Raccolta, elaborazione e analisi dati* *TARGET: Report monitoraggio caricato nella Intranet*	*Direzione RUS Risorse umane coinvolte: n. 4*	*Dipendenti e CUG*	*2025*
	Monitoraggio conferimento incarichi di responsabilità	*Raccolta, elaborazione e analisi dati* *TARGET: Report monitoraggio caricato nella Intranet*	*Direzione RUS Risorse umane coinvolte: n. 4*	*Dipendenti*	*2025*
	Monitoraggio regolamenti per composizione commissioni	*Monitoraggio ed eventuale aggiornamento dei regolamenti che prevedono la*	*Direzione RUS Risorse umane coinvolte: n. 4*	*Dipendenti*	*2025/2026*

		costituzione di commissioni decisionali *TARGET: regolamenti aggiornati per la parte inerente all'equilibrio di genere nella composizione delle commissioni*			
Area - L'eguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera (GEP)	*Monitoraggio dati sulla partecipazione alle procedure selettive*	*Raccolta, elaborazione e analisi dati* *TARGET: Report monitoraggio caricato sulla intranet*	*Direzione RUS Risorse umane coinvolte: n. 4*	*Soggetti esterni e dipendenti*	*2025/2026*
	Diffusione e trasparenza bandi	*Bandi pubblicati con anticipo e con massima diffusione* *TRAGET: bandi pubblicati su intranet e sito istituzionale almeno 30 giorni prima della scadenza dei termini per la presentazione della domanda*	*Direzione RUS Risorse umane coinvolte: n. 4*	*Soggetti esterni e dipendenti*	*2025/2026*
	Articolo sull'attrattività	*Inserimento all'interno dei bandi di concorso di specifico articolo* *TARGET: presenza articolo all'interno dei bandi di concorso*	*Direzione RUS Risorse umane coinvolte: n. 4*	*Soggetti esterni e dipendenti*	*2025/2026*
Area Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e Area - Equilibrio tra vita e lavoro e cultura organizzativa (PAP – GEP)	*Prosecuzione lavoro agile*	*Prosecuzioni accordi di lavoro agile* *TARGET: Accordi attivi su CohesionWork*	*Direzione RUS e dirigenti di ciascuna struttura*	*Dipendenti*	*2025*
	Prosecuzione lavoro da remoto	*Attività propedeutiche all'attivazione di nuove postazioni di lavoro da remoto domiciliare.* *TARGET: Nuove postazioni attivate per l'annualità 2025*	*Direzione RUS e dirigenti di ciascuna struttura*	*Dipendenti*	*2025*
	Aggiornamento politiche sul' orario di lavoro	*Avvio e conclusione del confronto sindacale* *TARGET: proposta da presentare alla Giunta*	*Direzione RUS e RSU/OOSS*	*Dipendenti*	*2025/2026*
Area Formazione e *Area - Misure contro la violenza di genere, incluse le molestie sessuali (PAP – GEP)*	*Seminari informativi/formativi*	*Realizzazione seminari per la diffusione della cultura del rispetto della parità* *TARGET: 5 seminari organizzati*	*Componenti CUG Risorse umane Direzione RUS coinvolte: 2*	*Dipendenti*	*2025*
Area Reti e Collaborazioni Strategiche (PAP)	*Rafforzare la rete dei CUG regionali*	*Ampliamento della rete regionale dei comitati di garanzia e realizzazione di azioni comuni*	*CUG*	*Dipendenti e MarCug*	*2025*
Area del Benessere organizzativo e Area - Equilibrio tra vita e lavoro e cultura organizzativa (PAP – GEP)	*Promozione di Piani di welfare interno*	*Attivazione ed estensione delle misure di welfare integrativo* *TARGET: Presenza iniziative di welfare interno*	*CRAL e Amministrazione Risorse umane coinvolte: n. 6*	*Dipendenti*	*2026/2027*
Area Organizzazione del lavoro (PAP)	*Assessment rivolto al personale della Giunta regionale*	*Somministrazione strumento di rilevazione a tutti i dipendenti* *TARGET: Restituzione risultati della rilevazione a dirigenti e dipendenti*	*Direzione RUS e RSU/OOSS e dirigenti*	*Dipendenti*	*2026/2027*

2.2.8 Gli obiettivi trasversali

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

È possibile prevedere obiettivi "comuni" a più strutture, ognuna delle quali viene valutata per il singolo contributo fornito; in alternativa, possono essere costruiti obiettivi trasversali, per i quali esiste un target unico il cui esito accomuna tutte le strutture coinvolte, sia nel caso di raggiungimento, che di fallimento.

1. OBIETTIVI CONNESSI AL MIGLIORAMENTO DELLA QUALITÀ NORMATIVA REGIONALE

Le strutture amministrative regionali rappresentano gli strumenti attraverso i quali la Giunta realizza gli obiettivi stabiliti nel programma politico e amministrativo del Presidente della Regione e negli atti di indirizzo dell'Assemblea regionale; quest'ultima, esercitando la funzione legislativa, concorre a determinare l'indirizzo politico - regionale ed esplica le conseguenti funzioni di controllo sull'attività dell'Esecutivo.
L'Assemblea regionale esercita funzioni di controllo puramente tecnico sull'attuazione del programma di governo regionale e sull'operato della Giunta regionale attraverso il Comitato di valutazione e controllo delle politiche regionali, organo paritetico, istituito, all'art. 34 bis dello Statuto regionale, e la legge regionale n. 3 del 16 febbraio 2015 "Legge di innovazione e semplificazione amministrativa" è stata adeguata all'azione di tale Comitato.
Il controllo e la valutazione vengono effettuati tramite l'esame delle relazioni alle clausole valutative inserite nelle leggi sia su proposta del Comitato, sia in fase di redazione dal legislatore. Tali relazioni rappresentano altresì uno strumento di "automonitoraggio" anche per la Giunta. A tal proposito, la LR n. 18/2021 indica espressamente (art. 3, comma 6) che "… *la Giunta regionale può utilizzare a fini di monitoraggio le relazioni, formulate in base alle previsioni delle clausole valutative, che la medesima Giunta trasmette al Consiglio-Assemblea legislativa regionale, sullo stato di attuazione e sugli effetti delle leggi regionali*".
Le clausole hanno l'obiettivo di chiedere conto di quanto effettuato in relazione all'attuazione della legge regionale, da parte delle strutture deputate agli adempimenti connessi ma anche di sollevare eventuali criticità. Esse sono formulate tenendo conto del contenuto dell'impianto normativo in relazione alle azioni da realizzare e adattate a quanto previsto dalla legge regionale. Le strutture sono chiamate a rispondere, tramite una relazione, agli elementi contenuti nelle clausole, in maniera puntuale e chiara.
Al fine di conferire alle relazioni una maggiore valenza informativa, si propone di seguito un tracciato guida esemplificativo, senza carattere di esaustività, di ausilio alla stesura delle relazioni:

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

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

Le relazioni alle clausole valutativa costituiscono uno strumento importante per la verifica dell'attuazione di quanto previsto da una legge regionale, inoltre, l'inserimento quale obiettivo del PIAO ne sottolinea la natura di indicatore del valore pubblico dell'attività monitorata.

L'attività, mutuata dal ciclo della valutazione della regolazione, che la stessa Unione Europea denomina *better regulation*, è complessa, ma di alto valore, in quanto dando trasparenza esterna dell'attività della Regione, comporta un avvicinamento del cittadino alla istituzione, con ricadute in termini di consenso e partecipazione alla vita democratica. Non solo, ma in una ottica, di miglioramento della qualità della regolazione, consente di intercettare, una volta che la legge sia approvata e attuata, eventuali problemi di attuazione e così concludere il ciclo con un miglioramento della normativa, oppure con l'abrogazione totale della legge regionale non più attuabile oppure con la soppressione di parti che ne rendono la esecuzione difficoltosa.

Contribuire a migliorare la qualità, la sistematicità e la coerenza dell'attività normativa regionale attraverso la predisposizione dei rapporti sulle clausole valutative presenti nelle leggi regionali
Soggetti responsabili: Segreteria generale, strutture dipartimentali sulla base delle competenze in tabella, ARS
Indicatore: Predisposizione del Rapporto da trasmettere all'Assemblea legislativa regionale entro il 30/11/2025.

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

LEGGE REGIONALE	***DESCRIZIONE***	***STRUTTURA COMPETENTE***
L.R. 7 dicembre 2023, n. 23	*Iniziative finalizzate alla valorizzazione delle Marche come terra del benessere e della qualità della vita*	Dipartimento Sviluppo economico
L.R. 20 luglio 2023, n. 11	*Interventi regionali a tutela delle donne affette da endometriosi*	Agenzia Sanitaria Regionale
L.R. 27 aprile 2022, n. 9	*Promozione e disciplina degli Ecomusei*	Dipartimento Sviluppo economico
L.R. 21 ottobre 2021, n. 26	*Tutela e valorizzazione del saltarello tradizionale marchigiano*	Dipartimento Sviluppo economico
L.R. 2 agosto 2021, n. 19	*Norme per la tutela, lo sviluppo e la promozione dell'artigianato marchigiano*	Dipartimento Sviluppo economico
L.R. 29 aprile 2021, n. 7	*Rimborso delle spese a supporto delle cure oncologiche*	Dipartimento salute
L.R. 29 aprile 2021, n. 6	*Sviluppo della comunità delle start-up innovative nella Regione Marche*	Dipartimento Sviluppo economico
L.R. 3 agosto 2020, n. 39	*Diffusione delle tecniche salvavita di disostruzione in età pediatrica e di rianimazione cardiopolmonare nonché delle tecniche di primo soccorso*	Agenzia Sanitaria Regionale
L.R. 30 luglio 2020, n. 36	*Utilizzo della tecnologia fondata sul sistema di "Registro Distribuito" - DTL "Distributed Ledger Tecnology" - per la certificazione dei pubblici registri, la tracciabilità dei prodotti tipici e l'incentivazione di comportamenti virtuosi*	Dipartimento Sviluppo economico
L.R. 18 febbraio 2020, n. 5	*Disposizioni per la promozione del riconoscimento della lingua italiana dei segni e la piena accessibilità delle persone alla vita collettiva*	Dipartimento Politiche sociali, lavoro, istruzione e formazione
L.R. 20 febbraio 2019, n. 5	*Interventi di lotta al tabagismo per la tutela della salute.*	Agenzia sanitaria regionale
L.R. 28 gennaio 2019, n. 1	*Promozione dell'invecchiamento attivo*	Dipartimento Politiche sociali, lavoro, istruzione e formazione

L.R. 20 febbraio 2019, n. 4	*Valorizzazione dei mulini storici ad acqua nelle Marche*	Dipartimento Sviluppo economico
L.R. 1° aprile 2019, n. 7	*Disposizioni per garantire una buona vita fino all'ultimo e l'accesso alle cure palliative nella regione Marche*	Agenzia Sanitaria Regionale
L.R. 1° agosto 2019, n. 26	*Sostegno alla creazione della filiera della canapa industriale*	Dipartimento Sviluppo economico
L.R. 1° agosto 2019, n. 27	*Norme per la riduzione dei rifiuti derivanti dai prodotti realizzati in plastica.*	Dipartimento Infrastrutture e territorio
L.R. 17 maggio 2018, n. 14	*Tutela e valorizzazione della dieta mediterranea.*	Dipartimento Sviluppo economico
L.R. 17 luglio 2018, n. 24	*Promozione di negozi di prodotti sfusi e alla spina*	Dipartimento Sviluppo economico
L.R. 23 luglio 2018, n. 28	*Istituzione dell'Unità regionale per l'acquisto di energia elettrica e gas (URAE)*	Dipartimento Infrastrutture e territorio
L.R. 06 agosto 2018, n. 32	*Disciplina degli interventi regionali di carattere educativo per la prevenzione ed il contrasto dei fenomeni del bullismo, del cyberbullismo, del sexting e della cyberpedofilia*	Dipartimento Politiche sociali, lavoro, istruzione e formazione
L.R. 06 agosto 2018, n. 33	*Disposizioni regionali per favorire la riduzione in mare e sulle spiagge dei rifiuti plastici.*	Dipartimento Infrastrutture e territorio
L.R. 7 febbraio 2017, n. 3	*Norme per la prevenzione e il trattamento del gioco d'azzardo patologico e della dipendenza da nuove tecnologie e social network*	Agenzia Sanitaria Regionale
L.R. 13 novembre 2017, n. 32	*Interventi di economia solidale, lotta agli sprechi e prime azioni di prevenzione della produzione dei rifiuti. Modifica alla legge regionale 5 febbraio 2013, n. 3 "Interventi regionali per il recupero, la restituzione e la donazione ai fini del riutilizzo di medicinali in corso di validità"*	Dipartimento Infrastrutture e territorio
L.R. 18 dicembre 2017, n. 38	*Disposizioni in favore dei soggetti affetti da fibromialgia e da sensibilità chimica multipla.*	Agenzia Sanitaria Regionale
L.R. 9 agosto 2017, n. 28	*Disposizioni relative all'esercizio delle funzioni regionali concernenti la prevenzione vaccinale*	Agenzia Sanitaria Regionale
L.R. 7 agosto 2017, n. 27	*Norme per la promozione della cultura della legalità e della cittadinanza responsabile*	Segreteria Generale
L. R. 22 aprile 2014, n. 7	*Norme sulle misure di prevenzione e protezione dai rischi di caduta dall'alto da predisporre negli edifici per l'esecuzione dei lavori di manutenzione sulle coperture in condizioni di sicurezza*	Dipartimento Infrastrutture e territorio

2. OBIETTIVI CONNESSI ALLA RAZIONALE GESTIONE DEGLI ARCHIVI

Presso le sedi regionali, comprese quelle acquisite a seguito del trasferimento delle funzioni non fondamentali delle provincie, vari locali sono utilizzati per archiviare la documentazione prodotta nel tempo dagli uffici, parte della quale non è più rilevante ed utile ai fini amministrativi. Tale accumulo di fascicoli, a volte anche

approssimativo e disordinato, oltre a costituire fonte di rischio, rende difficoltoso il recupero della documentazione di interesse, impedisce il deposito di documentazione più recente per mancanza di spazio.
Il PIAO per l'anno 2024 ha dato impulso alle attività di razionalizzazione degli spazi ad uso archivio ottenendo risultati di rilievo con una riduzione del carico di documentazione degli archivi del 20% per una buona parte delle strutture regionali.
L'obiettivo per l'anno 2025 e per gli anni successivi intende incentivare nuovamente le strutture a verificare la documentazione afferente alla funzione esercitata per procedere prioritariamente allo scarto della documentazione non rilevante ai fini amministrativi e al versamento all'archivio di deposito centrale della sola documentazione soggetta a conservazione, al fine di migliorare la fruibilità della documentazione d'archivio e ridurre i rischi collegati al deposito di carta.
Nell'obiettivo sono coinvolte:

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

Le attività connesse all'obiettivo trasversale saranno coordinate dal Settore Provveditorato ed Economato presso la Direzione risorse umane e strumentali e dal Datore di lavoro, che provvederanno a supportare le strutture nelle varie fasi di lavoro e alla validazione dei documenti prodotti. Il Settore sopra indicato provvederà altresì al monitoraggio dell'attività ed alla produzione di reportistica per la verifica del raggiungimento dell'obiettivo.
Ai fini del conseguimento dell'obiettivo, ciascuna struttura coinvolta dovrà completare la procedura per lo scarto e/o per il versamento all'archivio centrale di deposito per una percentuale minima del 20% della consistenza del locale archivio riscontrata al 01/01/2025.
Ai fini della verifica degli indicatori sono esclusi dai conteggi la documentazione a conservazione permanente soggetti a frequente consultazione quali delibere originali della G.R., decreti originali del Presidente della G.R. depositi della sismica, archivio cartografico, fascicoli del personale della Direzione risorse umane, libretti del lavoro e cartellini C/2 dei centri per l'impiego, oltre a quella depositata in locali archivi non agibili per cause temporanee di forza maggiore per una buona parte dell'anno.

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

Le strutture interessate sono indicate nella tabella seguente:

Struttura	Dipartimento
Direzione Risorse umane e strumentali	Programmazione integrata, UE e risorse finanziarie, umane strumentali
Settore Urbanistica, paesaggio ed edilizia residenziale pubblica	Dipartimento Infrastrutture e territorio
Settore mobilità TPL	
Direzione Ambiente e risorse idriche	
Settori fonti energetiche rifiuti cave e miniere	
Settore Valutazioni ed autorizzazione ambientali	
Dipartimento Protezione Civile e Sicurezza del territorio	Dipartimento Protezione civile e Sicurezza del territorio
Settore Genio Civile Marche Nord	

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

Riorganizzazione degli archivi delle strutture al fine di migliorare l'accessibilità alla documentazione e di ridurre gli spazi utilizzati
Soggetti responsabili: Tutte le strutture indicate in tabella
Indicatore: riduzione del 20% della documentazione, detenuta nei locali archivio di ciascuna struttura, per scarto poiché non rilevante ai fini amministrativi e/o per conferimento all'archivio di deposito perché soggetta a conservazione.

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

Con DGR n. 2004 del 18 dicembre 2023 è stato approvato l'Accordo per la coesione 2021-2027 tra la Presidenza del Consiglio e la Regione Marche, strumento previsto all'art. 1, comma 2 lettera c) del D.L. 19 settembre 2023, n. 124 (D.L. Sud), che era stato sottoscritto il 28/10/2023.
L'Accordo prevede un programma unitario di interventi finalizzato allo sviluppo infrastrutturale, economico e sociale del territorio regionale, con una dotazione di risorse complessiva di 532,5 milioni di euro, rinveniente da assegnazioni di risorse del Fondo sviluppo e coesione (FSC) 2021-2027, dal Fondo di rotazione 2021-2027 e da altre risorse ordinarie nazionali.

In riferimento alle risorse del FSC e del Fondo di rotazione l'Accordo prevede, tra l'altro, obblighi di monitoraggio (l'art. 7 dell'Accordo pone in capo alla Regione la responsabilità del corretto e tempestivo inserimento dei dati nel sistema informatico di cui all'art. 4 del D.L. Sud, rispettando i termini per la validazione dei dati previsti dal Sistema Nazionale di Monitoraggio (SNM), prevedendo inoltre il definanziamento degli interventi per i quali non siano stati inseriti o aggiornati i dati nel sistema e che il monitoraggio sia incluso tra gli obiettivi annuali dei dirigenti di struttura responsabile dell'attuazione degli interventi; l'art. 4 del D.L. Sud stabilisce inoltre che l'omessa, l'inesatta o l'incompleta alimentazione del SNM da parte delle strutture preposte all'inserimento dei dati è sempre valutata anche ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato dei dirigenti di dette strutture), di reportistica (l'art. 5 dell'Accordo prevede che la Regione debba inviare al Dipartimento per le politiche di coesione e per il Sud due relazioni semestrali dando evidenza dello stato di attuazione degli interventi, sulla base della modulistica resa disponibile dal medesimo Dipartimento.

In caso di mancata trasmissione della relazione semestrale, l'art. 7 prevede la possibilità del definanziamento anche di tutti gli interventi) e obiettivi di spesa (l'art. 3 dell'Accordo prevede che il mancato rispetto del piano finanziario di spesa annuale determina il definanziamento dell'Accordo medesimo per un importo corrispondente alla differenza tra la spesa annuale prevista, come indicata nel piano finanziario, e i pagamenti effettuati, quali risultanti dal SNM. Con delibera CIPESS n. 24/2024 del 23.4.2024, pubblicata in data 6.8.2024, è stata disposta in favore della Regione Marche l'assegnazione formale delle suddette risorse.
Con riferimento alle risorse assegnate, pertanto, le strutture regionali assegnatarie dei capitoli relativi all'attuazione degli interventi previsti nell'Accordo dovranno, nel rispetto della normativa contabile, impegnare e, nel caso in cui il beneficiario sia la Regione Marche, pagare interamente le risorse annuali previste nel piano finanziario di spesa nell'annualità indicata nel medesimo piano finanziario, al netto delle richieste di modifica dello stesso presentate dalle strutture regionali competenti per l'intervento per i casi di impossibilità di rispettare il predetto piano finanziario per circostanze non imputabili a sé ovvero al soggetto attuatore dell'intervento. Al fine di cui sopra, tali richieste devono essere confermate, dalla Direzione Programmazione integrata risorse comunitarie e nazionali, come ammissibili ai sensi della normativa di riferimento dell'Accordo per la Coesione. Nel caso in cui il beneficiario sia un soggetto terzo, le strutture regionali dovranno porre in essere opportune misure per garantire il rispetto del piano finanziario di spesa in termini di pagamenti, da parte dello stesso beneficiario, comprese quelle di seguito indicate).

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

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

Le strutture interessate sono dettagliatamente riportate nella tabella che segue:

Struttura	Dipartimento
• Dipartimento Infrastrutture e territorio • Settore Infrastrutture e viabilità	Infrastrutture e territorio
• Settore Formazione, servizi per l'impiego crisi aziendali • Settore Istruzione, innovazione sociale e sport • Settore Contrasto al disagio	Politiche sociali, lavoro, istruzione e formazione
• Settore Turismo, cooperazione territoriale europea e cooperazione allo sviluppo • Direzione Attività produttive, imprese e cultura • Settore Industria, artigianato e credito	Sviluppo economico
• Settore Programmazione delle risorse nazionali e aiuti di Stato	Programmazione integrata, UE e risorse finanziarie, umane e strumentali

Assicurare un efficace impiego delle risorse nazionali per la coesione in raccordo con le risorse europee attraverso la tempestiva attuazione dell'Accordo per la Coesione 2021/2027
Soggetti responsabili: Tutte le strutture responsabili di interventi dell'Accordo di Coesione

Indicatore: Monitoraggio: dichiarazione da parte del dirigente responsabile circa la corretta, completa e aggiornata alimentazione dei sistemi informativi di gestione dell'Accordo e del Sistema Nazionale di Monitoraggio (SNM), su base trimestrale entro il 15 del mese successivo al termine del trimestre (31 gennaio nel caso del periodo 1° ottobre-31 dicembre)
Indicatore: Reportistica: predisposizione e trasmissione al Dipartimento Programmazione integrata, UE e risorse finanziarie, umane e strumentali, delle previste relazioni semestrali, da fare entro il 15 luglio 2025 ed il 31 gennaio 2026
Indicatore: Obiettivi di spesa: totale impegno e, nel caso in cui il beneficiario sia la Regione Marche, totale pagamento delle risorse annuali previste nel piano finanziario di spesa nell'annualità indicata nel medesimo piano finanziario, al netto delle richieste di modifica dello stesso presentate dalle strutture regionali competenti per l'intervento per i casi di impossibilità di rispettare il predetto piano finanziario per circostanze non imputabili a sé ovvero al soggetto attuatore dell'intervento. Al fine di cui sopra, tali richieste devono essere confermate, dalla Direzione Programmazione integrata risorse comunitarie e nazionali, come ammissibili ai sensi della normativa di riferimento dell'Accordo per la Coesione, da fare entro il 31/12/2025
Indicatore: Monitoraggio, Reportistica, Obiettivi di spesa: se il beneficiario è un soggetto terzo, dichiarazione annuale da parte dei dirigenti responsabili circa l'inserimento negli atti finalizzati alla concessione del contributo di clausole di definanziamento da parte della Regione nei casi di mancato rispetto delle tempistiche di monitoraggio, di reportistica e di rispetto degli obiettivi di spesa, in termini di pagamento delle risorse annuali previste nel piano finanziario di spesa nell'annualità indicata nel medesimo piano finanziario, previste nell'Accordo.

4. OBIETTIVI CONNESSI ALLA VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE E PRODUZIONE DI VALORE PUBBLICO ATTRAVERSO LA FORMAZIONE

Lo sviluppo del capitale umano delle amministrazioni pubbliche è al centro della strategia di riforma e di investimento promossa dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR): la formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità delle persone costituiscono uno strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane delle amministrazioni e si collocano al centro del loro processo di rinnovamento.
La concreta ed efficace attuazione delle politiche di formazione del personale è una delle principali responsabilità del datore di lavoro pubblico e della dirigenza pubblica che ne esercita per legge le funzioni. È compito del dirigente gestire le persone assegnate, sostenendone lo sviluppo e la crescita professionale.
La promozione della formazione costituisce, quindi, uno specifico obiettivo di performance di ciascun dirigente che deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da garantire, a partire dal 2025, nell'arco di un triennio, il conseguimento dell'obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue, non inferiore a 40, pari ad una settimana di formazione per anno.

La realizzazione degli obiettivi di sviluppo delle competenze del capitale umano pubblico nella prospettiva della crescita delle persone, del rafforzamento della capacità amministrativa, del miglioramento della performance e della produzione del valore pubblico richiede un significativo ampliamento e un miglioramento coordinato dell'offerta formativa per il settore pubblico.
Per conseguire gli obiettivi formativi necessari per l'attuazione dei processi di innovazione promossi le amministrazioni possono avvalersi:

- delle risorse messe a disposizione a titolo gratuito dal Dipartimento della funzione pubblica attraverso la piattaforma "Syllabus: nuove competenze per le pubbliche amministrazioni";

- dell'integrazione offerta dai programmi di formazione proposti dalla SNA, da Formez PA che mettono a disposizione delle amministrazioni pubbliche, percorsi formativi per lo sviluppo di competenze di livello avanzato e/o specialistiche;
- dell'offerta formativa, che comprende corsi di laurea triennali e specialistici, master di I e di II livello delle Università aderenti all'iniziativa "PA 110 e lode";
- della progettazione e realizzazione della formazione "in house", utilizzando altre risorse dedicate e/o proprie risorse finanziarie;
- della formazione specifica offerta dal Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF) - Ragioneria generale dello Stato - sulla contabilità economico patrimoniale ACCRUAL su piattaforma dedicata all'interno del Portale Contabilità, per tutte le amministrazioni pubbliche rientranti nel perimetro di applicazione del PNRR Riforma 1.15.

La Scuola di formazione collaborerà al monitoraggio, provvedendo alla predisposizione delle linee operative a supporto dell'attuazione dell'obiettivo ed alla reportistica di verifica del raggiungimento dello stesso.
Ai fini del calcolo per la verifica dell'obiettivo saranno considerati i soli dipendenti a tempo indeterminato in forza alle strutture della Giunta regionale e dell'USR alla data del 1° gennaio 2025. Saranno preventivamente identificati ed esclusi dal calcolo dell'obiettivo, in collaborazione con le singole strutture, quei dipendenti per i quali il particolare ruolo professionale (es. servizi ausiliari esterni) o la condizione personale rendono difficoltosa e poco agevole la formazione o coloro che cessano il rapporto di lavoro in corso d'anno.

Valorizzare il personale agevolando l'accesso alla formazione
Soggetti responsabili: Tutte le strutture dirigenziali della Giunta regionale e dell'USR
Indicatore: Partecipazione del 100% del personale della struttura ad almeno un corso formativo, con conseguimento di attestato finale previo superamento del test di verifica degli apprendimenti

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

La circolare n. 1/2024 "*Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni – Attuazione dell'articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41. Prime indicazioni operative*" a firma del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato e del Dipartimento della Funzione Pubblica, fornisce indicazioni in merito all'articolo 4-bis decreto-legge 13/2023 recante disposizioni relative alla Riforma 1.11 "*Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e delle autorità sanitarie*" della missione 1, componente 1, del PNRR.
La circolare prevede che le Amministrazioni, "provvedono ad assegnare ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali, nonché a quelli apicali delle rispettive strutture, specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento" evidenziando che, in caso di mancato raggiungimento si applica una riduzione nella retribuzione di risultato stabilita "in misura non inferiore al 30 per cento."
La circolare stabilisce, inoltre, che per la verifica del raggiungimento dell'obiettivo annuale relativo al rispetto dei tempi di pagamento "il parametro di riferimento, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, è rappresentato **dall'indicatore di ritardo annuale di cui all'art. 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge**

30 dicembre 2018, n. 145, elaborato mediante la PCC [Piattaforma dei Crediti Commerciali della Ragioneria Generale dello Stato] e calcolato sulle fatture ricevute e scadute nell'anno precedente".
A tal fine è necessario che ciascuna struttura regionale, con riferimento al complesso dei propri debiti commerciali, ottenga un valore del suddetto indicatore annuale inferiore a zero giorni, che è il target minimo previsto dalla normativa. Esso è determinato sulla base del tempo intercorrente tra il pagamento e la scadenza della fattura e dell'importo della fattura.
Il raggiungimento di un valore inferiore a zero giorni è garantito se i pagamenti di ciascuna struttura avvengono con un margine di anticipo rispetto alla scadenza della fattura.
Il suddetto obiettivo riguarda i dirigenti apicali anche nel caso in cui gli stessi non siano direttamente responsabili del pagamento di fatture commerciali, ma siano sovraordinati a strutture che abbiano tale diretta responsabilità.
Ulteriori target previsti dalla riforma del PNRR, (non concernenti la verifica del raggiungimento dell'obiettivo annuale di rispetto dei tempi di pagamento di cui alla circolare del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato e del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1/2024), relativi anch'essi alle fatture ricevute e scadute nell'anno precedente, riguardano gli indicatori annuali del **tempo medio di pagamento di cui all'art. 1, commi 859, lettera b), e 869, della legge 30 dicembre 2018, n. 145**, che è determinato sulla base del tempo intercorrente tra il pagamento e il ricevimento della fattura e dell'importo della fattura, e il **tempo medio di pagamento calcolato con la media semplice** che, a differenza del precedente, non tiene conto dell'importo della fattura.
Al fine di rispettare gli obiettivi relativi al tempo medio di pagamento (media ponderata e media semplice) è necessario che ciascun dipartimento regionale, con riferimento al complesso dei propri debiti commerciali, ottenga un valore degli stessi inferiore a 30 giorni, che è il target minimo previsto dalla normativa. Il raggiungimento di un valore inferiore a 30 giorni è garantito se i pagamenti nell'ambito di ciascun dipartimento avvengono con un congruo margine di anticipo rispetto alla scadenza della fattura.
Da ultimo, si evidenzia che ai fini della misurazione degli indicatori è necessaria la tempestiva, puntuale e corretta alimentazione del sistema di registro regionale delle fatture elettroniche FATTO, da parte delle strutture regionali, al fine di alimentare tempestivamente, puntualmente e correttamente l'Area RGS del MEF Ragioneria Generale dello Stato (ex PCC).
La Direzione Bilancio, ragioneria e partite finanziarie, al fine di favorire il raggiungimento degli obiettivi sopra indicati, ha fornito alle strutture specifiche indicazioni di tipo organizzativo con la nota ID 32384003 dell'8.3.2024 ed ha inoltre trasmesso specifica documentazione con le note ID 33210704 del 31.5.2024 e ID 35168880 del 12.11.2024.

Garantire l'efficienza nei pagamenti dell'amministrazione ai fornitori di beni e servizi
Soggetti responsabili: Tutte le strutture della Giunta regionale
Indicatore: l'indicatore di ritardo annuale di cui all'art. 1, cc. 859, lett. b), e 861, della L. n. 145/2018, (unico indicatore valido ai fini degli adempimenti di cui alla circolare del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato e del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1/2024) riferito al complesso dei debiti commerciali della singola struttura regionale dovrà avere un valore inferiore a 0
Indicatore: l'indicatore annuo di tempo medio di pagamento di cui all'art. 1, commi 859, lettera b), e 869, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, riferito al complesso dei debiti commerciali nell'ambito di ciascun dipartimento regionale dovrà essere inferiore a 30 gg.

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

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

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

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

Tale sottosezione è redatta in base alle disposizioni del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022, approvato con Delibera dell'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) n. 7 del 17 gennaio 2023, dell'aggiornamento 2023 al PNA 2022 approvato con Delibera n. 605 del 19 dicembre 2023 e degli indirizzi strategici contenuti nella comunicazione alla Giunta dell'assessore all'organizzazione e al personale nella seduta del 13 gennaio 2025, integrata con comunicazione del 20 gennaio 2025, come illustrato nel paragrafo 2.3.4.

2.3.1 I soggetti coinvolti e i relativi compiti

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

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

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

a) definire gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza che costituiscono contenuto necessario della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO;

b) nominare il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ed assicurare che esso disponga di funzioni e poteri idonei allo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività;

c) adottare il PIAO (art. 6, co. 1, d.l. n. 80/2021; art. 1, co. 2-bis, l. n. 190/2012; art. 1, co. 2, del d.lgs. n. 165/2001; L.R. 18/2021; DGR 185/2022), all'interno del quale è compresa anche la sezione *rischi corruttivi e trasparenza*;

d) adottare il Codice di comportamento per i dipendenti in attuazione di quanto previsto dall'articolo 54 del d.lgs. 165/2001.

Il **Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza** (RPCT) - che la Giunta regionale, con propria deliberazione n. 927 del 25 luglio 2022, ha individuato nel Dott. Francesco Maria Nocelli - svolge un

ruolo d'impulso e coordinamento del sistema di prevenzione della corruzione ed è chiamato a verificarne il funzionamento e l'attuazione. Ciò si riflette anche nel potere di predisporre la sezione del PIAO dedicata alla programmazione delle misure di trasparenza e di prevenzione della corruzione.

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

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

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

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

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

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

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

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

Integrità - formalizzata con Decreto del Dirigente della Direzione risorse umane e strumentali n. 467 del 22 luglio 2022 ed aggiornata con Decreto n. 800 del 22/12/2022 (rettificato con Decreto n. 813 del 23/12/2022), Decreto n. 444 del 28/07/2023, Decreto n. 431 del 25 giugno 2024, Decreto 838 del 19 dicembre 2024, Decreto 22 del 22/01/2025 e Decreto 190 del 9/04/2025.

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

La Rete di Referenti PIAO-POP ed Integrità, quale elemento di collegamento tra l'ufficio PIAO di Staff ed i singoli Dipartimenti, ha un ruolo attivo nella costruzione, gestione e rendicontazione dei vari obiettivi del cambiamento. I dipendenti che fanno parte di tale rete interdipartimentale svolgono una attività informativa sia nei confronti dei dirigenti e dei dipendenti assegnati alle relative strutture, che nei confronti del RPCT, cosicché questi abbia elementi e riscontri sull'intera organizzazione e un costante monitoraggio sull'attività svolta dai dirigenti delle varie strutture. Il ruolo dei referenti è fondamentale anche ai fini della necessaria integrazione tra le varie sezioni del PIAO come prevista dall'art. 6 del DL 80/2021. Per tale motivo è utile che i referenti PIAO siano adeguatamente supportati e possano interagire in modo coordinato con le reti di referenti già costituite (es: referenti appalti, referenti per la trasparenza e la vigilanza sugli enti, referenti informatici, ecc) o con altre che si renda utile costituire.

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

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

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

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

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

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

e) segnalare i possibili illeciti (penali, disciplinari, amministrativo-contabili) di cui vengono a conoscenza secondo quanto previsto dal Codice di comportamento regionale.

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

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

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

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

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

Svolge altresì le seguenti funzioni:

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

Nell'ambito dell'attività di verifica della Relazione annuale di cui all'art. 1, comma 14 della Legge 190/2012, l'OIV si confronta sia con il RPCT - cui ha la possibilità di chiedere informazioni e documenti che ritiene necessari – che con i referenti PIAO-POP, anche attraverso lo svolgimento di audizioni. Qualora dall'analisi emergano delle criticità e/o la difficoltà di verificare la coerenza tra gli obiettivi strategici e le misure di prevenzione della corruzione con quanto illustrato nella Relazione stessa, l'OIV può suggerire rimedi e aggiustamenti da implementare per eliminare le criticità ravvisate, in termini di effettività e efficacia della strategia di prevenzione.
A sua volta, il RPCT dovrà tener conto dei risultati emersi nella Relazione sulla performance al fine di effettuare un'analisi per comprendere le ragioni/cause che hanno determinato scostamenti rispetto agli obiettivi strategici programmati in materia di prevenzione della corruzione e individuare le misure correttive per implementare/migliorare la strategia di prevenzione della corruzione.

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

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

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

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

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

Per il monitoraggio degli interventi è stato predisposto il portale denominato "Easy PNRR Marche". Il gruppo di lavoro costituito con decreto del Segretario Generale n. 115 del 21/10/2022 ha continuato i lavori di aggiornamento e perfezionamento delle relative funzionalità e i contenuti sono stati implementati e riorganizzati al fine di rendere più trasparente e più efficiente l'attuazione degli interventi PNRR per i quali la Regione Marche è Soggetto Attuatore. Il portale Easy è stato implementato con la possibilità di scaricare report che la Regione pubblica con cadenza trimestrale nei quali vengono sintetizzati i principali indicatori sullo stato di attuazione del PNRR nelle Marche, compiendo un ulteriore passo in direzione della trasparenza e accessibilità per l'utenza alle informazioni relative a progetti finanziati con risorse pubbliche.

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

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

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

Alla luce delle nuove sfide e opportunità poste dal riformato Codice, e dalle crescenti esigenze di standardizzazione e semplificazione, la collaborazione tra il RPCT e le **strutture che operano nell'ambito dei contratti pubblici** si è consolidata recependo le indicazioni del PNA 2022 e del successivo Aggiornamento 2023 al medesimo PNA.

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

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

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

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

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

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

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

Allegato 3.2: Modello di patto di integrità;

Allegato 3.3: Modulistica sul conflitto di interesse.

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

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

In particolare, con riferimento ai contenuti delle check list, si precisa che essi non tengono conto delle modifiche introdotte dal d. lgs. 209/2024 pertanto, in sede di utilizzo, dovranno essere adattati e/o integrati al fine di allineare la verifica degli adempimenti al recente mutato quadro normativo, facendo riferimento sia alle modifiche introdotte dal citato decreto e da eventuali successivi interventi legislativi, sia ai nuovi

orientamenti ANAC, pareri del MIT, giurisprudenza ecc. Sarà comunque cura del RPCT trasmettere quanto prima alle strutture i dei modelli aggiornati, la cui predisposizione verrà curata con la collaborazione della Direzione Risorse Umane e strumentali (Settore SUAM – Soggetto aggregatore e Settore Provveditorato ed economato) e del Dipartimento Infrastrutture e Territorio (Settore SUAM – Lavori, Servizi e Forniture).

Stazione Unica Appaltante della Regione Marche (SUAM)

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

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

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

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

Da ultimo, con DGR 381 del 17/03/2025 - recante Articoli 4, comma 3, lettere b), e) e f), 11, commi 2 lettere b), c), d) e e) e 12, comma 3, legge regionale n. 18/2021 – Ridefinizione e pesatura delle strutture organizzative della Giunta regionale, parziale ricollocazione delle posizioni non dirigenziali e riassegnazione tra Dipartimenti del personale interessato. Revoca delle deliberazioni n. 1204/2021 e n. 1523/2021 e s.m.i. - è stata disposta la centralizzazione in un unico settore, denominato "SUAM – Lavori, servizi e forniture", delle funzioni della Stazione Unica Appaltante della regione Marche per la gestione delle procedure contrattuali per la realizzazione di lavori pubblici e l'acquisizione di beni e servizi. Tale Settore è stato collocato nell'ambito del nuovo Dipartimento Infrastrutture e Territorio, in ragione dell'accentramento, in tale struttura organizzativa apicale, della committenza principale della SUAM, con particolare riguardo a quella afferente ai lavori pubblici di particolare complessità funzionale e di rilevante entità economica, conseguente anche all'incremento degli interventi strategici connessi al finanziamento derivante sia dal PNRR che dagli accordi di coesione. La DGR ha disposto inoltre l'inclusione in un unico settore, denominato "SUAM – Soggetto aggregatore", delle funzioni di aggregazione degli acquisiti di beni e servizi ai sensi dell'articolo 9 del decreto-legge 24 aprile 2014, n. 66, convertito con la legge 23 giugno 2014, n. 89, nella prospettiva di un rafforzamento delle attività proprie del soggetto aggregatore. Tale Settore rimane collocato nell'ambito della Direzione Risorse Umane e Strumentali all'interno del Dipartimento Programmazione integrata, UE e risorse finanziarie, umane e strumentali.

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

ll Settore SUAM – Lavori, Servizi e Forniture svolge procedure di affidamento per le gare richieste dalla Giunta, dalle Strutture regionali, Enti strumentali e Enti locali, differenziate in relazione alla soglia di importo legittimante l'accesso alla predetta struttura, ai sensi delle misure organizzative adottate con DGR 1511/2017, con DGR 237/2018, con 1204/2021 e con DGR 1523/2021 e con DGR 381/2025, nonché ai sensi della L.R. n. 12/2012. La gestione delle gare richiede anche una serie di attività propedeutiche con i progettisti, al fine di allineare i documenti progettuali ai modelli previsti per gli atti di gara e favorire il buon andamento dell'intera procedura.

Il Settore SUAM Lavori, Servizi e Forniture è il soggetto regionale deputato al coordinamento della programmazione triennale di tutti gli acquisiti di beni e servizi della Regione Marche ai sensi dell'art.37 D.Lgs. n.36/2023 e Allegato I.5 al decreto legislativo n. 36/2023.

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

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

1.Coordinamento della programmazione per forniture e servizi

2. Definizione del piano gare, sulla base della programmazione regionale e delle richieste degli Enti territoriali

3. Espletamento della gara.

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

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

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

1.Pianificazione;

2. Progettazione;

3. Espletamento della gara;

4. Stipula della convenzione;

5. Esecuzione

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

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

I lavori continueranno anche nel corso del 2025, considerata la particolare esigenza di supportare le stazioni appaltanti nella gestione della digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti pubblici, oltre che l'esigenza di continuare l'opera di armonizzazione dei modelli e delle procedure, nell'ambito del nuovo contesto normativo. Continuerà altresì l'attività di supporto alle strutture della Giunta, sotto forma sia di consulenza attraverso pareri legali rilasciati da parte degli esperti, sia attraverso momenti di formazione su tematiche specifiche particolarmente complesse, tra le quali sarà dedicata particolare attenzione alla tematica degli "acquisti verdi (Green Public Procurement – GPP)", verranno inoltre organizzati degli incontri di aggiornamento mirati ad analizzare i più recenti orientamenti giurisprudenziali.

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

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

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

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

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

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

In data 05/07/2023 è stato inoltre sottoscritto il Protocollo di Azione di Vigilanza Collaborativa tra ANAC, Regione Marche e Stazione Unica Appaltante della Regione Marche per disciplinare lo svolgimento dell'attività di vigilanza collaborativa preventiva per 6 procedure di gara (relative alla realizzazione degli ospedali di Pesaro, Macerata e S. Benedetto del Tronto) svolte dalla Stazione unica appaltante regionale, e

finalizzato a verificare la conformità degli atti di gara alla normativa di settore, all'individuazione di clausole e condizioni idonee a prevenire tentativi di infiltrazione criminale.

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

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

La Regione Marche, con il progetto c.d. "Mille esperti" (Missione 1 - Componente 1, Investimento 2.2. "Task force digitalizzazione, monitoraggio e performance" del PNRR), descritto al paragrafo 2.2.6 del presente PIAO, ha individuato uno specifico ambito di intervento per la semplificazione concernente "Appalti - Stazione Unica Appaltante delle Marche" e al suo interno alcune procedure complesse sulle quali intervenire con il supporto di esperti, anche al fine di velocizzare la procedura di appalto nel rispetto delle nuove tempistiche previste dal riformato Codice dei contratti.

La qualificazione

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

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

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

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

-iscrizione all'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA);

-presenza nell'organigramma di un ufficio o struttura stabilmente dedicati alla progettazione e agli affidamenti di lavori (art. 4), ovvero di beni e servizi (art. 6);

-disporre di piattaforme di approvvigionamento digitale, di cui agli artt. 25 e 26 del d.lgs. 36/2023.
A proposito di detto ultimo requisito, la Regione Marche, ponendo in essere tutte le azioni propedeutiche all'ottenimento della certificazione della piattaforma di e-Procurement regionale Appalti & Contratti e-Procurement (c.d. GT-SUAM) ha ottenuto la stessa in data 23/01/2024.
In tale processo la Regione assumerà il ruolo di Gestore Autorizzato sia per sé stessa che per tutti gli Enti convenzionati, previa sottoscrizione di specifico *addendum* alle convenzioni in essere per il riuso della Piattaforma telematica di negoziazione, per mezzo del quale l'ente beneficiario provvede a delegare tale specifica funzione alla Regione Marche.

2.3.3 Monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione del PIAO 2024-2026

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

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

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

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

Misura generale	*Descrizione della tipologia di misura*	*Da includere nella relazione:*
Trasparenza: Obblighi di pubblicazione	Corretta applicazione degli obblighi di pubblicazione previsti dal d. lgs. 33/2013 e da eventuale altra normativa di settore (es. d. lgs. 36/2023).	Dichiarazione di corretto utilizzo delle funzionalità e degli automatismi e verifica della corretta pubblicazione
Accesso generalizzato	Corretta attuazione della normativa in materia di accesso generalizzato.	Dichiarazione di avvenuta verifica degli accessi pervenuti e della completezza del Registro a questo link https://www.regione.marche.it/Amministrazione-Trasparente/Altri-contenuti/Accesso-Civico/Registro-degli-accessi
Codice di comportamento	Iniziative intraprese per implementare la conoscenza del Codice di comportamento e monitorarne il rispetto da parte dei dipendenti.	Descrivere nella relazione le iniziative intraprese
Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse	Corretta attuazione del sistema delle dichiarazioni relative all'assenza di conflitto di interessi.	Dichiarazione di avvenuta acquisizione di tutte le dichiarazioni
Prevenzione del pantouflage	-Previsione nella documentazione di gara e nei patti di integrità, di apposite dichiarazioni degli operatori economici circa il rispetto del divieto del *pantouflage*.	Attestare l'avvenuta previsione nel 100% delle procedure
Rotazione Ordinaria	Meccanismi volti a:	Descrivere nella relazione i meccanismi adottati
	- migliorare la fungibilità delle competenze e l'interscambiabilità dei ruoli in ragione delle diverse fasi del procedimento (istruttoria, di controllo e decisoria);	

	- evitare l'esercizio prolungato ed esclusivo di responsabilità all'interno del processo da parte di pochi o di un unico soggetto; - evitare che si creino le condizioni per il consolidarsi di relazioni idonee ad alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa.	
Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici (art. 35-bis d.lgs. 165/2001).	Acquisizione delle dichiarazioni di cui all'art. 35-bis d.lgs. 165/2001 e relative verifiche.	Acquisizione del 100% delle dichiarazioni

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

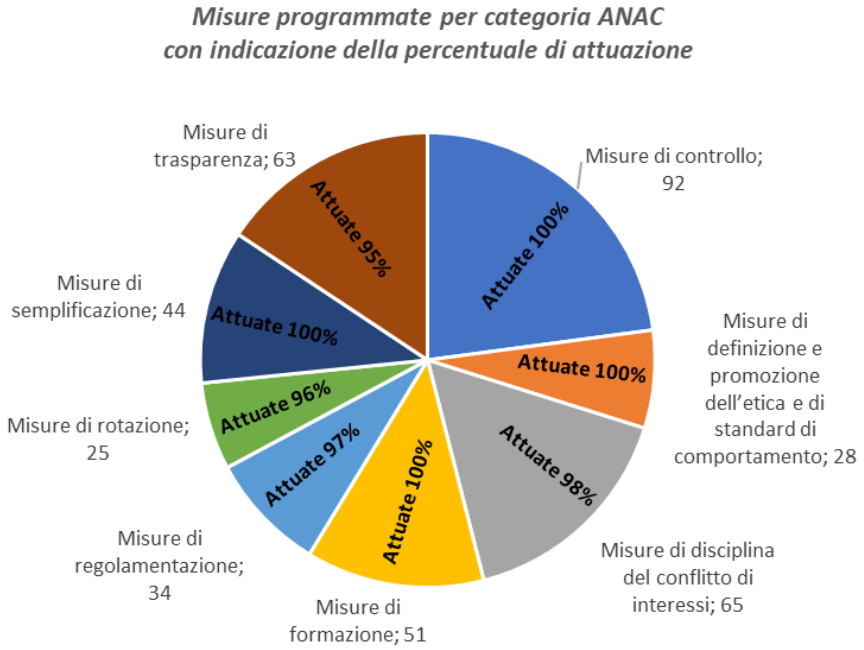
La tabella che segue sintetizza lo stato di programmazione e attuazione delle misure specifiche negli ultimi 3 anni. Dall'analisi dei dati si desume un generale e progressivo miglioramento del tasso di attuazione delle misure: nel 2024 sono state attuate 396 misure su 402 programmate, con un tasso di attuazione pari al 99% a fronte del 97% registrato nel 2023 e del 96% nel 2022.

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

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

Come evidenziato nel grafico in basso, le misure di controllo costituiscono la categoria di misure maggiormente rappresentate, raffigurando una sezione pari al 23% delle misure programmate e sono state attuate al 100%; le misure di formazione rappresentano il 13% e anche esse sono state attuate al 100%; le

misure di semplificazione rappresentano l'11% e parimenti sono state attuate al 100%. Le misure che hanno registrato un tasso di attuazione inferiore al 100% risultano in corso di attuazione.



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

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

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

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

2.3.4 Gli obiettivi strategici per la prevenzione della corruzione

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

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

Dall'analisi di contesto esterno emerge come, sebbene non si rilevino elementi che facciano presupporre un radicamento di organizzazioni criminali di tipo mafioso, sono presenti propaggini riconducibili ad alcune

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

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

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

In considerazione delle funzioni di indirizzo, programmazione e coordinamento delle autonomie locali e di verifica complessiva dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa nell'ambito del territorio marchigiano - sia in relazione al perseguimento degli obiettivi della programmazione regionale generale, che nella realizzazione di specifici interventi finanziati dall'ente - e tenuto conto che la Giunta regionale, per l'esercizio delle sue funzioni, si avvale anche di Enti strumentali ed Agenzie e di Società a partecipazione regionale, appare importante attivare opportune sinergie sui temi della trasparenza e prevenzione della corruzione sia con gli Enti locali che con gli altri soggetti del territorio regionale.

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

<u>Comunicazione del 13 gennaio 2025:</u>
"La strategia di prevenzione della corruzione, a seguito dell'introduzione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) deve essere definita in collegamento con la pianificazione delle attività delle strutture regionali e degli obiettivi di performance nell'ottica della creazione di valore pubblico. In coerenza con gli Orientamenti per la Pianificazione Anticorruzione e Trasparenza approvati dal Consiglio dell'Autorità in data 2 febbraio 2022 e con il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022-2024 aggiornato con delibera ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023, la Giunta regionale dal 2022 sta dedicando particolare attenzione alla prevenzione dei conflitti di interesse e dei rischi di corruzione nel settore degli appalti pubblici, anche alla luce dei progetti del PNRR gestiti dalla Regione che impongono di assicurare trasparenza e legalità nell'utilizzo delle risorse pubbliche. Nel 2024 è proseguita e si è rafforzata la collaborazione con ANAC e il Ministero dell'Interno in attuazione del Protocollo di Intesa sottoscritto il 6 aprile 2023, ai sensi della DGR 485/2023, allargando la partecipazione al tavolo tecnico a tutte le prefetture del territorio. In attuazione del vigente PIAO 2024-2026 sono state sistematizzate le misure di prevenzione del conflitto di interesse elaborando apposita modulistica e indicazioni operative per l'acquisizione delle dichiarazioni. Nell'ottica di un approccio integrato alla prevenzione e contrasto di irregolarità gravi nell'uso di fondi pubblici e della promozione della sicurezza e della legalità, nel 2025 si intende concentrare l'attenzione sui temi dell'antiriciclaggio e del doppio finanziamento e, più in generale, sui fenomeni di frode nei contratti pubblici. A tal proposito sono state organizzate nei giorni 16 e 17 dicembre 2024, due giornate della trasparenza nelle quali è avvenuto un utile confronto con i soggetti pubblici che, sotto diversi profili, operano nella prevenzione e contrasto di fenomeni di illegalità.

Solo grazie ad una stretta collaborazione tra le istituzioni è possibile prevenire infiltrazioni della criminalità organizzata, aumentando la consapevolezza dei funzionari pubblici circa i diversi comportamenti illeciti che possono connotare un'azione fraudolenta.
Nella sezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2025 - 2027, dovranno essere programmate le azioni necessarie per implementare la competenza del personale non soltanto del rischio di corruzione ma anche del fenomeno del riciclaggio e del doppio finanziamento. Le azioni dovranno essere coerenti anche con la strategia antifrode del PNRR.
Nel corso del 2025 potrà essere stipulato il Protocollo d'intesa con la Prefettura di Ancona per la costituzione del Tavolo per la legalità e la trasparenza.
Nell'attuazione dei diversi protocolli interistituzionali la SUAM continuerà a collaborare con il RPCT, apportando il proprio contributo di conoscenze ed esperienze. Gli strumenti di prevenzione della corruzione per il settore contratti pubblici potranno essere messi a disposizione degli enti del territorio sia nell'ambito dei rapporti di convenzionamento tra SUAM e stazioni appaltanti, sia attivando apposite sinergie con altre stazioni appaltanti qualificate del territorio. La collaborazione tra stazioni appaltanti qualificate potrà essere l'occasione per promuovere l'utilizzo della Piattaforma di Approvvigionamento Digitale (PAD) della Regione nonché degli altri strumenti informatici di cui la stessa dispone per assicurare il rispetto delle disposizioni normative e delle indicazioni ANAC in materia di digitalizzazione del ciclo di vita del contratto e di trasparenza.
Nel 2025 proseguirà l'attività di monitoraggio della corretta attuazione degli obblighi di pubblicazione su Amministrazione Trasparente avviando le attività finalizzate ad adeguare l'organizzazione interna e i flussi informativi alle recenti indicazioni dell'ANAC, in un'ottica di sperimentazione.
Nel 2024 è stato predisposto il nuovo schema di Codice di comportamento dei dipendenti della Regione, da adottare da parte della Giunta regionale nel corso del 2025, sul quale è stata effettuata una prima consultazione interna. Lo schema recepisce le modifiche introdotte con il DPR81/2023, considerando la particolare importanza delle nuove disposizioni sull'utilizzo dei mezzi di informazione e dei social media.
La proposta della sezione rischi corruttivi e trasparenza del prossimo PIAO che il RPCT presenterà alla Giunta dovrà essere in linea con gli indirizzi sopra esposti e attenersi alle principali indicazioni dell'ANAC sul piano procedurale e contenutistico".

Comunicazione del 20 gennaio 2025:
Ad integrazione della comunicazione del 13 gennaio 2025, ferme restando le azioni volte a promuovere la trasparenza e la prevenzione della corruzione da parte dei soggetti di cui all'art. 22 del d. lgs. 33/2013, è necessario rafforzare le azioni di indirizzo, vigilanza e controllo con riferimento alle Agenzie e agli Enti dipendenti di cui alla LR 13/2004 e agli organismi in house, in controllo esclusivo regionale, nel rispetto delle diverse forme di autonomia.
A tal fine è opportuno, in primo luogo, attivare una collaborazione diretta tra il RPCT della Giunta e gli RPCT delle Agenzie e degli Enti per promuovere l'adozione, nei rispettivi PIAO, delle buone pratiche in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.
Inoltre, a partire dall'analisi delle modalità di indirizzo e vigilanza attualmente esercitate dalle strutture regionali competenti per materia sulle Agenzie e gli Enti, è necessario valutare eventuali proposte normative e/o misure organizzative e procedurali al fine di incrementare qualità e quantità delle misure di prevenzione dei fenomeni di illegalità, corruzione, conflitti di interessi nei contratti pubblici e, più in generale, irregolarità gravi nell'utilizzo delle risorse trasferite dalla Regione

2.3.5 Analisi del contesto esterno nell'ambito del PTPCT

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

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

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

2.3.6 Analisi del contesto interno nell'ambito del PTPCT

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

A tale scopo si utilizza un sistema informativo per la mappatura dei processi, la programmazione e il monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione (*Piattaforma di Gestione e monitoraggio dei processi a rischio corruzione*) che consente l'integrazione con il sistema di programmazione e monitoraggio della Performance, attraverso l'aggancio tra i processi, oltre che di evidenziare se il processo contribuisce al raggiungimento degli intervenenti del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).
A tal proposito si specifica che l'allegato 4 al presente PIAO, intitolato "Processi e misure specifiche di prevenzione della corruzione", contiene una colonna denominata "Obiettivo operativo – codice", ove inserire il riferimento all'obiettivo operativo eventualmente collegato al processo mappato e la colonna denominata "PNRR" da utilizzare per i medesimi fini di integrazione e coordinamento.

Il sistema consente l'aggiornamento annuale della mappatura dei processi, la valutazione del rischio e l'individuazione di misure specifiche per il contenimento del rischio.
A seguito della ridefinizione delle strutture organizzative DGR 381/2025 si è reso necessario aggiornare l'Allegato 4 - *Processi e misure specifiche di prevenzione della corruzione* adottato con DGR 90 del 31 gennaio 2025, tenendo conto della nuova declaratoria delle attività definita con la citata deliberazione.

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

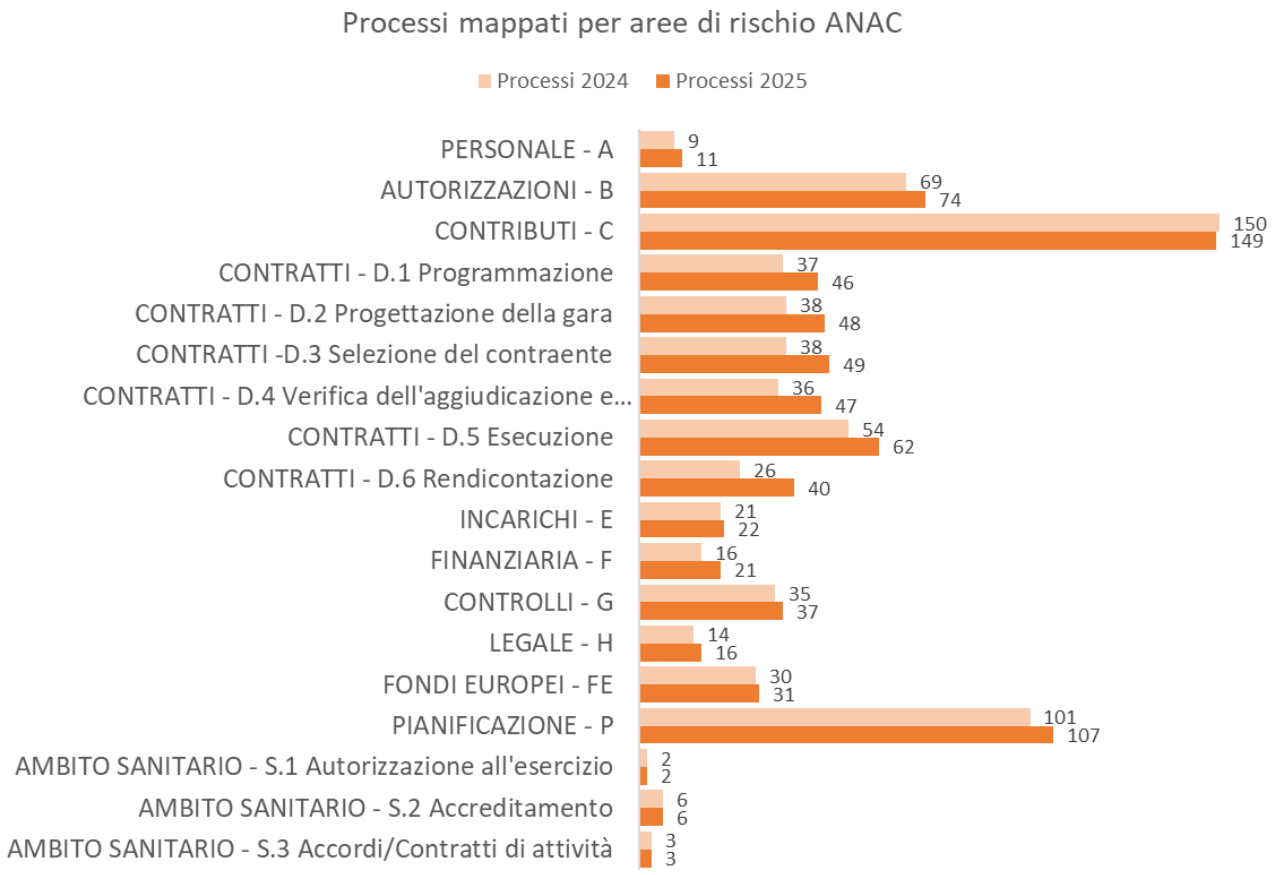
Per ciascun processo viene poi effettuata la **valutazione del rischio corruzione**, utilizzando la metodologia già sperimentata con i precedenti piani. Il modello, che privilegia un approccio valutativo di natura "*qualitativa*" rispetto ad un'impostazione meramente "*quantitativa*", parte dall'individuazione dei Fattori Abilitanti (FA) la corruzione, ossia *i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione,* i quali per ogni processo possono essere molteplici (cfr. Allegato 1 PNA 2019).
Coerentemente all'approccio qualitativo suggerito da ANAC nel citato allegato, per stimare il livello di esposizione al rischio è stato introdotto un ulteriore elemento di dettaglio, che, nello specifico, tiene conto dell'interesse esterno che genera il processo, declinato in indicatori denominati Fattori di Impatto (FI).

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

Di seguito l'analisi di contesto alla data del 31 gennaio 2025.

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

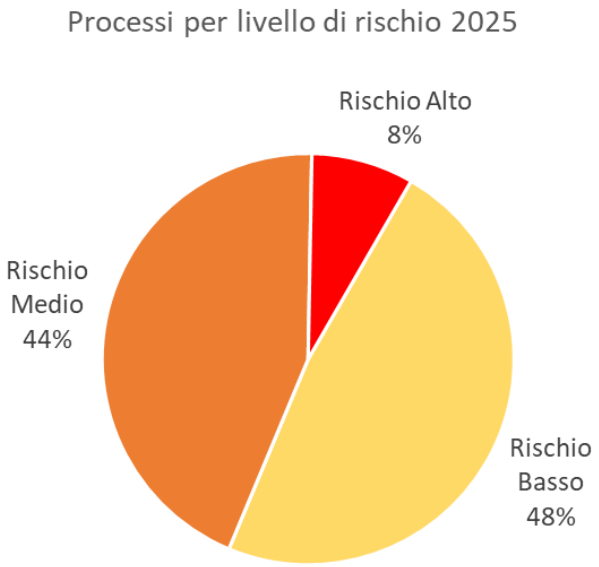
La **mappatura dei processi** si affina di anno in anno mostrando in tutte le aree di rischio, categorizzate da ANAC, un aumento di processi catalogati. Le attività delle strutture regionali sono per la maggior parte riconducibili all'area dei "Contributi - Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica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



Il livello di rischio risulta essere ripartito come segue:

- ➢ Processi valutati a rischio basso 387 (48%)
- ➢ Processi valutati a rischio medio 327 (44%)

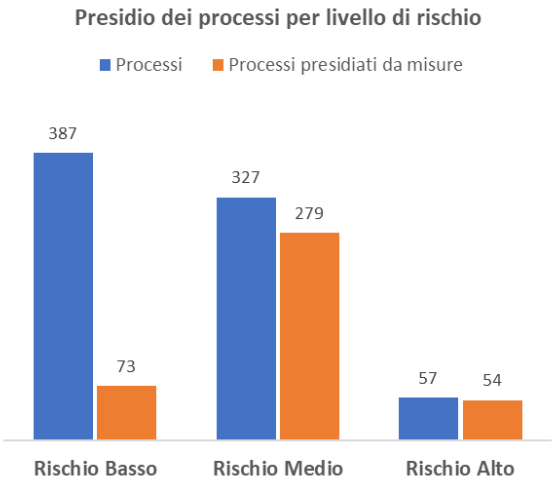
➢ Processi valutati a rischio alto 57 (8%)



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

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

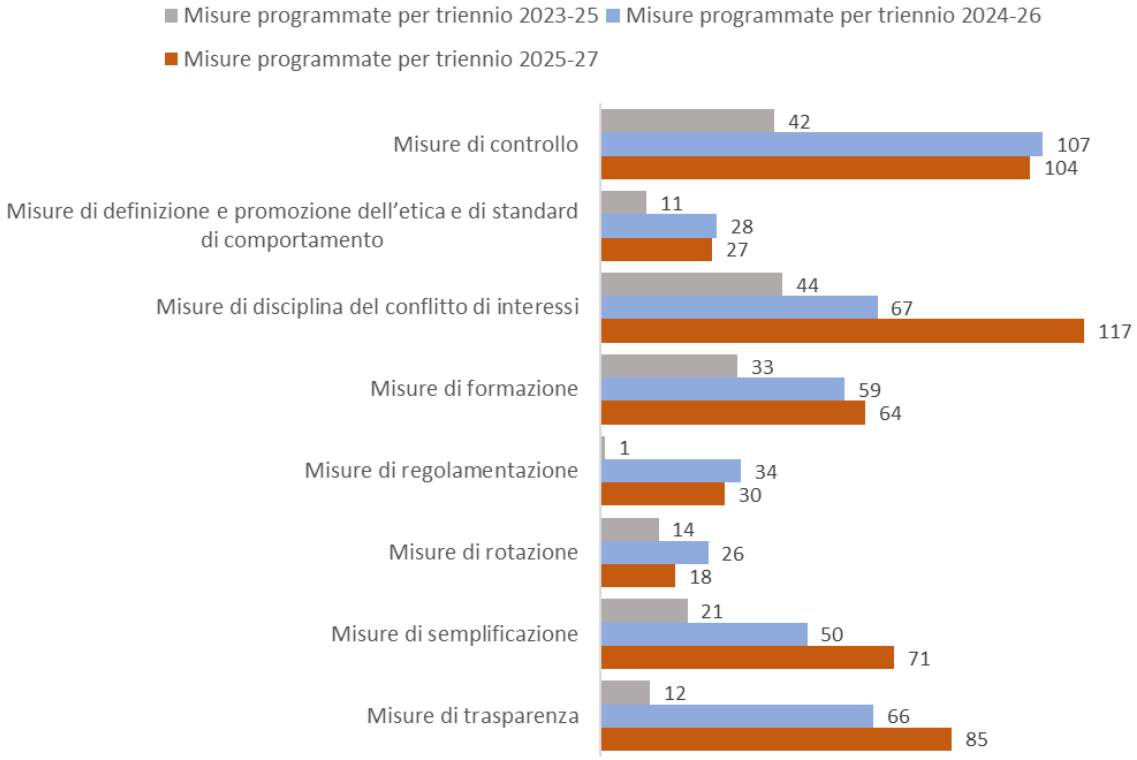
➢ i processi a rischio basso presidiati da misure sono 73 (ovvero il 19% dei processi a rischio basso);
➢ i processi a rischio medio presidiati da misure sono 279 (ovvero l'85% dei processi a rischio medio);
➢ i processi a rischio alto presidiati da misure sono 54 (ovvero il 95% dei processi a rischio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



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

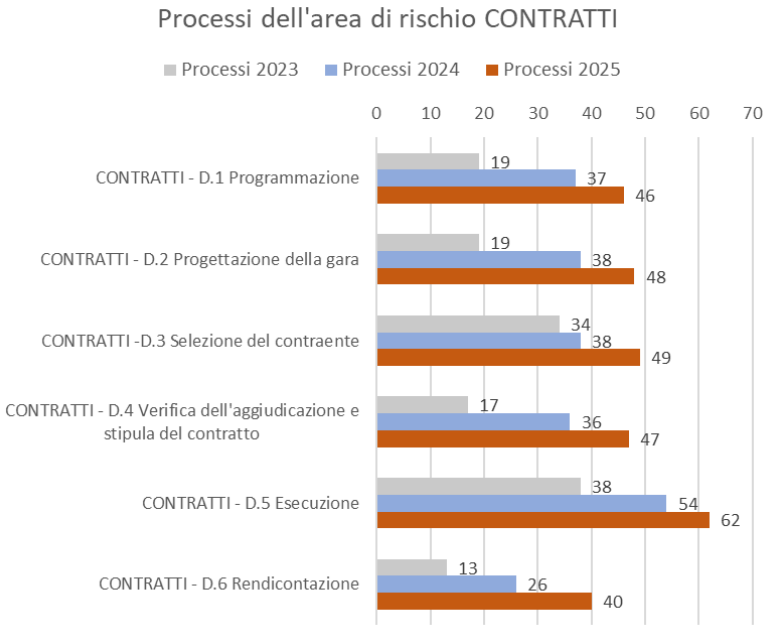
Misure programmate negli ultimi PIAO per categoria di misura ANAC

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

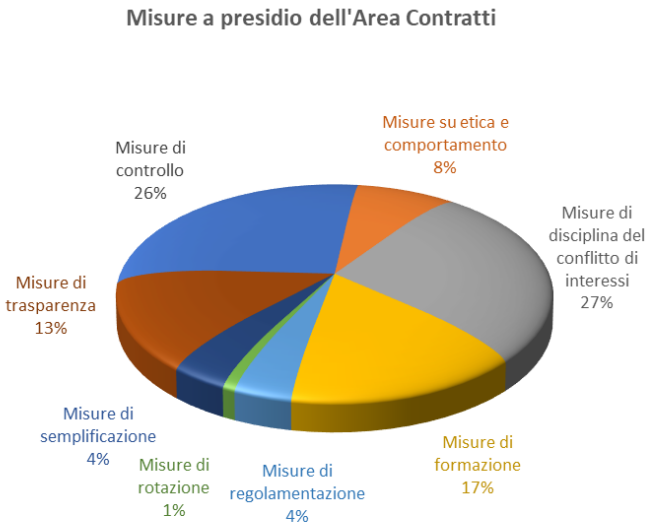


Si segnala in particolare l'accresciuta programmazione di misure sulla prevenzione del conflitto di interesse. Tale incremento è connesso al lavoro di definizione del Sistema delle dichiarazioni in tema di conflitto di interessi, cui l'amministrazione regionale si è particolarmente dedicata nel corso del 2024, attraverso l'implementazione di specifica modulistica corredata di annotazioni che guidano il dichiarante rendendolo maggiormente consapevole e edotto delle situazioni di potenziale conflitto di interessi.
Risulta in crescita anche la programmazione di misure di trasparenza e misure di semplificazione, temi che verranno particolarmente approfonditi nel corso del 2025, viste le novità introdotte da ANAC con gli Schemi di pubblicazione e considerato il rafforzamento delle riforme di semplificazione tracciate anche dal PNRR.

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



L'area "Contratti" è particolarmente presidiata dalle misure di contenimento del rischio, infatti, il 42% delle misure complessive programmate nel PIAO è applicato a tale area, in linea con quanto previsto dall'aggiornamento 2023 al PNA 2022. Su un totale di 215 misure programmate per l'Area Contratti, il 27% sono misure sulla prevenzione del conflitto di interessi e il 26% sono misure di controllo.



2.3.7 Il trattamento del rischio

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

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

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

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

Nell'Allegato 4 – *Processi e misure specifiche di prevenzione della corruzione*, sono riportate le **misure *specifiche*** individuate con riferimento ai singoli processi, come aggiornati per effetto della riorganizzazione di dui alla DGR 381/2025.

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

TRASPARENZA: OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE E ACCESSO GENERALIZZATO

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

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

CODICE DI COMPORTAMENTO

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

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

Nel corso del 2023 i dipendenti sono stati informati delle modifiche introdotte al Codice di comportamento dei dipendenti pubblici ed è stata avviata l'attività di aggiornamento del Codice di comportamento dei dipendenti della Giunta regionale di cui alla DGR 64/2014, adottato in attuazione dell'art. 54, comma 5 del d. lgs. 165/2001, tenendo conto anche delle indicazioni contenute nelle linee guida di cui alla delibera Anac n. 177 del 19 febbraio 2020 e degli indirizzi espressi nel PNA 2022.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

MISURE DI GESTIONE DEL CONFLITTO DI INTERESSI

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

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

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

Come ricordato nel PNA 2022 si configura una situazione di conflitto di interessi laddove *la cura dell'interesse pubblico, cui è preposto il funzionario, potrebbe essere deviata, pregiudicando l'imparzialità amministrativa o l'immagine imparziale dell'amministrazione, per favorire il soddisfacimento di interessi personali del medesimo funzionario o di terzi con cui sia in relazione secondo quanto previsto dal legislatore.* Va osservato dunque che le disposizioni sul conflitto di interessi fanno riferimento ad un'accezione ampia della fattispecie, attribuendo rilievo a qualsiasi posizione che potenzialmente possa minare il corretto agire amministrativo e compromettere, anche in astratto, l'imparzialità richiesta al dipendente pubblico nell'esercizio del potere decisionale. Alle situazioni palesi di conflitto di interessi reale e concreto, tipizzate dal legislatore, si aggiungono quelle di potenziale conflitto, non tipizzate ma comunque "idonee ad interferire con lo svolgimento dei doveri pubblici e inquinare l'imparzialità amministrativa o l'immagine imparziale del potere pubblico" (PNA 2019).

In tale secondo caso, in particolare, il dipendente è tenuto a compiere un'attività valutativa, ai fini di riconoscere l'eventuale situazione di conflitto. L'astensione del dipendente è obbligatoria fino ad eventuale diversa determinazione del responsabile della struttura dirigenziale di appartenenza.
Il dirigente che riceve la comunicazione circa l'esistenza di una situazione di potenziale conflitto di interesse è tenuto a valutare le dichiarazioni rese dal dipendente, decidendo conseguentemente se sussistono i presupposti per l'applicazione dell'obbligo di astensione e in che modo risolvere tale situazione.

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

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

In considerazione del quadro normativo sopra delineato e delle indicazioni ANAC contenute nei Piani Nazionali, nel corso del 2024 il RPCT ha predisposto un documento di indirizzi e una serie di modelli per le comunicazioni in merito all'esistenza di una situazione di conflitto di interesse e per le determinazioni conseguenti del dirigente, oltre che i modelli relativi alle procedure di gara (anche al fine di aggiornare quelli approvati con il PTCPCT 2017-2019).

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

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

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

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

https://www.regione.marche.it/Portals/0/Easy_Pnrr/Documenti/Strumenti/Guida_conflitto_di_interessi.pdf

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

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

DIVIETI POST-EMPLOYMENT (PANTOUFLAGE)

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

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

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

Alla luce delle indicazioni ANAC restano ferme le seguenti misure:

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

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

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

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

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

ROTAZIONE ORDINARIA DEL PERSONALE

Si rinvia alla sezione 3 "Organizzazione e capitale umano" del presente PIAO ove sono descritti il processo di riorganizzazione della Giunta regionale nonché le relative programmazioni attuate nel corso del 2024 e in programma nel 2025, in attuazione della L.R. 18/2021; all'interno delle sezioni di Amministrazione trasparente dedicate all'organizzazione e al personale sono, altresì, disponibili tutti gli organigrammi dell'ultimo quinquennio, da cui è possibile evincere il livello di rotazione finora di fatto attuato, con particolare riferimento all'alternanza e all'avvicendamento negli incarichi dirigenziali e di elevata qualificazione.

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

Misura generale	***Descrizione della tipologia di misura***	***Indicatore:***
Rotazione Ordinaria	Meccanismi volti a:	Descrivere nella relazione i meccanismi adottati
	- migliorare la fungibilità delle competenze e l'interscambiabilità dei ruoli in ragione delle diverse	

	fasi del procedimento (istruttoria, di controllo e decisoria);	
	- evitare l'esercizio prolungato ed esclusivo di responsabilità all'interno del processo da parte di pochi o di un unico soggetto;	
	- evitare che si creino le condizioni per il consolidarsi di relazioni idonee ad alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa.	

ROTAZIONE STRAORDINARIA DEL PERSONALE

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

La rotazione straordinaria è una misura di natura non sanzionatoria dal carattere eventuale e cautelare, tesa a garantire che, nell'area ove si sono verificati i fatti oggetto del procedimento penale o disciplinare, siano attivate idonee misure di prevenzione del rischio corruttivo al fine di tutelare l'immagine di imparzialità dell'amministrazione.

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

Ad avviso dell'Autorità per *"avvio del procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva"* si intende il momento in *cui il soggetto viene iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p*., mentre quanto ai reati presupposto, l'Autorità ha ritenuto che "*l'elencazione dei reati (delitti rilevanti previsti dagli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353- bis del codice penale), di cui all'art. 7 della legge n. 69 del 2015, per "fatti di corruzione" possa essere adottata anche ai fini della individuazione delle "condotte di natura corruttiva" che impongono la misura della rotazione straordinaria ai sensi dell'art.16, co. 1, lettera l-quater, del d.lgs.165 del 2001"*
Nel caso di tali reati l'ANAC ritiene obbligatorio adottare un provvedimento motivato con il quale viene valutata la condotta "corruttiva" del dipendente ed eventualmente disposta la "rotazione straordinaria". L'Autorità precisa che *Il provvedimento potrebbe anche non disporre la rotazione, ma l'ordinamento raggiunge lo scopo di indurre l'amministrazione ad una valutazione trasparente, collegata all'esigenza di tutelare la propria immagine di imparzialità".*
L'adozione di tale provvedimento è stata ritenuta facoltativa nel caso di procedimenti penali avviati per gli altri reati contro la p.a.

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

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

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

INCONFERIBILITÀ/INCOMPATIBILITÀ DI INCARICHI DI CUI AL D. LGS. 39/2013 E REQUISITI DI ONORABILITA' E MORALITA' NELLA FORMAZIONE DI COMMISSIONI ED ASSEGNAZIONI AGLI UFFICI (ART. 35-BIS. D. LGS. 165/2001)

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

Tale regime attiene a:

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

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

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

La struttura che conferisce un incarico rientrante nelle fattispecie di cui al d. lgs. 39/2013 predispone e rende disponibile l'apposita modulistica concernente le dichiarazioni, che include eventuali ulteriori dichiarazioni, quali ad esempio l'assenza di situazioni di conflitto di interesse, attenendosi alla modulistica di cui all'Allegato 3.3 del presente PIAO.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

FORMAZIONE

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

Con riferimento alla formazione specifica destinata ai responsabili di procedimento a rischio corruzione sarà realizzato un corso relativo ai rischi specifici e alle misure afferenti all'area a rischio *Incarichi e nomine* che approfondirà le procedure di conferimento di incarichi a consulenti e collaboratori.
In aggiunta a tale formazione, la Scuola metterà in programma moduli relativi a:

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

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

Prosegue altresì la formazione sui temi della contrattualistica pubblica e quella obbligatoria su Metodi e strumenti di gestione informativa digitale delle costruzioni (BIM).
Nell'asse 3 del Piano di formazione saranno previsti moduli formativi relativi all'applicazione del Codice dei contratti pubblici e del recente decreto legislativo 209/2024, all'interno dei quali, come sempre, saranno trattati anche gli aspetti concernenti la trasparenza e la prevenzione della corruzione in tale area a rischio.
Specifiche iniziative formative potranno poi essere organizzate in collaborazione con l'ANAC e il Ministero dell'Interno, nell'ambito delle attività di cui al Protocollo d'intesa sottoscritto il 6 aprile 2023 e finalizzato all'innalzamento dei livelli di legalità e sicurezza negli appalti pubblici.

[2] Art. 35 bis d.lgs.165/2001 - Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici
1. Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:
a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.
2. La disposizione prevista al comma 1 integra le leggi e regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari

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

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

INCARICHI EXTRAISTITUZIONALI

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

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

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

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

WHISTLEBLOWER

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

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

Coloro che intendono segnalare situazioni di illecito riguardanti la Giunta regionale possono effettuare una segnalazione interna al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza della Giunta regionale attraverso il modulo presente su Amministrazione Trasparente oppure nei casi previsti dalla normativa (art.6

d.lgs24/2023) una segnalazione esterna all'ANAC presentata tramite i canali richiamati sul sito dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing).

Per la Giunta della Regione Marche il sistema informatico per l'inoltro delle segnalazioni è disponibile nell'apposita sottosezione di Amministrazione Trasparente:
https://www.regione.marche.it/Amministrazione-Trasparente/Altri-contenuti/Prevenzione-della-corruzione/Whistleblower-Segnalazione-di-presunti-illeciti-e-irregolarit%C3%A0

Il sistema garantisce la tutela della riservatezza del segnalante (artt. 4 e 12 del d.lgs. 24/2023) e, al contempo, la certezza di acquisizione agli atti dell'amministrazione, in linea con quanto previsto nel PNA, oltre che nella delibera ANAC n. 469 del 19 giugno 2021.
La segnalazione viene registrata in forma crittografata nel sistema di Protocollo e trasmessa esclusivamente al RPCT come documento privato e dunque visibile solo allo stesso.
Lo staff del RPCT effettua dei test finalizzati a verificarne il corretto funzionamento.
Nel 2024 non sono pervenute segnalazioni tramite il sistema.
Le segnalazioni devono essere chiare, circostanziate e non sono ammissibili qualora fondate su meri sospetti, voci di corridoio, circostanze generiche e fatti non verificabili.

2.3.8 Sezione Trasparenza

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

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

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

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

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

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

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

L'ORGANIZZAZIONE DEI FLUSSI INFORMATIVI DI AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE

Il modello organizzativo adottato per assicurare il corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione è un modello a rete - che nel 2025 viene modificato anche a seguito della deliberazione ANAC n. 495 del 25 settembre 2024 - individua quali sono le strutture responsabili dell'individuazione, della elaborazione/ trasmissione e della pubblicazione del dato per le diverse sottosezioni di Amministrazione Trasparente.

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

La descrizione del modello, le rispettive responsabilità, le modalità e le tempistiche di attuazione e di monitoraggio sono riportate nell'Allegato 5 – Amministrazione trasparente:

- La struttura competente alla pubblicazione cura l'organizzazione dei flussi atti a garantire la corretta articolazione dei contenuti sulla pagina di Amministrazione Trasparente, nel rispetto della normativa e dei termini di scadenza per la pubblicazione.
- Nel caso in cui è previsto un automatismo di pubblicazione nella colonna elaborazione/trasmissione è indicato il sistema informatico e la struttura che lo gestisce. La struttura competente alla pubblicazione, in accordo con la struttura competente alla gestione del sistema informatico e con il RPCT, definisce le modalità di funzionamento degli automatismi.
  Resta ferma la responsabilità della struttura che inserisce il dato nel sistema informatico relativamente a:
  - la corretta individuazione e l'eventuale elaborazione del dato preliminare all'inserimento;
  - il corretto inserimento e, in generale, la corretta utilizzazione del sistema informatico;
  - la verifica dell'effettiva pubblicazione su Amministrazione Trasparente del dato e la comunicazione dell'eventuale mancato funzionamento dell'automatismo di pubblicazione al RPCT e alla struttura competente alla gestione del sistema informatico.

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

Nella colonna "Monitoraggio-tempistiche e individuazione del soggetto responsabile" dell'allegato 5 è riportato, nella maggior parte dei casi, il seguente testo "Monitoraggio tramite alert via mail in prossimità del termine per l'aggiornamento. Il meccanismo di alert è volto ad informare, via mail, il dirigente competente alla pubblicazione, dell'avvicinarsi della scadenza del termine per la verifica di correttezza, completezza e aggiornamento dei dati ivi contenuti.

Alcuni obblighi di pubblicazione sono assolti in modalità automatizzata tramite applicativi come OpenAct, ProcediMarche, CohesionWork GTSUAM, Paleo, Bandi, di cui il RPCT raccomanda il corretto utilizzo per il funzionamento dell'automatismo. La pubblicazione è affidata alle strutture responsabili dell'immissione del dato, affinché ci sia controllo e consapevolezza dei contenuti anche nel rispetto dei limiti legati alla privacy. Con riferimento agli obblighi assolti attraverso tali automatismi, il RPCT invia annualmente una e-mail a tutte le strutture per il controllo di competenza.

Con riferimento all'Allegato 5 è aggiornato, rispetto a quanto approvato con DGR 90/2025, tenendo conto delle competenze ridefinite con la DGR 381/2025.

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

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

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

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

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

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

AZIONI E STRUMENTI ATTUATIVI IN MATERIA DI ACCESSO DEI CITTADINI

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Nell'Allegato 6 al presente PIAO è riportato l'elenco degli enti vigilati, partecipati e controllati con l'individuazione delle strutture competenti all'esercizio delle funzioni e dei compiti di impulso e vigilanza sugli stessi in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione. Come già previsto nel PIAO 2024-2026, le strutture individuate nell'Allegato 6 sono altresì competenti, con riferimento ai medesimi Enti, per gli obblighi di trasparenza di cui all'art. 22 del d. lgs. 33/2013, conformemente a quanto previsto nell'Allegato 5 del presente PIAO.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Come già previsto nei precedenti PIAO il Soggetto Gestore delle segnalazioni delle operazioni sospette di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo è individuato nel RPCT, in virtù del combinato disposto del Decreto del Ministero dell'Interno 25 settembre 2015, art. 6, comma 5 e dell'art. 11 delle Istruzioni sulle comunicazioni di dati e informazioni concernenti le operazioni sospette da parte degli uffici delle pubbliche amministrazioni, adottate con provvedimento dell'Unità di Informazione Finanziaria della Banca d'Italia del 23 aprile 2018, pubblicato in GU n.269/2018.

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

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

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

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

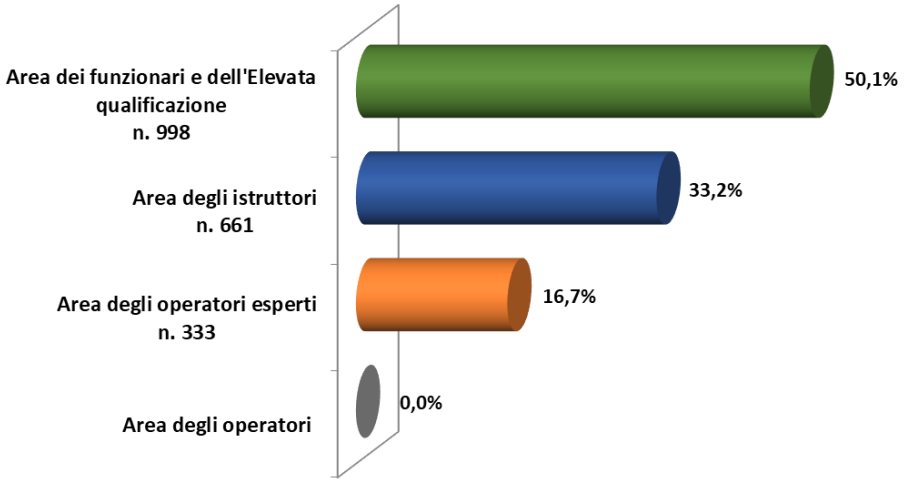
3 SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

3.1.1 Capitale umano

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

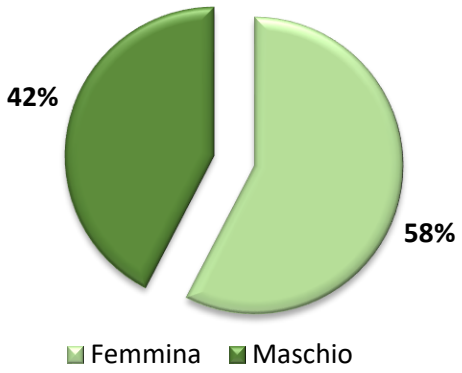
Area	N. unità
Area dei funzionari e dell'Elevata qualificazione	1.006
Area degli istruttori	661
Area degli operatori esperti	333
Area degli operatori	0
Totale	**2.000**



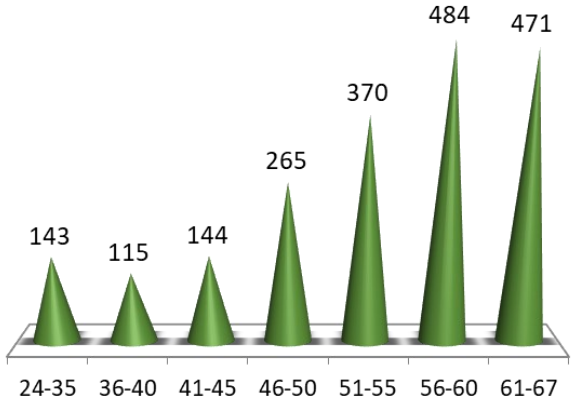
Assegnazione lavorativa del personale del comparto:

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

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

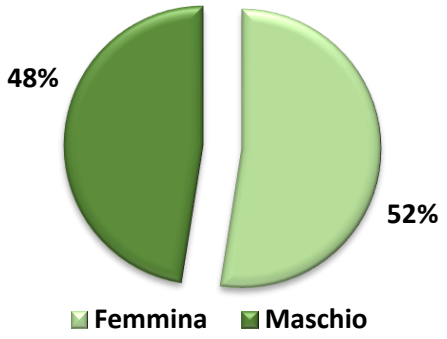


Per il personale del comparto a tempo indeterminato, la classe di età più consistente è quella tra i 56 e i 60 anni, immediatamente seguita dalla classe di età tra i 61 e i 67 anni.

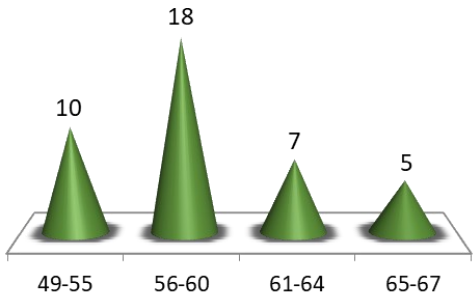


Per quanto attiene al personale dirigenziale di ruolo della Giunta regionale, alla data del 1° gennaio 2025, risultano in servizio n. 40 dirigenti, di cui n. 35 presso strutture della Giunta regionale e n. 5 unità presso altri enti.

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



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



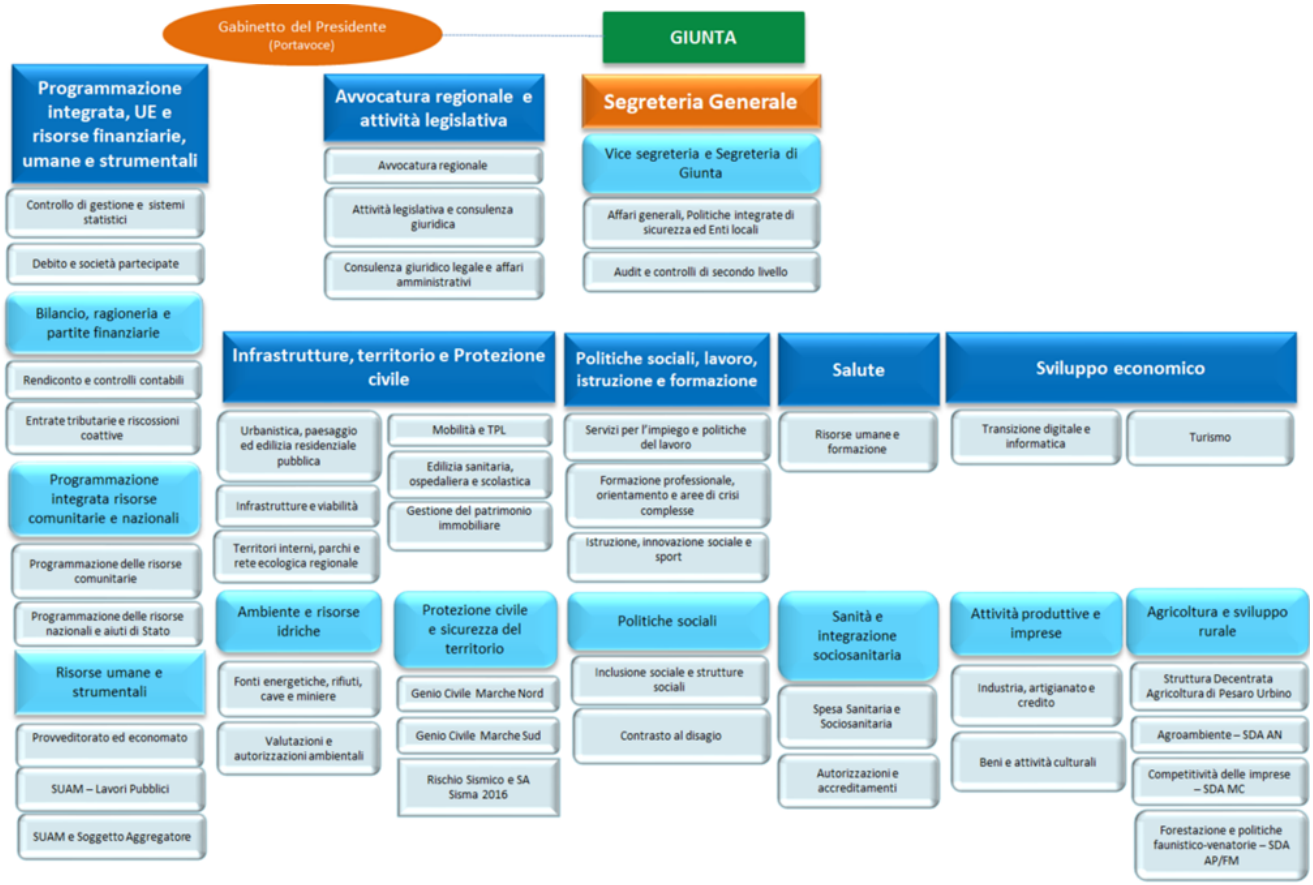
3.1.2 Organizzazione della Giunta regionale

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

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

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

Alla data del 1° gennaio 2025, l'assetto organizzativo è costituito da n. 58 strutture dirigenziali, compresa la Segreteria Generale.



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

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

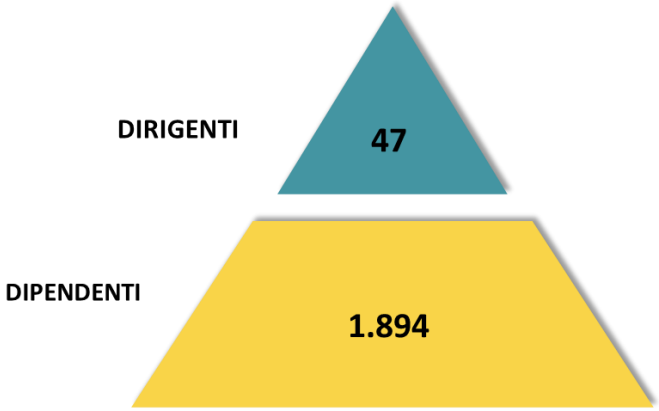
Fascia retributiva	Valore economico	Tipologia struttura	Distribuzione
Segreteria Generale	130.000,00 €[3]	Struttura di vertice	1
Dip	70.000,00 €	Struttura complessa	6
Dir	60.000,00 €	Struttura complessa	10
Set1	45.500,00 €	Struttura semplice	9
Set2	39.300,00 €	Struttura semplice	16
Set3	32.100,00 €	Struttura semplice	5
Set4	27.000,00 €	Struttura semplice	11

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

- n. 35 incarichi a dirigenti di ruolo della Giunta regionale;
- n. 7 incarichi a dirigenti provenienti da altre pubbliche amministrazioni ai sensi dell'art 19 comma 5-bis del D. Lgs. 165/2001;
- n. 5 incarichi, incluso il Segretario Generale, a soggetti di particolare e comprovata qualificazione professionale ai sensi dell'art. 19 comma 6 del D. Lgs. 165/2001, di cui n. 2 incarichi a funzionari interni regionali;
- n. 11 incarichi ad interim.

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

[3] Ai sensi dell'articolo 40, comma 5, della legge regionale n. 18/2021 il trattamento economico del Segretario generale è definito assumendo come parametri quelli previsti per le figure di vertice della dirigenza pubblica ed è formato da un importo corrispondente allo stipendio tabellare, determinato nei valori fissati dal Contratto collettivo nazionale di lavoro dell'Area Funzioni Locali, e da un importo riconosciuto a titolo di retribuzione di posizione, a cui si aggiunge una ulteriore quota, fissata in misura percentuale e calcolata sull'intero trattamento economico, a titolo di risultato. Tale disposizione è stata modificata dal comma 5 dall'art. 11, l.r. 28 dicembre 2023, n. 25, la quale prevede che. "*Resta fermo quanto disposto dal comma 7 dell'art. 45 di questa legge regionale e rimangono validi i contratti, gli atti e i provvedimenti adottati sulla base di disposizioni previgenti, con salvezza degli effetti prodotti e dei rapporti giuridici già sorti. Inoltre, il comma 8 di questo articolo, come modificato dall'art. 11 della medesima l.r. 25/2023, si applica a decorrere dall'anno 2024.*"



Il rapporto tra i dirigenti e i dipendenti in servizio c/o la Giunta è pari a 2,4 dirigenti ogni 100 dipendenti.

Completano l'assetto l'organizzativo le posizioni non dirigenziali, secondo quanto previsto dall'art. 21 della legge regionale n. 18/2021 e dalla contrattazione collettiva.

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

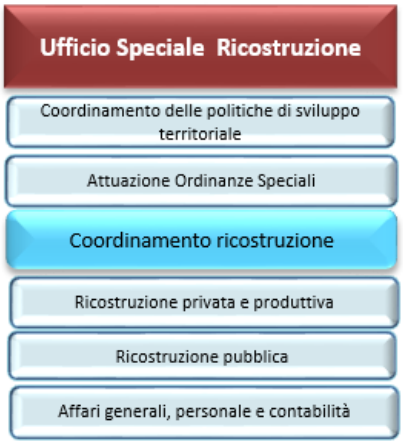
L'art. 13 comma 3 del succitato Contratto Collettivo Nazionale del comparto Funzioni Locali, prevede che "*gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del presente Titolo sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di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

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

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

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

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



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

Ridefinizione dell'assetto organizzativo

Con deliberazione n. 381 del 17 marzo 2025 la Giunta regionale ha ridefinito l'assetto organizzativo e la pesatura delle proprie strutture organizzative dirigenziali.

La necessità di ridefinire l'assetto delle competenze delle strutture regionali è derivata in primo luogo dall'esigenza di ottimizzare l'organizzazione amministrativa in relazione agli obiettivi del PNRR e alla nuova governance dei fondi della politica di coesione nazionale ed europea, a seguito delle modifiche normative intervenute in materia. L'adeguamento dell'organizzazione è stato accompagnato inoltre dal processo di razionalizzazione complessiva delle strutture dirigenziali della Giunta regionale, che sono state ridotte nel numero totale passando da 58 a 55, con la finalità di accorpare competenze omogenee e di riequilibrare la complessità organizzativo funzionale delle stesse.

Contestualmente si è provveduto alla ridefinizione delle nuove fasce retributive e i correlati valori economici della retribuzione di posizione, in attuazione dell'art. 3 comma 2 dell'Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo - Area Funzioni locali – Sezione Dirigenti, triennio 2024-2026, annualità 2025, autorizzato ai fini della stipula con deliberazione n. 332 del 13 marzo 2025.

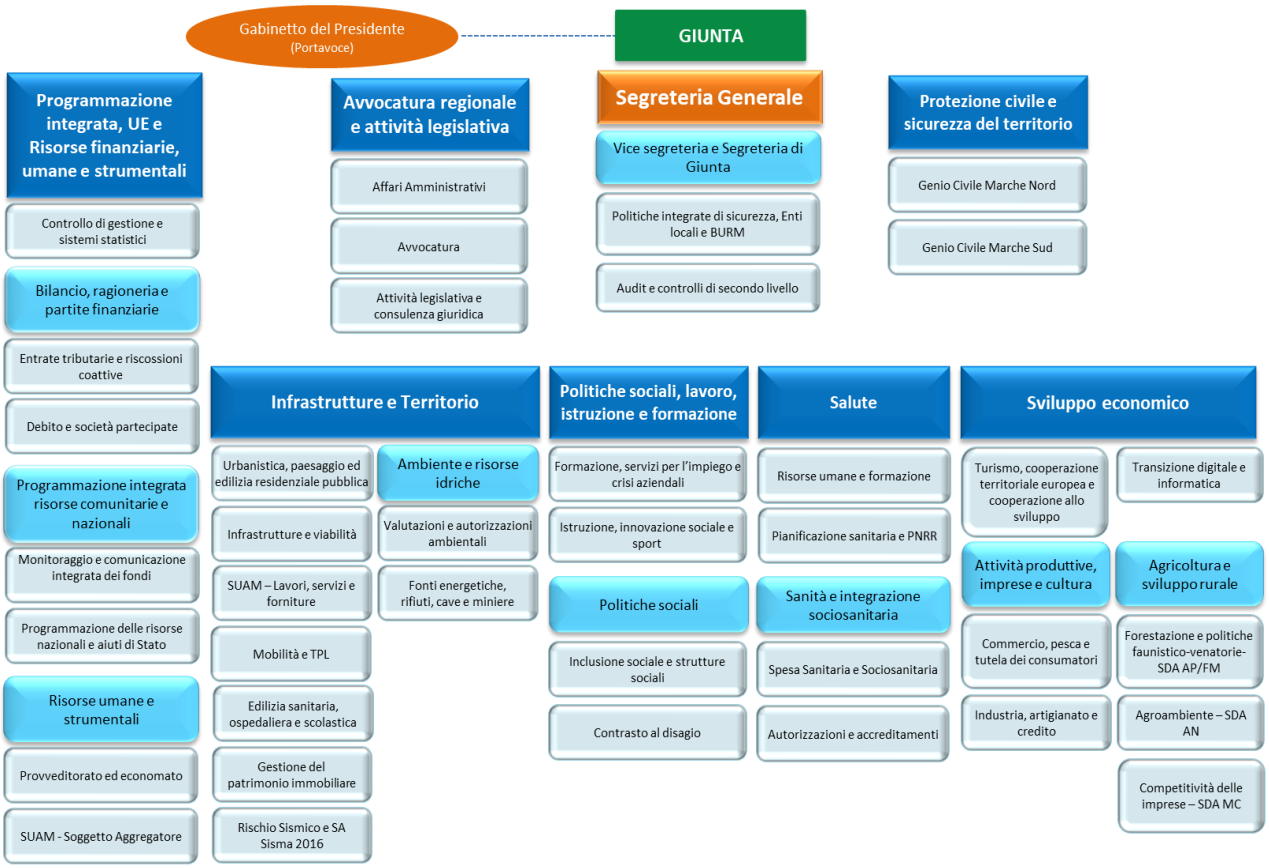
Pertanto, le strutture dirigenziali sono state oggetto di nuova pesatura sulla base dei criteri definiti all'esito di specifico confronto sindacale conclusosi nella stessa data del 7 marzo 2025, di cui alla deliberazione della Giunta regionale n. 333 del 13 marzo 2025, che ha approvato altresì il regolamento per il conferimento degli incarichi dirigenziali della Giunta regionale.

Tale nuovo assetto organizzativo e le modifiche introdotte nell'ambito delle declaratorie hanno supportato la decisione di attivare gli interpelli per tutti i Dipartimenti, tutte le Direzioni e per trentuno Settori della Giunta regionale.

L'avvio di un così ampio numero di interpelli è stato finalizzato ad assicurare una tendenziale coincidenza di durata degli incarichi delle strutture della Giunta regionale, e dunque a garantire efficienza, efficacia e stabilità dell'azione amministrativa nonché una concreta ottimizzazione delle risorse con un maggiore ritorno sugli investimenti formativi e di sviluppo delle competenze dei dirigenti e sul raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione.

Con DGR n. 643 del 28 aprile 2025 e DGR n. 987 del 24 giugno sono stati conferiti rispettivamente gli incarichi di direzione dei Dipartimenti e gli incarichi dirigenziali delle Direzioni e dei Settori.

Alla data del 1° luglio 2025 l'assetto organizzativo è costituito da n. 55 strutture dirigenziali, compresa la Segreteria Generale.



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

I valori della retribuzione di posizione rideterminati ai sensi del contratto collettivo decentrato integrativo 2024-2026, annualità 2025 – Dirigenza e la distribuzione per fasce delle strutture dirigenziali, sono evidenziati nella tabella che segue:

Fascia retributiva	Valore economico	Tipologia struttura	Distribuzione
Segreteria Generale[4]	93.000,00 €	Struttura di vertice	1
Dip	81.000,00 €	Struttura complessa	7
Dir	70.000,00 €	Struttura complessa	9
Set1	46.292,37 €	Struttura semplice	28
Set2	37.500,00 €	Struttura semplice	5
Set3	32.500,00 €	Struttura semplice	5

[4] Vedi nota 1. Nell'ambito della ridefinizione dell'assetto organizzativo della Giunta regionale ha trovato applicazione quanto fissato dall'articolo 40, comma 5, della legge regionale n. 18 del 2021 come modificato dall'articolo 11, comma 5, della legge regionale n. 25 del 2023.

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

- n. 32 incarichi a dirigenti di ruolo della Giunta regionale;
- n. 7 incarichi a dirigenti provenienti da altre pubbliche amministrazioni ai sensi dell'art 19 comma 5-bis del D. Lgs. 165/2001;
- n. 5 incarichi, incluso il Segretario generale, a soggetti di particolare e comprovata qualificazione professionale ai sensi dell'art. 19 comma 6 del D. Lgs. 165/2001, di cui n. 2 incarichi a funzionari interni regionali;
- n. 11 incarichi ad interim.

Alla data del 20 maggio 2025 sono giunti a naturale scadenza gli incarichi di Elevata Qualificazione. Pertanto, con deliberazione n. 682 del 5 maggio 2025, la Giunta regionale ha approvato la proposta del Segretario generale e dei Direttori di Dipartimento, per l'istituzione delle posizioni non dirigenziali afferenti a ciascuna struttura dirigenziale. La deliberazione ha individuato le relative tipologie, graduazioni e fasce retributive, definendone le specifiche competenze in coerenza con il nuovo assetto organizzativo della Giunta regionale, come delineato nella deliberazione n. 381 del 17 marzo 2025.

I nuovi incarichi di Elevata Qualificazione, come previsto dall'art. 21, comma 5, della legge regionale n. 18/2021 e dall'art. 6 del Regolamento approvato con DGR n. 1460/2023, sono stati conferiti dal Segretario generale e dai Direttori di Dipartimento a seguito di apposita procedura di interpello predisposta dal Segretario generale.

Alla data del 1° luglio 2025 sono istituite n. 287 posizioni non dirigenziali, distribuite nelle fasce retributive come di seguito indicato:

POSIZIONI NON DIRIGENZIALI				
EQ1 € 16.000	EQ2 € 12.000	EQ3 € 9.000	EQ4 € 7.000	Totale
55	**72**	**75**	**85**	**287**

Alla luce di nuove esigenze progressivamente sopravvenute, in termini di ulteriori e importanti competenze attribuite all'Ufficio Speciale per la Ricostruzione in attuazione delle ordinanze speciali e ordinarie adottate dal Commissario Straordinario per la Ricostruzione Sisma 2016 e dei molteplici aspetti gestionali e finanziari connessi, cui si aggiunge la gestione tecnico, amministrativa e finanziaria della ricostruzione pubblica e privata a seguito del Sisma del 9 novembre 2022, è emersa l'esigenza di riorganizzare anche la struttura dell'Ufficio Speciale per la Ricostruzione, per ottimizzare, razionalizzare e aumentare, in termini di efficacia ed efficienza, l'azione tecnica e amministrativo-contabile. Si è provveduto pertanto con deliberazione n. 683 del 5 maggio 2025 alla ridefinizione delle specifiche competenze ripartite tra Dipartimento, Direzione e Settori e, contestualmente, sono state attribuite le nuove fasce retributive e i relativi valori economici della retribuzione di posizione, in attuazione di quanto previsto dalla deliberazione della Giunta regionale n. 333 del 13 marzo 2025.

3.1.3 Il sistema di misurazione delle funzioni interne

Con il termine "indicatori comuni per le funzioni di supporto" si indica un set di grandezze selezionate, utili a misurare le performance organizzativa di un'amministrazione come definita nelle Linee guida elaborate dal Dipartimento della Funzione pubblica (n. 1/2017 e n. 2/2017) e nel documento "Indicatori comuni per le funzioni di supporto nelle amministrazioni pubbliche", con particolare riferimento agli aspetti individuati dall'art. 8 del D. Lgs. 150 del 2009, comma1, lettera d) sulla modernizzazione ed il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e lettera f) sull'efficienza nell'impiego delle risorse. Esse fanno riferimento alla gestione delle funzioni di supporto comuni a tutte le organizzazioni (quali ad esempio la gestione degli acquisti, la gestione del personale, la comunicazione, la digitalizzazione, la trasparenza) come da circolare n 2 del 30/12/2019 del Dipartimento della Funzione pubblica.

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

Indicatori comuni per le funzioni di supporto Regione Marche

Processi di gestione delle risorse umane	2021	2022	2023	2024
1.1 Costo unitario della funzione di gestione delle risorse umane *Costo del personale addetto alla funzione gestione risorse umane / N. totale dei dipendenti in servizio*	1.044,49€	996,65 €	1.182,67 €	1.302,60€
1.2 Grado di attuazione di forme di organizzazione del lavoro in telelavoro o lavoro agile *N. di dipendenti in lavoro agile e telelavoro / N. totale dei dipendenti in servizio*	62,96%	62,88%	61,80%	79,96%
1.3 Grado di copertura delle attività formative dedicate *N. di dipendenti che hanno iniziato un'attività formativa nel periodo di riferimento / N. totale dei dipendenti in servizio*	22,59%	41,72%	47,87%	71,82%
1.4 Grado di copertura delle procedure di valutazione del personale *N. di dipendenti che hanno ricevuto almeno un colloquio di valutazione / N. totale dei dipendenti in servizio*	100%	100%	100%	100%
1.5 Tasso di mobilità interna del personale non dirigenziale *N. di dipendenti che hanno cambiato unità organizzativa / N. totale di personale non dirigenziale in servizio*	0,85%	0,91%	0,32%	0,98%

Gestione degli approvvigionamenti e degli immobili	2021	2022	2023	2024
2.1 Incidenza del ricorso a convenzioni CONSIP e al mercato elettronico degli acquisti *Spesa per l'acquisto di beni e servizi effettuata tramite convenzioni quadro o mercato elettronico / Pagamenti per acquisto di beni e servizi*	*Dato non disponibile*	*Dato non disponibile*	*Dato non disponibile*	*Dato non disponibile*
2.2 Tempestività dei pagamenti *gg effettivi tra la data di scadenza della fattura o richiesta equivalente di pagamento e la data di pagamento ai fornitori moltiplicata per l'importo dovuto, rapportata alla somma degli importi pagati nel periodo di riferimento*	-15,53g	-22,43g	-19,03g	*Dato non disponibile*
2.3 Spesa per energia elettrica al metro quadro *Costo per energia elettrica / N. di metri quadri disponibili*	12,39€	14,77€	19,86€	18,06€

Gestione delle risorse informatiche e digitalizzazione	2021	2022	2023	2024
3.1 Grado di utilizzo di Spid nei servizi digitali *N. di accessi unici tramite SPID a servizi digitali / N. di accessi unici a servizi digitali collegati a SPID*	96,2%	100%	100 %	100%
3.2 Percentuale di servizi full digital *N. di servizi che siano interamente online, integrati e full digital / N. di servizi erogati*	63,3%	81%	79,04%	96%
3.3 Percentuale di servizi a pagamento tramite pagoPa *N. di servizi a pagamento che consentono uso PagoPA / N. di servizi a pagamento*	*Dato non disponibile*	*Dato non disponibile*	*Dato non disponibile*	100%
3.4 Percentuali di comunicazioni tramite domicili digitali *N. di comunicazioni elettroniche inviate ad imprese e PPAA tramite domicili digitali / N. di comunicazioni inviate a imprese e PPAA*	100%	100%	100%	100%
3.5 Percentuali di banche dati pubbliche disponibili in formato aperto *N. di dataset pubblicati in formato aperto / N. di dataset previsti dal paniere dinamico per il tipo di amministrazione*	33,33%	33,33%	43,75%	43,75%
3.6 Dematerializzazione procedure *Procedura di gestione presenze-assenze, ferie-permessi, missioni e protocollo integralmente ed esclusivamente dematerializzata (full digital)*	SI	SI	SI	SI

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

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

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

La sezione intende rappresentare la strategia e gli obiettivi connessi allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto secondo Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 8 ottobre 2021, nonché in coerenza con il CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021, Titolo VI, Capo I, artt. 63 e ss del 16 novembre 2022 e il CCNL dell'Area Funzioni Locali 2019-2021 Titolo III, Capo I artt. 11 e 12 del 16 luglio 2024, adottati dalla Regione Marche.

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

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

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

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

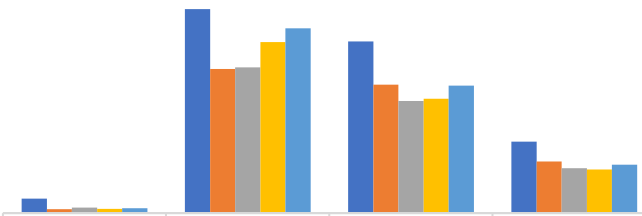
- sostituzione delle "otto giornate mensili da prestare in modalità agile", con "una o due giornate prestabili a settimana", non modificabili e non recuperabili, da indicare all'interno dell'Accordo individuale;
- determinazione della data d'inizio dell'accordo individuale di lavoro agile al 1° giorno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

Tale regolamentazione ha consentito l'Amministrazione, anche per l'anno 2024, di precedere ad una razionalizzazione e pianificazione dell'utilizzo degli spazi di lavoro, delle sedi e delle dotazioni tecnologiche, quanto mai necessarie in considerazione delle politiche assunzionali.

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

- **prerequisiti di conoscenza e competenza** dei software gestionali in uso nella Giunta regionale relativamente al proprio ambito lavorativo/settore di riferimento, delle modalità operative del lavoro agile, come da documentazione reperibile sulla point/intranet regionale; di aver preso visione delle disposizioni normative in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e policy per la sicurezza informatica e per l'utilizzo degli strumenti informativi e telematici;
- **richiesta** a carattere volontario ed autorizzata del dirigente di assegnazione (entro 5 gg. lavorativi dalla richiesta);
- **destinatari** i lavoratori a tempo indeterminato o determinato (pieno o parziale) anche nuovi assunti se il dirigente referente ritiene che abbia acquisito sufficiente esperienza lavorativa;
- **esclusione dal lavoro agile** del personale turnista o i dipendenti che necessitano di una costante utilizzo dei macchinari (es. magazzinieri, addetti alla manutenzione, operai, autisti, ecc.) o dipendenti adibiti a prestazioni lavorative non adattabili al lavoro agile;
- **distribuzione** con l'individuazione di una o due giornate massimo alla settimana (riproporzionate in caso di rapporto part time), inserite nell'accordo individuale, senza possibilità di cambio turno (in quanto non prevista dal CCNL e per una organizzazione migliore della logistica);
- **rientro** possibile in servizio nella giornata di lavoro agile, senza possibilità di recupero della giornata di lavoro agile non fruita;
- **prevalenza** del servizio in presenza;
- **decorrenza** dal primo giorno del mese successivo a quello in cui è avvenuta la validazione da parte del dirigente;

DIPENDENTI IN LAVORO AGILE PER FIGURA PROFESSIONALE



	Dirigenti	Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione	Area degli Istruttori	Area degli operatori esperti	Area degli operatori
ANNO 2020	57	809	681	283	1
ANNO 2021	16	571	509	205	1
ANNO 2022	22	578	445	178	1
ANNO 2023	17	678	454	173	1
ANNO 2024	20	733	505	192	0

- **durata** che non può essere inferiore a 6 mesi e non può superare il termine di 1 anno solare, salvo proroga tacita disposta d'ufficio dalla struttura competente in materia di personale; in caso di cambi di struttura di assegnazione o modifica di obiettivi assegnati, l'accordo cessa d'ufficio e per riattivarlo necessita ridefinire un nuovo Accordo individuale;
- **definizione delle fasce di contattabilità** non superiore all'orario medio giornaliero di lavoro ed è articolata in modo funzionale a garantire le esigenze di conciliazione vita-lavoro del dipendente;
- **definizione delle fasce di inoperabilità** (disconnessione);

- **riserva** per alcune categorie di lavoratori in particolari necessità secondo le previsioni normative vigenti;
- **senza erogazione dei buoni pasto** nelle giornate di lavoro agile;
- **forma contratto**, l'accordo individuale di lavoro agile viene sottoscritto in forma digitale;
- **parità di diritti e doveri** con i lavoratori non in lavoro agile.

Quindi l'amministrazione regionale da anni è proiettata sempre più a dare un nuovo impulso con un approccio sempre più completo e strutturato alle iniziative connesse ai nuovi modelli innovativi di organizzazione del lavoro, includendo anche altre forme di flessibilità, e soprattutto, favorendo il lavoro per obiettivi, cercando di creare un ambiente di lavoro con spazi flessibili per favorire la collaborazione, il benessere individuale e l'introduzione di tecnologie digitali, ma non solo.

Dotazione digitale e tecnologica 2025- 2026 - 2027

Per il triennio 2025-2027 la Regione prosegue nel percorso di potenziamento e l'aggiornamento continuo delle postazioni di lavoro tramite prodotti Microsoft della famiglia "office365", in forza dell'adesione alla convenzione Consip denominata EA7, per un valore complessivo nel triennio pari a 3.000.000,00€. Ciò consentirà di sfruttare a pieno l'utilizzo delle aree di lavoro condivise su Teams in cloud, implementando apposite policy di sicurezza, di utilizzare la fonia di Teams, di estendere l'utilizzo della Multi Factor Authentication e gli strumenti di Intelligenza Artificiale del prodotto COPILOT.

Le postazioni client saranno standardizzate in fase di configurazione in particolare per l'aspetto della sicurezza (dominio, antivirus), inoltre saranno sostituiti i computer fissi con computer portatili dotati di docking station. Questa scelta rende più flessibile le modalità lavorative (spostamenti, sedi in più uffici, assistenze, ecc). Nel 2025 inizierà la migrazione di tutti i client al nuovo Windows 11.

Prosegue, per il triennio 2025-2027 il potenziamento del data center regionale, quale struttura già qualificata CSP da AGID, al fine di fornire in misura crescente servizi cloud in modalità IAAS, PAAS, SAAS, in favore delle strutture dell'ente regionale, degli enti del territorio e del comparto sanitario, nell'ottica del principio CLOUD first, potenziando i servizi di Software Defined Storage e la capacità di ospitare applicativi con architetture a microservizi, per un valore complessivo previsto, nel triennio pari a 3.000.000,00€.

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

Oltre alle certificazioni sopra citate, verranno acquisite la certificazione CSA Star Level 2, ultimo elemento che consentirà di raggiungere il livello di abilitazione alla gestione dei servizi strategici.

Due dei tre data center di Regione Marche (Data Center Tiziano presso il palazzo Leopardi e il Data Center presso il sito di via Sanzio) sono stati collegati in business continuity attraverso un sistema di replica sincrona dei dati ad elevata performance e in alta affidabilità, che garantisce la disponibilità dei sistemi a livello geografico.

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

Nel triennio 2025-2026-2027 saranno inoltre completati gli interventi per aumentare la sicurezza e la disponibilità dei dati in relazione ai collegamenti di rete, riassumibili in una maggiore protezione della rete da attacchi esterni (virtual firewall), l'aumento dell'efficienza del servizio al cittadino (bilanciatori di traffico web virtuali) e un migliore sfruttamento delle potenzialità dell'infrastruttura di rete presente (software defined network).

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

Istituti flessibili per la conciliazione dei tempi di vita - lavoro

Gli istituti flessibili consentono la conciliazione dei tempi di vita-lavoro dei dipendenti garantendo benefici correlati a situazioni di disagio personale e familiare in ottica di genere. La rilevazione, riferita all'anno 2024, concerne il personale della Giunta regionale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, assegnato sia alle strutture tecnico amministrative che a quelle dei componenti della Giunta regionale.

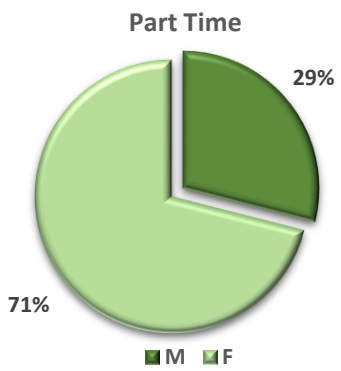
Flessibilità orario di lavoro

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

Part time

Nel rispetto delle previsioni del CCNL Funzioni locali, gli enti possono costituire rapporti di lavoro part time mediante assunzione, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, o trasformare rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati, indipendentemente dal profilo professionale posseduto. Al fine di permettere una migliore conciliazione dei tempi vita-lavoro sono attualmente riconosciute presso la Regione Marche n. 20 tipologie di part time differenti tra orizzontali, verticali e misti.

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



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

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

In materia di conciliazione dei tempi lavoro/famiglia non si può tralasciare l'effetto derivante dall'utilizzo dei permessi giornalieri o orari da parte dei dipendenti che hanno una condizione di handicap grave e permanente a proprio carico o a carico di un familiare o affine, entro il 2° grado.
Ai sensi dell'art. 33 della legge n. 104/1992, i dipendenti, previa verifica dei requisiti ed autorizzazione, possono in questi casi utilizzare n. 3 giorni di permesso mensili o n. 2 ore giornaliere, se utilizzati per sé stessi, al fine di soddisfare le proprie esigenze di salute o di contemperare le esigenze di salute e di assistenza del familiare in difficoltà.

Al 31.12.2024 utilizzano tale beneficio:

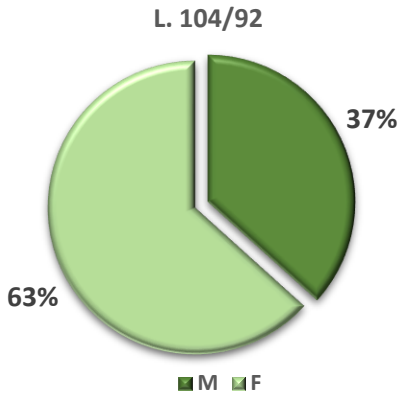


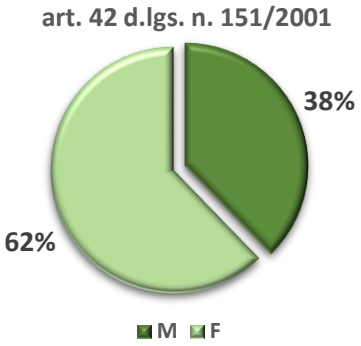
Figura professionale	M	F	Totale
Dirigenti	1	5	**6**
Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione	62	93	**155**
Area degli Istruttori	34	92	**126**
Area degli operatori esperti	37	41	**78**
Totale	**134**	**231**	**365**
	37%	**63%**	

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

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

Altro beneficio a sostegno della conciliazione vita lavorativa e familiare, è quello previsto dall'art. 42 del d.lgs. n. 151/2001. Tale beneficio consiste in un congedo retribuito giornaliero, con l'erogazione di una indennità pari all'ultimo stipendio percepito nell'ultimo mese, al fine di assistere un proprio familiare, nella condizione di handicap grave e permanente e di convivenza dello stesso con il lavoratore, per la durata massima di 24 mesi nell'arco della vita lavorativa, da utilizzare anche in modalità frazionata.
Il 62% dei dipendenti che utilizzano l'art. 42 d.lgs. n. 151/2001 è di genere femminile.

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



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

RIPOSI GIORNALIERI DELLA MADRE

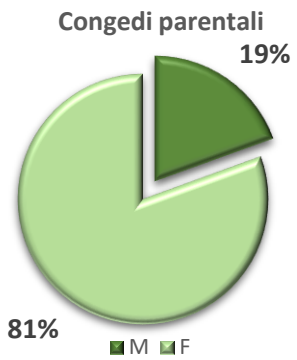
Durante il primo anno di vita del bambino la madre ha diritto a 2 periodi di riposo della durata di un'ora ciascuno, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.

RIPOSI GIORNALIERI DEL PADRE

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

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

CONGEDO PARENTALE



Per ogni bambino, nei suoi primi 12 anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non superiore ai sei mesi, elevabili a sette per il padre nel caso si astenga dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi. I congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di 10 mesi, elevabile a 11 se il padre si astiene dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi. Il congedo parentale fino ai 12 anni di vita del bambino è retribuito al 30%, per un periodo complessivo tra i genitori di nove mesi. A ciascun genitore lavoratore spetta un periodo di 3 mesi, non trasferibile, con indennità al 30%. Hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, ad un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di 3 mesi, per i quali spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione. Nel caso vi sia un solo genitore, allo stesso spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione per un periodo massimo di 9 mesi. I primi 30 giorni fra entrambi i genitori hanno una retribuzione al 100%, come previsto dal CCNL Funzioni Locali. L'amministrazione consente l'applicazione del beneficio del congedo parentale ad ore su base oraria, nella misura pari a 3 ore. Con la fruizione di n. 2 permessi orari, ciascuno pari a 3 ore, in due distinte giornate, viene totalizzato un giorno intero di congedo parentale.

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

MALATTIA FIGLIO

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore ai 3 anni. Per ogni anno di età del bambino, fino ai tre anni, i

primi 30 gg di malattia sono interamente retribuiti, come previsto dal CCNL Comparto Funzioni Locali già Regioni e Autonomie Locali. Dai 3 agli 8 anni di età, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro per la malattia del figlio, alternativamente, nel limite di 5 giorni all'anno. I giorni di malattia del figlio dai 3 agli 8 anni non sono retribuiti.

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

TIPOLOGIA PERMESSO/FIGURA PROFESSIONALE	MASCHI				FEMMINE				TOTALE COMPLESSIVO
	Area degli operatori esperti	Area degli Istruttori	Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione	TOTALI	Area degli operatori esperti	Area degli Istruttori	Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione	TOTALI	
Riposi giornalieri madre/padre	0	0	1	**1**	3	9	15	**27**	**28**
Congedo parentale al 100%	2	8	12	**22**	5	25	44	**74**	**96**
Congedo parentale al 30%	0	5	2	**7**	3	23	38	**64**	**71**
Congedo parentale non retribuito	0	1	1	**2**	0	1	1	**2**	**4**
Malattia figlio retribuita	3	7	14	**24**	5	24	28	**57**	**81**
Malattia figlio non retribuita	0	0	1	**1**	0	7	5	**12**	**13**
				57				**236**	**293**

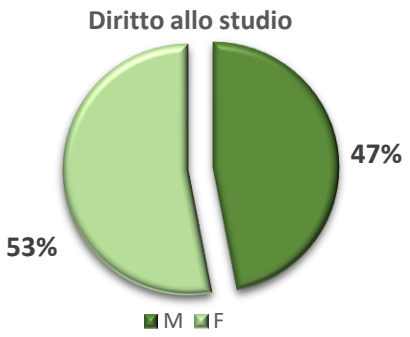
La distribuzione dei congedi parentali evidenzia che l'81% dei permessi richiesti è da parte del dipendente di genere femminile mentre i permessi richiesti dai dipendenti di genere maschile sono il 19%.

ALTRE FORME DI CONCILIAZIONE VITA E LAVORO

PERMESSI PER DIRITTO ALLO STUDIO

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

Figura professionale	M	F	Totale
Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione	10	10	**20**
Area degli Istruttori	8	11	**19**
Area degli operatori esperti	5	5	**10**
TOTALI	**23**	**26**	**49**
	47%	**53%**	



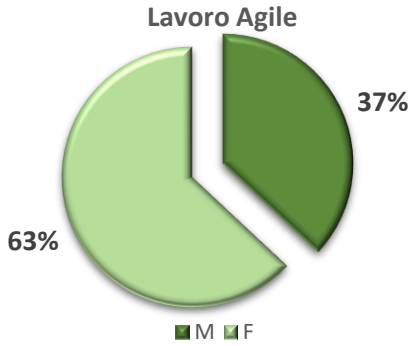
Per l'anno 2024 sono stati concessi i permessi straordinari retribuiti per il diritto allo studio, nel limite massimo di 150 ore individuali, a n. 49 dipendenti della Giunta regionale e USR di cui con contratto a tempo indeterminato n. 44 e determinato n. 5, con una percentuale totale pari al 47% per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

LAVORO A DISTANZA

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

I - Lavoro Agile

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



Al 31 dicembre 2024 gli accordi di lavoro agile autorizzati ai dipendenti sono stati n. 1.450 con una percentuale pari 37% di genere maschile e il 63% di genere femminile come si rappresenta nella tabella a seguire:

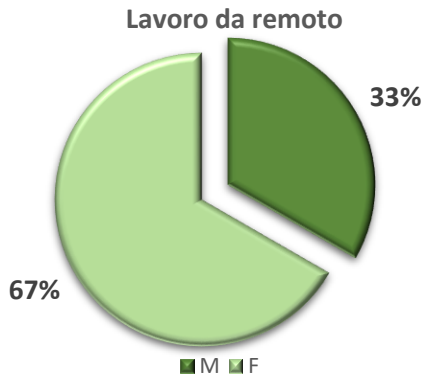
Figura professionale	M	F	Totale
Dirigenti	6	14	**20**
Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione	262	471	**733**
Area degli Istruttori	189	316	**505**
Area degli operatori esperti	79	113	**192**
Area degli operatori	0	0	**0**
Totale	**536**	**914**	**1.450**
	37%	**63%**	

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

temporaneo e straordinario in caso di calamità naturali o situazioni emergenziali oggettive ed imprevedibili, consentendo all'amministrazione di utilizzare forme di lavoro a distanza che si caratterizzano anche per la loro temporaneità e straordinarietà.
A fine luglio 2024 la procedura per l'attivazione del suddetto lavoro agile, a cura del Dirigente della cui struttura si sono verificati gli eventi emergenziali, è stata completamente informatizzata: dal 29 luglio al 31 dicembre 2024 le richieste sono state n. 189 di cui n. 144 per cause di emergenze localizzate e n. 45 per cause di emergenze generalizzate coinvolgendo, in totale n. 1353 dipendenti.

II - Altre forme di lavoro a distanza
Lavoro da Remoto

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



Con la sottoscrizione in data 16/11/2022 del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali per il triennio 2019-2021, il quale, al titolo VI, ha introdotto la disciplina del lavoro a distanza e, specificamente al capo II, articoli 68 - 70, la modalità di lavoro detta "da remoto" la Giunta regionale con deliberazione n. 1461/2023 ha così adeguato il regolamento alle disposizioni contenute nel citato contratto.

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

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

Tipologia	M	F	Totale
Domiciliare annuale	31	62	**93**
Domiciliare per esigenze straordinarie	3	6	**9**
Totale	**34**	**68**	**102**
	33%	**67%**	

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

3.3.1 Premessa

L'articolo 6 del D. Lgs. 30/03/2001 n. 165 e s.m.i., concernente l'organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale prevede che le amministrazioni pubbliche adottino, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità di servizi ai cittadini, il piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività, nonché con le linee di indirizzo emanate all'art. 6 ter del medesimo decreto legislativo. Inoltre, lo stesso articolo 6, come novellato dal D. Lgs. n. 75/2017, introduce elementi significativi tesi a superare il concetto tradizionale e statico di dotazione organica e implica un'analisi quantitativa e qualitativa delle necessità delle amministrazioni, puntando sulle professionalità emergenti e più innovative, in ragione dell'evoluzione tecnologica e organizzativa.
Il PTFP si sviluppa in prospettiva triennale e può essere aggiornato annualmente in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale, rappresentando uno strumento programmatico, modulare e flessibile per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane, in coerenza con l'organizzazione degli uffici.

3.3.2 Programmazione personale del comparto[5]

La dotazione organica in termini finanziari prevista all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, come novellato dal D. Lgs. n. 75/2017 e costruita nel rispetto delle linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter del medesimo decreto legislativo, con Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8 maggio 2018 - registrato presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 - Reg.ne - Succ 1477 - Pubblicato in Gazzetta Ufficiale- Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018, viene di seguito rappresentata, tenendo conto altresì dell'entrata in vigore dal 1° aprile 2023 del nuovo sistema di classificazione dell'ordinamento professionale, di cui all'art. 12 del Contratto Collettivo Nazionale del comparto Funzioni Locali, triennio 2019-2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022:

Area	Posizione economica iniziale	% lavorativa	Costo tabellare con oneri e IRAP	Al 01/01/2025		
				Personale in servizio a T.I. (compresi comandi e distacchi in uscita)	Programmazione ordinaria residua	Costo personale in servizio e programmato al 01/01/2025
Dirigenza	DIR	100,00%	€ 66.133,40	40	5	€ 2.976.003,00
Area dei funzionari e dell'Elevata qualificazione	D3	100,00%	€ 40.521,76	173		€ 7.010.264,48
	D3	50,00%	€ 20.260,88	1		€ 20.260,88
	D1	100,00%	€ 35.423,35	814	17	€ 29.436.803,85
	D1	91,67%	€ 32.472,58	2		€ 64.945,17
	D1	83,33%	€ 29.518,28	9		€ 265.664,50
	D1	50,00%	€ 17.711,68	7		€ 123.981,73
Area degli istruttori	C1	100,00%	€ 32.646,33	637	8	€ 21.056.882,85
	C1	91,67%	€ 29.926,89	2		€ 59.853,78
	C1	83,33%	€ 27.204,19	15		€ 408.062,80
	C1	66,67%	€ 21.765,31	4		€ 87.061,23
	C1	50,00%	€ 16.323,17	3		€ 48.969,50
Area degli operatori esperti	B3	100,00%	€ 30.631,75	215		€ 6.585.826,25
	B3	83,33%	€ 25.525,44	3		€ 76.576,31
	B3	66,67%	€ 20.422,19	4		€ 81.688,75
	B3	50,00%	€ 15.315,88	1		€ 15.315,88
	B1	100,00%	€ 29.047,61	102	3	€ 3.049.999,05
	B1	83,33%	€ 24.205,37	3		€ 72.616,12
	B1	66,67%	€ 19.366,04	2		€ 38.732,08
	B1	50,00%	€ 14.523,81	3		€ 43.571,42
				2.040	**33**	**€ 71.523.079,62**

[5] *Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (PTFP) di cui alla deliberazione della Giunta regionale n. 90 del 31 gennaio 2025*

La stessa tiene conto dei dipendenti appartenenti al ruolo della Giunta regionale alla data del 01/01/2025, articolata per area/categoria giuridica e percentuale lavorativa, compreso il personale in mobilità o distacco in uscita, al fine di valorizzare gli oneri futuri in caso di rientro in servizio, come suggerito dalle linee di indirizzo adottate con il decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione sopra citato.

Il costo lordo annuo di ciascuna unità viene computato con riferimento al trattamento economico tabellare iniziale, incluso l'anticipo contrattuale di cui all'articolo 1, commi 27 e 28 della Legge 30 dicembre 2023, n. 213, concernente "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2024 e bilancio pluriennale per il triennio 2024-2026", comprensivo di oneri contributivi e previdenziali e dell'IRAP, con esclusione delle progressioni economiche orizzontali e di tutti gli istituti del salario accessorio, che trovano copertura nel fondo delle risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 79 del CCNL del comparto Funzioni Locali, triennio 2019-2021, sottoscritto in data 16/11/2022.

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

Ai sensi dell'art. 6 comma 2 del D. Lgs n. 165/2001, si è proceduto, inoltre, al fine di garantire gli equilibri di finanza pubblica, con nota ID: 35322392 del 25/11/2024, alla ricognizione delle eccedenze di personale, all'esito non sono emerse situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità e di collocamento in disponibilità.

Alla luce di quanto sopra esposto e all'esito della ricognizione effettuata ai sensi dell'art. 16, comma 1, lett. a-bis) del D. Lgs. n. 165/2001, con nota del 5 dicembre 2024 presso la Segreteria Generale e i Dipartimenti della Giunta regionale, è stata predisposta la seguente programmazione del fabbisogno di personale:

		Economie derivanti dalle cessazioni dell'anno 2024 (capacità assunzionale)	
Categorie giuridiche	Costo	Cessazioni al 31/12/2024	Capacità assunzionale 2025
D3	€ 40.521,76	10	€ 405.217,60
D	€ 35.423,35	39	€ 1.381.510,65
D - PT 91,67%	€ 32.472,58	1	€ 32.472,58
D - PT 50%	€ 17.711,68	1	€ 17.711,68
C	€ 32.646,33	22	€ 718.219,26
C- PT 66,67%%	€ 21.765,31	2	€ 43.530,62
B3	€ 30.631,75	11	€ 336.949,25
B3 - PT 83,33%	€ 25.525,44	1	€ 25.525,44
B1	€ 29.047,61	4	€ 116.190,44
B1- PT 83,33%	€ 24.205,37	1	€ 24.205,37
A	€ 27.536,68	1	€ 27.536,68
		93	**€ 3.129.069,57**
		Programmazione per Progressioni tra Aree 2025	€ 213.133,69
		Programmazione per Stabilizzazioni USR (*)	€ 381.325,79
		Programmazione per assunzioni a TD finanziati con risorse regionali e cofinanziati con risorse statali (*)	€ 236.686,07
		Residuo capacità assunzionale da programmazione 2024 ex DGR n. 94/2024	24.800,94 €
		Capacità assunzionale disponibile 2025 (*)	**2.322.724,96 €**
		Programmazione 2025 DGR 90/2025	
Aree	Costo	Unità	Costo
dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	€ 35.423,35	3	€ 106.270,05
degli Istruttori	€ 32.646,33		€ -
degli Operatori esperti	€ 29.047,61	1	€ 29.047,61
		4	**€ 135.317,66**
		Spesa per trasformazioni a Full Time 2025	€ 2.950,77
		Residuo capacità assunzionale (*)	**2.184.456,53 €**

(*) tali parti sono state modificate per effetto dell'aggiornamento del PIAO di cui al paragrafo 3.3.8 (rif. sottoparagrafo 3.3.8.3 "Programmazione del fabbisogno del personale del comparto – Ricognizione 2025 e ridefinizione annualità 2026 e 2027")

Le economie derivanti dalle cessazioni intervenute nell'anno 2024 sono pari a € 3.129.069,57.
A tali economie va aggiunto l'importo di € 24.800,94, corrispondente alle economie residuate dalla programmazione dell'anno precedente di cui alla deliberazione della Giunta regionale n. 94/2024 e s.m.i., così generandosi una capacità assunzionale complessiva, per l'anno 2025, di € 3.153.870,51.
A titolo precauzionale, in ragione del taglio delle entrate previsto dall'art. 1, comma 786, della Legge 30 dicembre 2024, n. 207 concernente: "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027", nonché degli effetti che potranno derivare dall'introduzione della contabilità economico patrimoniale Accrual, conseguente all'entrata in vigore del Decreto-legge 9 agosto 2024, n. 113 convertito con modificazioni dalla legge. 7 ottobre 2024, n. 143, per l'anno 2025, la programmazione del fabbisogno di personale viene effettuata nel limite del 30% del turn over.
Tale scelta è in perfetta aderenza a quanto previsto dall'articolo 33, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58 del 2019, il quale prevede che: "(…) *Le regioni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 le regioni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia (…)".*
In particolare, per l'anno 2025, viene effettuata una programmazione che tiene conto dei costi derivanti:

a) dalle progressioni tra Aree, la cui programmazione ricade nell'annualità 2025, pari a € 213.133,69, dettagliata al successivo paragrafo 3.3.3;
b) dalle stabilizzazioni del personale dell'Ufficio Speciale per la Ricostruzione che ricadono a livello di programmazione nell'annualità 2025, pari a € 381.325,79, come esplicato nel paragrafo 3.3.4[6];
c) dalle assunzioni con forme contrattuali flessibili i cui costi ricadono nel bilancio della regione in quanto non finanziati con risorse UE, o di privati o interamente coperti da risorse statali, per un importo complessivo pari a € 236.686,07, come esplicato al successivo paragrafo 3.3.6[7];
d) dall'assunzione di n. 4 unità di personale a tempo indeterminato a cui si aggiunge una trasformazione di un rapporto di lavoro già in essere da part time a full time, per un importo di € 138.268,43, di cui al dettaglio sotto riportato.

Con riferimento alla lettera d) il piano occupazionale 2025 prevede l'assunzione di n. 3 unità appartenenti all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex categoria giuridica D), con profilo professionale D/TS Funzionario Tecnico specialista nell'ambito delle infrastrutture, territorio e protezione civile, tramite scorrimento della graduatoria vigente approvata con decreto del dirigente della Direzione Risorse Umane e strumentali n. 86 del 22/02/2023 e s.m.i. e in scadenza al 01/03/2025.
Prevede inoltre l'assunzione di n. 1 unità con profilo professionale B1/AF "Esecutore dei servizi di supporto", all'esito di tirocinio formativo (convenzione unica regionale per il programma di inserimento lavorativo ai sensi dell'art. 11 della legge 68/99, presso Datori di lavoro pubblici). Infine, in attuazione del diritto di precedenza alla trasformazione del rapporto di lavoro per i dipendenti assunti a tempo parziale che ne abbiano fatto richiesta nell'anno precedente, normato dall'art. 3 comma 101 della legge n. 244/2007, la programmazione prevede la conversione dei rapporti di lavoro di n. 1 unità; tali variazioni del rapporto di lavoro da part time a tempo pieno sono trattate come nuove assunzioni, come previsto dalla normativa vigente. La spesa stimata è pari a € 2.950,77. La spesa lorda complessiva della programmazione del personale

[6] *Lettera eliminata nel paragrafo 3.3.8 "Aggiornamento del Piano triennale dei Fabbisogni del personale 2025-2027", per le ragioni ivi indicate. (cfr. sottoparagrafo 3.3.8.3)*
[7] *Lettera modificata nel paragrafo 3.3.8 "Aggiornamento del Piano triennale dei Fabbisogni del personale 2025-2027", per le ragioni ivi indicate (cfr. sottoparagrafo 3.3.8.3)*

a tempo indeterminato nei termini sopra indicati, per l'anno 2025, è pari a € 969.413,98[8], e rientra pienamente nella capacità assunzionale disponibile per l'anno 2025, sopra determinata, generando un risparmio pari a € 2.184.456,53[9].
Ad invarianza di spesa, con riferimento alla programmazione delle assunzioni di n. 3 unità di Operatori Esperti di cui al PIAO approvato dalla Giunta regionale con deliberazione n. 345 del 13 marzo 2023, in ragione dell'urgenza a procedere nonché della imminente scadenza della graduatoria del concorso B3/AF (ora Operatori Esperti) approvata con decreto RUS n. 404 del 13 luglio 2023, si modifica la modalità di reclutamento, prevedendo, in luogo di specifica procedura concorsuale rivolta ai lavoratori tutelati dalla legge n. 68 del 1999, l'utilizzo della precitata graduatoria che già conteneva la riserva a favore della stessa tipologia di lavoratori.

3.3.3 Programmazione progressioni tra Aree[10]

Con il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2025-2027, l'Amministrazione intende continuare un percorso di valorizzazione professionale riservato ai dipendenti di ruolo della Giunta regionale, nel rispetto dell'art. 52 comma 1 bis coordinato con l'art. 13, commi 6, 7 e 8, del CCNL 2019-2021 Funzioni Locali del personale del Comparto, attivando le progressioni tra le Aree.
In particolare, l'Aran, con parere CFL209, ha precisato che le risorse stanziate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della Legge n. 234 del 30/12/2021 (Legge di Bilancio 2022) - in una misura non superiore allo 0,55% del m.s. 2018 - possano essere integralmente destinate a progressioni verticali effettuate con procedura speciale. L'art. 13, comma 8 del CCNL prevede, infatti, che le risorse in questione siano integralmente destinate alle progressioni verticali speciali poste in essere nella fase di prima applicazione dei nuovi ordinamenti (dal 1° aprile 2023 al 31 dicembre 2025). Sulla base delle richiamate discipline, gli enti hanno dunque la possibilità di stanziare risorse contrattuali aggiuntive per le procedure speciali di progressione verticale effettuate ai sensi dell'art 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 16 novembre 2022 e dell'art. 52, comma 1-bis penultimo periodo del D. Lgs. n. 165/2001, in una misura massima dello 0,55% del m.s. 2018 ed in coerenza con i fabbisogni di personale.
All'esito delle richieste pervenute dal Segretario Generale e dai Direttori di Dipartimento, nella programmazione 2024-2026 approvata con DGR n. 94/2024 si è proceduto a programmare per l'anno 2025 le seguenti progressioni tra Aree articolate per struttura dirigenziale e profilo professionale:

[8] *Importo ridefinito per effetto delle modifiche di cui alle precitate note 6 e 7, nel paragrafo 3.3.8 "Aggiornamento del Piano triennale dei Fabbisogni del personale 2025-2027", per le ragioni ivi indicate (cfr. sottoparagrafo 3.3.8.3)*
[9] *Importo ridefinito per effetto delle modifiche di cui alle precitate note 6 e 7, nel paragrafo 3.3.8 "Aggiornamento del Piano triennale dei Fabbisogni del personale 2025-2027", per le ragioni ivi indicate (cfr. sottoparagrafo 3.3.8.3)*
[10] *Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (PTFP) di cui alla deliberazione della Giunta regionale n. 90 del 31 gennaio 2025*

PROGRESSIONI TRA AREE - ANNO 2025								
Dipartimenti	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione					Area degli Istruttori		
	D/AF	D/IT	D/TS		D/LF	C/AF	C/IT	C/TS
			Ing	Agr				Geometr
Segreteria generale	1					1		
Avvocatura regionale e attività legislativa						1		
Programmazione integrata, Ue e risorse finanziarie, umane e strumentali	2	2	1			5		
Infrastrutture, territorio e protezione civile	5	1	7			4		
Politiche sociali, lavoro, istruzione e formazione	11	1			3	4		
Salute						1		
Sviluppo economico	11					5		

La suddetta programmazione ha un costo pari a € 213.133,69 ed è stata interamente decurtata dalla capacità assunzionale generata dalle cessazioni intervenute nel 2024, come risulta dal paragrafo 3.3.2, non generando, pertanto, alcuna spesa aggiuntiva.

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

3.3.4 Programmazione stabilizzazioni personale dell'Ufficio speciale per la Ricostruzione (USR)[11]

In attuazione dell'art. 57, comma 3, del D.L. n. 104/2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 126/2020 e s.m.i., che prevede la possibilità di stabilizzare il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato in servizio presso gli Uffici speciali per la ricostruzione e presso gli enti dei crateri dei sismi del 2002, 2009, 2012 e 2016, la Giunta regionale intende procedere alla stabilizzazione del personale non dirigenziale in servizio presso l'USR della Regione Marche, che abbia maturato trentasei mesi di servizio nei predetti Uffici, anche in posizioni contrattuali diverse.
In ausilio ai processi di stabilizzazione, il successivo comma 3-bis prevede la possibilità di accedere al fondo appositamente costituito presso il Ministero dell'economia e delle finanze e finalizzato al concorso agli oneri derivanti da tali assunzioni attraverso la presentazione di apposita istanza.
Tali assunzioni, ai sensi del comma 3-septies dell'art. 57 del D.L. n. 104/2020 e s.m.i., finanziate integralmente dalle risorse di cui allo specifico Fondo nell'ambito del Bilancio dello Stato, provenienti da altri soggetti e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse, non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. Pertanto, la spesa delle stabilizzazioni del personale in servizio presso l'USR della Marche è neutra rispetto al vincolo di sostenibilità finanziaria nei limiti delle risorse assegnate alla Regione Marche, con DPCM del 28

[11] *Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (PTFP) di cui alla deliberazione della Giunta regionale n. 90 del 31 gennaio 2025*

marzo 2024 come modificato dal successivo DPCM del 18 luglio 2024, a valere sulle risorse finanziarie del Fondo di cui al comma 3-bis dell'articolo 57, del D.L. 104/2020.
Inoltre, l'art. 1, comma 705, della legge n. 207 del 30/12/2024 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027" reca una norma di interpretazione autentica sulle disposizioni di cui ai commi 3 e 3-bis dell'articolo 57 del DL 104/2020, nello specifico legislativamente dispone che "le assunzioni a tempo indeterminato di personale, ivi previste, sono in deroga anche ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006 n. 296 e, in caso di finanziamento parziale, per la sola quota finanziata dal fondo istituito ai sensi del citato comma 3-bis".
Al riguardo, risulta accertata l'entrata di euro 2.412.666,50 per l'anno 2024; per il 2025 l'entrata definita con DPCM del 18 luglio 2024, in fase di accertamento, è pari a euro 3.619.000,00.

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

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

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

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

3.3.5 Programmazione in deroga ai vincoli assunzionali[12]

In relazione alle attività connesse all'attuazione del Piano di potenziamento straordinario dei Centri per l'Impiego, secondo le disposizioni di cui al Decreto del Ministero del Lavoro n. 74 del 28/06/2019, così come modificato dal successivo Decreto del Ministero del Lavoro n. 59 del 22/05/2020, e, tenuto conto del "Piano regionale per l'attuazione del programma straordinario di potenziamento dei Centri per l'impiego" ,approvato dalla Giunta regionale, con deliberazione n. 1662 del 30/12/2020, aggiornato dalla successiva deliberazione n. 38 del 22/01/2024, e, ulteriormente aggiornato dalla deliberazione n. 89 del 31/01/2025, per la regione Marche è stato previsto un piano di potenziamento formato da complessive n. 194 unità.
Per garantire la sua completa attuazione, è necessario programmare, per l'anno 2025, l'assunzione di n. 3 unità appartenenti all'Area degli Istruttori (ex categoria giuridica C), con profilo professionale "C/LF Assistente amministrativo per le politiche attive del lavoro e formazione" tramite utilizzo della graduatoria della procedura concorsuale, già avviata con decreto del dirigente della Direzione Risorse Umane e strumentali n. 230 del 04/04/2024, allo stato, in fase di definizione.
Tali assunzioni sono in deroga ai vincoli di sostenibilità finanziaria e di spesa di personale ai sensi della legge 30 dicembre 2018, n. 145 – articolo 1, comma 258, come modificato dall'articolo 12, comma 1, del decreto-legge n. 4/2019 convertito con modificazioni dalla legge 28 marzo 2019, n. 26.

Al fine di potenziare il settore SUAM – Soggetto Aggregatore, in ragione anche degli interventi nell'ambito del PNRR e dell'incremento degli enti che chiederanno di avvalersi della SUAM, in quanto non qualificati ai sensi del D. Lgs. n. 36/2023 "Codice dei contratti pubblici", occorre prevedere l'assunzione di n. 3 unità D/AF "Funzionario amministrativo e finanziario", tramite procedura concorsuale, già avviata con decreto del dirigente della Direzione Risorse Umane e strumentali n. 230 del 04/04/2024, allo stato, in fase di definizione, nonché n. 1 unità C/AF "Assistente amministrativo contabile" tramite scorrimento della graduatoria vigente approvata con decreto del dirigente della Direzione Risorse Umane e strumentali n. 438 del 24/07/2023 e s.m.i.
Tali assunzioni sono in deroga ai vincoli di sostenibilità finanziaria e di spesa di personale ai sensi del comma 9, dell'articolo 9 del decreto-legge n. 66/2014, convertito in legge n. 89/2014 e nei limiti del finanziamento derivante dal Fondo previsto dalla stessa disposizione.

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

3.3.6 Programmazione personale tempo determinato o assunto con forme contrattuali flessibili[13]

Le assunzioni con forme contrattuali flessibili, di cui al comma 2 dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001, saranno effettuate nel corso dell'annualità 2025 solo nell'ambito di attività prevalentemente finanziati con fondi statali e/o europei, nonché con risorse provenienti da privati, fatta eccezione per sopperire all'esigenza stagionale di dare copertura agli IAT nel periodo di maggiore afflusso turistico dal 1° luglio al 30 settembre.

[12] *Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (PTFP) di cui alla deliberazione della Giunta regionale n. 90 del 31 gennaio 2025*
[13] *Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (PTFP) di cui alla deliberazione della Giunta regionale n. 90 del 31 gennaio 2025*

Il personale a TD verrà assunto tramite l'utilizzo delle graduatorie vigenti sia della Giunta che di altre pubbliche amministrazioni della regione Marche; sarà possibile il ricorso alla somministrazione di lavoro esclusivamente per profili specifici o su espressa richiesta motivata delle strutture che gestiscono i finanziamenti.

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

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

3.3.7 Personale assegnato alle segreterie politiche della Giunta regionale[14]

Nell'ambito delle disposizioni che regolano l'organizzazione e l'ordinamento del personale della Giunta regionale, insiste l'articolo 28 della L.R. n.18/2021 che disciplina le modalità di costituzione e di funzionamento delle segreterie particolari dei componenti della Giunta regionale.

Tale disposizione si pone quale applicazione del fondamentale principio di separazione tra la funzione di indirizzo politico e la funzione amministrativa e di gestione, rispondendo alla necessità di assicurare, agli organi titolari dell'autorità politica, la possibilità di disporre di personale "per l'esercizio delle funzioni di indirizzo e di controllo loro attribuite dalla legge".

In virtù di tale funzione, il rapporto di lavoro instaurato ai sensi dell'art. 28, della legge regionale 18 del 2021, in coerenza e conformità con la disposizione di cui all'art.90 del TUEL, ha natura "fiduciaria" ed è instaurato in base *all'intuitu personae*, senza, dunque, la necessità di particolari procedure selettive, fermo restando, tuttavia, che non si prescinde da una valutazione sulle specifiche professionalità necessarie per l'espletamento dell'incarico, le quali sono definite sulla base del complesso delle esperienze curriculari possedute dal soggetto che viene individuato e proposto da parte del singolo componente della Giunta regionale.

In particolare, l'articolo 28 della legge regionale n. 18/2021 stabilisce gli organici delle singole segreterie prevedendo che questi ultimi non possono eccedere:

- n. 4 unità per il Presidente della Giunta regionale, a cui si aggiunge n. 1 unità per le specifiche funzioni di segreteria connesse all'incarico di soggetto attuatore, commissario o vicecommissario per gli interventi di ricostruzione conseguenti a eventi sismici per i quali sia stato dichiarato lo stato di emergenza;

[14] *Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (PTFP) di cui alla deliberazione della Giunta regionale n. 90 del 31 gennaio 2025*

- n. 3 unità per il Vicepresidente
- n. 3 unità per gli Assessori.

Alle segreterie possono essere assegnati: dipendenti regionali, dipendenti di altre amministrazioni pubbliche di cui al comma 2 dell'articolo 1 del d.lgs. 165/2001 o dipendenti di enti e aziende privati in possesso dei requisiti previsti dalla normativa vigente, nel limite massimo di un'unità per ciascuna delle segreterie come sopra indicate o di due unità, ove non venga richiesta l'assegnazione di personale esterno. Una unità di personale addetta a ciascuna segreteria può essere infatti scelta tra persone esterne all'amministrazione e alla stessa unità può essere affidato anche l'incarico di responsabile. La scelta dell'unità esterna è alternativa a quella di dipendente di ente e aziende privati.

In deroga alla suddetta composizione delle segreterie, e ferma restando la spesa massima complessiva prevista per l'unità esterna all'amministrazione, possono essere individuate, in luogo della medesima unità, due unità di personale esterne, con le quali sono instaurati due rapporti di lavoro subordinato di diritto privato a tempo parziale, con prestazioni lavorative pari al 50 per cento di quelle a tempo pieno.

La Giunta regionale può nominare responsabile della segreteria anche una delle suddette due unità esterne.

Il trattamento economico omnicomprensivo spettante al personale assegnato alle Segreterie politiche della Giunta regionale è stato definito con deliberazione della Giunta regionale, n. 1374 del 10/10/2020, ai sensi dell'articolo 22 della legge regionale n. 20/2001. La succitata legge regionale n. 18/2021, che ha abrogato la L.R. n. 20/2001 e s.m.i., nulla ha innovato, confermando dunque i criteri e le modalità di determinazione del trattamento economico omnicomprensivo già normati, i quali hanno come fonte e voci retributive di composizione il CCNL del comparto delle Funzioni locali.

La spesa di tale personale è computata nell'ambito della spesa di personale ai fini del rispetto del relativo vincolo. La stessa spesa è computata ai fini del rispetto del vincolo di spesa specificatamente previsto per le assunzioni flessibili.

Ai fini della determinazione della spesa massima effettuabile, ai sensi di quanto previsto dalla legge regionale n. 18 del 2021 e declinato, ai fini attuativi, dalla Giunta regionale già con deliberazione n. 1374 del 2020, nonché, ai fini di quantificare la spesa per l'anno 2025 delle unità di personale effettivamente assunte presso le segreterie politiche dei componenti della Giunta regionale presenti il 1° gennaio 2025, sono definite due tabelle il cui contenuto è riassunto come di seguito.

TABELLA 1 – SPESA POTENZIALE ANNUA SEGRETERIE PARTICOLARI DELLA GIUNTA REGIONALE

La tabella 1) riporta la spesa potenziale annua relativa alle segreterie particolari della Giunta regionale – annualità 2025, tenendo conto di quanto previsto dalla normativa sopra citata, nonché del trattamento economico omnicomprensivo definito dalla deliberazione di Giunta n. 1374 del 10/10/2020.

Al fine del calcolo della spesa potenziale massima i relativi importi sono stati calcolati considerando, sia per i responsabili che per gli addetti, nonché per l'unità aggiuntiva assegnata al Presidente della Giunta regionale per le specifiche funzioni di segreteria connesse agli interventi di ricostruzione conseguenti a eventi sismici, l'inquadramento in figure dell'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D), posizione economica D1 per le unità esterne e posizione economica D3 (posizione intermedia acquisibile all'interno della medesima categoria contrattuale dai dipendenti pubblici), e considerando come responsabile di segreteria la figura esterna.

Nel calcolo dei suddetti importi di spesa si è tenuto conto altresì dell'anticipo per il rinnovo contrattuale di cui all'articolo 1, commi 27 e 28, della legge 30 dicembre 2023, n. 213 (Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2024 e bilancio pluriennale per il triennio 2024-2026).

SPESA POTENZIALE ANNUA SEGRETERIE PARTICOLARI GIUNTA REGIONALE								
	COMPOSIZIONE SEGRETERIA	LORDO	CTR OBBL	TFR	INAIL	IRAP	SPESA UNITARIA	SPESA TOTALE
PRESIDENTE	N. 1 RESPONSABILE CAT D - PEO D1	38.465,20	9.970,25	1.884,40	158,52	3.335,19	53.813,56	258.896,07
	N. 3 ADDETTI INTERNI CAT D - PEO. D3	38.663,99	9.202,03	1.095,59	156,20	3.286,44	52.404,25	
	n. 1 ADDETTO ESTERNO SISMA CAT D - PEO D1	34.219,45	8.869,38	1.672,98	141,02	2.966,93	47.869,76	
VICEPRESIDENTE	N. 1 RESPONSABILE CAT. D - PEO D1	36.799,20	9.538,28	1.801,44	151,65	3.190,69	51.481,26	156.289,76
	N. 2 ADDETTI INTERNI CAT D - PEO D3	38.663,99	9.202,03	1.095,59	156,20	3.286,44	52.404,25	
ASSESSORE 1	N. 1 RESPONSABILE CAT. D - PEO D1	35.525,20	9.207,95	1.738,00	146,40	3.080,19	49.697,74	154.506,24
	N. 2 ADDETTI INTERNI CAT D - PEO D3	38.663,99	9.202,03	1.095,59	156,20	3.286,44	52.404,25	
ASSESSORE 2	N. 1 RESPONSABILE CAT. D - PEO D1	35.525,20	9.207,95	1.738,00	146,40	3.080,19	49.697,74	154.506,24
	N. 2 ADDETTI INTERNI CAT D - PEO D3	38.663,99	9.202,03	1.095,59	156,20	3.286,44	52.404,25	
ASSESSORE 3	N. 1 RESPONSABILE CAT. D - PEO D1	35.525,20	9.207,95	1.738,00	146,40	3.080,19	49.697,74	154.506,24
	N. 2 ADDETTI INTERNI CAT D - PEO D3	38.663,99	9.202,03	1.095,59	156,20	3.286,44	52.404,25	
ASSESSORE 4	N. 1 RESPONSABILE CAT. D - PEO D1	35.525,20	9.207,95	1.738,00	146,40	3.080,19	49.697,74	154.506,24
	N. 2 ADDETTI INTERNI CAT D - PEO D3	38.663,99	9.202,03	1.095,59	156,20	3.286,44	52.404,25	
ASSESSORE 5	N. 1 RESPONSABILE CAT. D - PEO D1	35.525,20	9.207,95	1.738,00	146,40	3.080,19	49.697,74	154.506,24
	N. 2 ADDETTI INTERNI CAT D - PEO D3	38.663,99	9.202,03	1.095,59	156,20	3.286,44	52.404,25	
						TOTALE		1.187.717,03

TABELLA 2 – SPESA ANNUALIZZATA DEL PERSONALE IN SERVIZIO AL 1° GENNAIO 2025 PRESSO LE SEGRETERIE POLITICHE GIUNTA REGIONALE

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

Al fine del calcolo della suddetta spesa annualizzata i relativi importi di spesa sono stati calcolati considerando l'effettiva posizione giuridica ed economica delle unità di personale assegnate in ciascuna segreteria e del ruolo da esse ricoperto (responsabile/addetto; personale interno/esterno), nonché della percentuale del singolo rapporto di lavoro (full time/part time).

Per il personale esterno all'amministrazione l'inquadramento è definito in base al titolo di studio posseduto dall'unità, corrispondente a quello richiesto per l'accesso dall'esterno.

Anche in questa tabella, nel calcolo dei suddetti importi di spesa si è tenuto conto altresì dell'anticipo per il rinnovo contrattuale di cui all'articolo 1, commi 27 e 28, della legge 30 dicembre 2023, n. 213 (Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2024 e bilancio pluriennale per il triennio 2024-2026).

SPESA EFFETTIVA ANNUALIZZATA SEGRETERIE PARTICOLARI GIUNTA REGIONALE- annualità 2025								
	COMPOSIZIONE SEGRETERIA	LORDO	CTR OBBL	TFR	INAIL	IRAP	SPESA UNITARIA	SPESA TOTALE
PRESIDENTE	RESPONSABILE ESTERNO	38.465,20	9.970,25	1.884,40	158,52	3.335,19	53.813,56	200.470,82
	ADETTO INTERNO POS.ECO. D6	43.883,81	10.444,35	1.245,92	177,29	3.730,12	59.481,49	
	ADETTO INTERNO POS.ECO. C2	31.542,77	7.507,18	1.512,47	127,43	2.681,14	43.370,99	
	ADETTO INTERNO POS.ECO. C3	32.322,53	7.692,76	911,49	130,58	2.747,42	43.804,78	
VICEPRESIDENTE	RESPONSABILE ESTERNO CAT D 50%	18.401,19	4.769,55	900,80	75,83	1.595,48	25.742,85	142.425,04
	ADETTO ALTRA AMM.NE POS. ECO. D2	35.427,74	8.600,85	1.733,14	146,00	3.071,73	48.979,46	
	ADDETTO INTERNO POS. ECO. C2	31.657,80	7.685,65	1.549,06	130,46	2.744,88	43.767,85	
	ADDETTO ESTERNO CAT. D 50%	17.109,72	4.434,69	836,49	70,51	1.483,47	23.934,88	
ASSESSORE 1	ADDETTO INTERNO POS. ECO. C5	33.242,16	8.070,43	1.627,96	136,99	2.882,29	45.959,83	138.951,79
	ADDETTO ALTRA AMM.NE POS ECO. C2 in comando	41.465,54			132,09	3.524,57	45.122,20	
	ADDETTO ESTERNO CAT. D	34.219,45	8.869,38	1.672,98	141,02	2.966,93	47.869,76	
ASSESSORE 2	RESPONSABILE INTERNO POS. ECO. C6	36.686,62	8.906,94	1.799,48	151,19	3.181,05	50.725,28	135.715,13
	ADDETTO INTERNO POS. ECO. B5	28.897,48	7.015,67	1.415,49	117,91	2.505,60	39.952,15	
	ADDETTO ESTERNO CAT. D 50%	17.109,72	4.434,70	836,49	70,51	1.483,47	23.934,89	
	ADDETTO ESTERNO CAT. C 50%	15.237,62	3.897,81	587,84	62,59	1.316,95	21.102,81	
ASSESSORE 3	RESPONSABILE ESTERNO CAT. C	32.955,79	8.542,12	1.613,70	135,81	2.857,46	46.104,88	140.506,64
	ADDETTO INTERNO POS. ECO. C1	30.378,19	7.374,89	1.485,34	125,19	2.633,90	41.997,51	
	ADDETTO INTERNO POS. ECO. D3	38.663,99	9.202,03	1.095,59	156,20	3.286,44	52.404,25	
ASSESSORE 5	RESPONSABILE ESTERNO CAT. C 50%	16.477,90	4.271,05	806,86	67,91	1.428,72	23.052,44	112.346,74
	ADDETTO INTERNO POS. ECO. C1	30.367,20	7.374,89	1.485,34	125,19	2.633,89	41.986,51	
	ADETTO INTERNO POS. ECO. D1	34.219,45	8.307,41	1.672,98	141,02	2.966,93	47.307,79	
ASSESSORE 5	RESPONSABILE INTERNO POS. ECO. D2	37.470,43	8.917,96	1.061,21	151,38	3.184,99	50.785,97	143.719,26
	ADDETTO INTERNO POS. ECO.C6	33.974,82	8.248,36	1.664,44	140,01	2.945,84	46.973,47	
	ADDETTO INTERNO POS. ECO. C5	33.909,35	8.070,43	960,76	136,99	2.882,29	45.959,82	
		744.086,47	172.609,35	30.360,23	3.008,62	64.070,75	**1.014.135,42**	**1.014.135,42**

3.3.8 AGGIORNAMENTO DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2025-2027

3.3.8.1 Piano dei Fabbisogni del personale 2025-2027

Il Piano triennale dei fabbisogni del personale è lo strumento attraverso il quale l'amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

L'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, da adottare annualmente, il quale deve avere coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter del D.lgs. n. 165/2001, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente.

Nel Piano Triennale del Fabbisogno devono essere indicate, secondo le linee di indirizzo emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in data 8.5.2018, la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati nell'ambito del limite di spesa del personale.

L' omessa approvazione del Piano Triennale del Fabbisogno del personale e degli adempimenti previsti dagli art. 6 e 6-ter comporta l'impossibilità di assumere nuovo personale.

L'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 ha introdotto l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale o di situazioni di soprannumerarietà, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

Da ciò discende la necessità che, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, deve essere verificata la necessità di procedere alla revisione della struttura organizzativa dell'Ente e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero.

Ciò premesso, con deliberazione n. 381 del 17 marzo 2025, la Giunta regionale ha ridefinito la propria articolazione organizzativa, a livello di strutture dirigenziali, e con deliberazione n. 682 del 5 maggio 2025, ha ridefinito, in coerenza, anche l'assetto delle posizioni non dirigenziali.

Tale riassetto organizzativo è disceso dalla necessità di adeguare la rispondenza dell'apparato regionale alle nuove esigenze sopravvenute, in relazione alle significative scadenze dei vari programmi nazionali e europei e ai molteplici aspetti gestionali e finanziari connessi. In tale contesto è emersa, altresì, l'esigenza di valutare l'ottimizzazione e la razionalizzazione della struttura organizzativa per un'organizzazione sempre più efficace e funzionale.

Tali ragioni hanno supportato la necessità di effettuare, nell'ambito del PIAO 2025-2027, per l'annualità 2025, di cui alla deliberazione della Giunta regionale n. 90/2025, una programmazione limitata ad un turn over pari al 30%.

Era infatti doveroso valutare l'esigenza di quali profili professionali l'ente aveva la concreta necessità nell'ambito del quadro organizzativo ridefinito.

Il piano triennale dei fabbisogni di personale deve infatti essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

✓ alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;

✓ strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese.

3.3.8.2 Rispetto dei limiti di spesa in materia di personale

In un contesto finanziario complesso e critico, la programmazione delle assunzioni richiede un approccio strategico e dettagliato per evitare sprechi e garantire la sostenibilità finanziaria. È fondamentale analizzare attentamente le esigenze operative, prevedere le risorse necessarie e definire un budget coerente con la situazione finanziaria oltre che rispettoso dei vincoli esistenti in materia di spesa del personale.

Con riferimento a tale ultimo aspetto, il Legislatore statale ha introdotto una serie di vincoli e limiti all'assunzione di personale, finalizzati a contenere la crescita della spesa pubblica, con particolare riferimento a quella per il pubblico impiego, e ad allineare la dinamica della spesa prodotta in ambito regionale agli obiettivi generali di finanza pubblica.

Tale sistema vincolistico è basato sostanzialmente su due limiti, il cui rispetto consente alle regioni di poter assumere personale, mentre il mancato rispetto produce la sanzione del divieto alle assunzioni.

Il primo vincolo attiene alla riduzione della spesa di personale. Infatti, l'art. 1, comma 557 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, stabilisce che gli enti sottoposti al patto di stabilità, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia rivolte, in termini di principio, alla riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, alla razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico – amministrative e al contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, assicurano la riduzione della spesa di personale. La norma è stata successivamente completata dal comma 557 quater, introdotto dall'art. 3, comma 5 bis, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114, il quale stabilisce che a decorrere dal 2014 gli enti assicurano "*il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione".*

In buona sostanza l'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006, prevede che: *"Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali (…)"*

Il contesto di riferimento è quello del contenimento della spesa di personale della pubblica amministrazione, mantenendo la spesa entro limiti compatibili con le risorse disponibili e nel rispetto dei vincoli posti dalla normativa vigente. In particolare la legge 27 dicembre 2006, n. 296 concernente: "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2007). ...omississ.. 557-bis. Omississ.... prevede che*: "Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione."*

Con deliberazione n. 25/2014 la Corte dei Conti Sezione Autonomie ha affermato che il valore medio di spesa del triennio antecedente alla data di entrata in vigore dell'art. 3, comma 5 bis, del D.L. n. 90/2014, ossia del triennio 2011/2013 è da considerarsi un parametro temporale fisso e immutabile. Il riferimento espresso ad un valore medio triennale – relativo, come detto, al periodo 2011/2013 – avvalora ulteriormente la necessità di prendere in considerazione, ai fini del contenimento delle spese di personale, la spesa effettivamente sostenuta.

Con riguardo alle disposizioni concernenti i citati commi 557 e 557-bis, la Corte costituzionale, ha chiarito che esse *"costituiscono princìpi fondamentali nella materia del coordinamento della finanza pubblica, in quanto pongono obiettivi di riequilibrio, senza peraltro prevedere strumenti e modalità per il perseguimento dei medesimi" (sentenza n. 108/2011).* Ciò in considerazione del fatto che *"la spesa per il personale costituisce […] un importante aggregato della spesa di parte corrente, con la conseguenza che le disposizioni relative al suo contenimento assurgono a principio fondamentale della legislazione statale» (sentenza n. 69 del 2011, che richiama la sentenza n. 169 del 2007)".* In proposito, diverse sezioni regionali della Corte dei Conti, hanno già avuto occasione di evidenziare come *"La peculiare caratterizzazione dell'art.1, comma 557, della legge n. 296/2006, quale "principio fondamentale nella materia del coordinamento della finanza pubblica", comporta che, ove la legge non abbia espressamente derogato alla suddetta disposizione, la stessa continuerà a trovare applicazione (in terminis, cfr. Sez. Lombardia, deliberazione n. 61/2019, Sez. Piemonte, deliberazione n. 4/2019)".*

La stessa magistratura contabile ha affermato inoltre, ed aggiuntivamente, la sussistenza ai fini del calcolo del rispetto della disposizione in argomento, del principio di neutralità della spesa sul bilancio dell'ente procedente.

L'obbligo di contenimento della spesa di personale, pertanto *"permane, a carico degli enti territoriali (…) secondo il parametro individuato dal comma 557-quater, da intendere in senso statico, con riferimento al triennio 2011-2013" (Sezione delle autonomie n. 16/2016/QMIG),* non essendo ammissibile *"che la sterilizzazione degli effetti della stessa, ai fini del rispetto dei vincoli di finanza pubblica, possa essere ricavata in via interpretativa dal sistema" (cfr. Sezione Lombardia n. 97/2016/QMIG).*

Tale circostanza non può che confermare la valenza precettiva del principio generale di contenimento della spesa di personale dettato dall'art. 1, comma 557, legge n. 296/2006 (cfr. Sezione delle autonomie n. 16/2016/QMIG) che non può essere pretermesso se non nei casi di espresse previsioni legislative per specifiche finalità e in relazione a particolari fattispecie (ubi voluit dixit), fatte salve le eventuali ipotesi di neutralità finanziaria sul bilancio dell'ente, che si realizzano laddove si consegua la sterilizzazione dell'impatto della spesa sulla contabilità dell'ente attraverso la completa copertura della stessa con finanziamenti provenienti da fonti esterne (fondi europei o privati) (cfr. Sezione delle autonomie n. 21/2014/QMIG). Si rammenta, infine, che la Corte costituzionale ha evidenziato come *"il raggiungimento dell'obiettivo di contenimento della spesa del personale debba essere perseguito con azioni da modulare nell'ambito dell'autonomia di ciascun ente, che è facoltizzato a comprimere le voci di spesa ritenute più opportune" (Corte cost., sentenze n. 108/2011 e n. 27/2014, richiamate da Sezione delle autonomie n. 16/2016/QMIG).*

L'Ente, pertanto, è tenuto a programmare i propri fabbisogni assunzionali nel rispetto del quadro normativo sopra delineato, adottando azioni, da modulare nell'ambito della propria autonomia, tali da assicurare il contenimento della spesa di personale entro i limiti recati dalle disposizioni di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della legge n. 296/2006.

Di seguito la rappresentazione della verifica del rispetto del limite dell'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006 con l'individuazione delle deroghe applicabili alla regione con l'indicazione della relativa fonte, con riferimento all'ultimo rendiconto approvato (anno 2023).

Componenti escluse	Motivazione/normativa di esclusione
Spese personale ex province 2016	L. 56/2014 art. 1 c. 96 lett D, L. 190/2014 art. 1, c. 424, L.R. 13/2015 art. 6 c. 4
Spese personale ex CPI provincia	L. 205/2017 art.1 c. 793
Spesa personale potenziamento CPI e progetti POC SPAO e PON	L. 145/2018 art. 1 c. 258
Spese personale distaccato USR (art. 3, comma 1, DL 189/2016 convertito con L. 229/2016)	Delibera CC_Sezione Autonomie_13-2015 (pag. 77), D.L. 189/2016 art. 3 c. 1
Spese personale stabilizzato e assegnato USR (STAB1)	DPCM 09/10/2021 - art. 1, comma 705, Legge 30/12/2024 n. 207
Spese personale a tempo determinato USR	D.L. 189/2016 art. 3 c. 1, L. 145/2018 art. 1 c. 990 come modificata da ultimo dall'articolo 1, comma 653, della legge 30 dicembre 2024, n. 207
Spese personale assegnato SUAM - Soggetto aggregatore (D.L. 66/2014)	D.L. n. 66/2014 art. 9 c. 9, L. 208/2015 art. 1 c. 512, Delibera CC_Sezione controllo Veneto_24-2025
Spese personale categorie protette	Circolare MEF, prot. n. 0034748, Rif. Prot. Entrata n. 0032312 del 31/3/2008, Delibera CC_Sezione Autonomie_13-2015 (pag. 77)
Spese incrementi CCNL 2016/2018 comparto e dirigenti	art. 1, comma 557, legge n. 296 del 2006, Deliberazione 19/SEZAUT/2024/QMIG
Spese incrementi CCNL 2019/2021 comparto e dirigenti	art. 1, comma 557, legge n. 296 del 2006, Deliberazione 19/SEZAUT/2024/QMIG
Spese personale comandato presso altre PA	Delibera CC_Sezione Autonomie_13-2015 (pag. 77)
Spese per incentivi funzioni tecniche	CC_Sezione controllo Lombardia_73-2021

Descrizione	Media triennio 2011/2013	Rendiconto 2023
Spese Macroaggregato 1.01	66.675.246,32	92.259.442,83
IRAP Macroaggregato 1.02	4.305.039,24	5.657.971,63
Spese Macroaggregato 1.03	292.127,03	403.020,77
Spese Macroaggregato 1.09	176.272,06	514.895,79
Totale spesa di personale	**71.448.684,65**	**98.835.331,02**
(+) Spese personale Consiglio regionale		7.415.185,83
(-) Totale componenti escluse dal limite di spesa		-40.755.644,60
Totale componenti assoggettate al limite di spesa	**71.448.684,65**	**65.494.872,25**

Il secondo vincolo attiene alla determinazione della capacità assunzionale, che rappresenta il budget assunzionale utilizzabile dalle Amministrazioni, in ciascuna annualità, ai fini della programmazione del fabbisogno di personale.

Con l'entrata in vigore dell'art. 33, comma 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito in legge, con modificazioni, dall' art. 1, comma 1, L. 28 giugno 2019, n. 58, successivamente modificato dall' art. 1, comma 853, lett. a), b) e c), L. 27 dicembre 2019, n. 160, è stato stabilito che detta capacità è rappresentata da un tetto massimo di spesa giudicato finanziariamente sostenibile in base alla struttura del Bilancio dell'Ente. La norma citata, infatti, stabilisce che: "(…) *le Regioni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, anche differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto di quelle la cui destinazione è vincolata, ivi incluse, per le finalità di cui al presente comma, quelle relative al servizio sanitario nazionale ed al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. (…)".*

Tale norma è stata completata con l'adozione del D.M. 3 settembre 2019 che ha dato attuazione alle disposizioni di cui all'art. 33, comma 1 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, e si applica alle regioni a statuto ordinario a decorre dal 1° gennaio 2020.

È inoltre intervenuto l'articolo 14, comma 3-bis del Decreto-legge 18/11/2022, n. 176 recante: *"Misure urgenti di sostegno nel settore energetico e di finanza pubblica*", convertito con modificazioni dalla Legge 13 gennaio 2023, n. 6 che costituisce interpretazione autentica dell'articolo 33 comma 1 del DL 34/2019 e al riguardo stabilisce che: "*Il comma 1 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, si interpreta nel senso che le entrate correnti sono calcolate sulla base della media degli accertamenti dei primi tre titoli degli ultimi tre rendiconti della gestione approvati, escludendo gli accertamenti vincolati di cui alla tipologia 102, "Tributi destinati al finanziamento della sanità", del titolo I, "Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa", e al Fondo nazionale dei trasporti, di cui all'articolo 16-bis del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, e al netto dell'accantonamento obbligatorio ai medesimi titoli del fondo crediti di dubbia esigibilità*.".

A tal proposito occorre inoltre ricordare che, ai fini della determinazione del rapporto tra la spesa di personale e la media delle entrate correnti relative all'ultimo triennio, l'art. 57, comma 3 septies, D.L. 14 agosto 2020, n. 104, stabilisce che a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni finanziate da risorse esterne all'Amministrazione ed espressamente previste da apposita normativa *"non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento*". Mentre, in caso di finanziamento parziale, la medesima norma stabilisce che "*ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente".*

Anche in relazione a tale fattispecie di vincolo oltre alle disposizioni citate esistono alcune norme speciali e interpretazioni che derivano dalla giurisprudenza contabile. Di seguito la tabella riepilogativa:

Componenti escluse	Motivazione/normativa di esclusione
Spesa personale potenziamento CPI	L. 145/2018 art. 1 c. 258; D.L. 104/2020 art. 57 c. 3-septies
Spese personale stabilizzato e assegnato USR (STAB1)	D.L. 104/2020 art. 57 c. 3 e c. 3-septies; DPCM 09/10/2021
Spese personale a tempo determinato USR	D.L. 189/2016 art. 3 c. 1; L. 145/2018 art. 1 c. 990 come modificata da ultimo dall'articolo 1, comma 653, della legge 30 dicembre 2024, n. 207
Spese personale assegnato SUAM - Soggetto aggregatore (D.L. 66/2014)	D.L. n. 66/2014 art. 9 c. 9; L. 208/2015 art. 1 c. 512
Spese personale con forme contrattuali flessibili interamente coperte con risorse eterofinanziate	D.L. 104/2020 art. 57 c. 3-septies

Al fine del vincolo della sostenibilità finanziaria, nel rispetto della normativa sopraindicata la spesa di personale della Regione Marche è stata determinata come segue:

Tabella verifica rispetto valore soglia art. 33 d.l. 34/2019 - DM 3/9/2019

CALCOLO LIMITE D.L. 34/2019 - DM 3/9/2019*	VALORI
spese personale Consiglio regionale + Giunta regionale 2023 (a)	96.472.401,82
media entrate 2021, 2022, 2023 al netto FCDE (b)	1.003.996.590,62
indicatore percentuale (a/b)	9,61%

*Soglia art. 3 DM 3/9/2019 Regione Marche: 11,50%

Ferme restando le disposizioni sopra descritte che stabiliscono il tetto massimo di spesa di personale che gli Enti possono sostenere, per quanto concerne le assunzioni di personale effettuate tramite le c.d. forme flessibili, l'art. 9, comma 28 del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122 come da ultimo modificato dall'art. 16, comma 1 quater del Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160, stabilisce che gli Enti locali in regola con le prescrizioni di cui al comma 557 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa nel limiti di spesa sostenuta nell'anno 2009 per le stesse finalità.

Al fine della verifica del rispetto di tale limite, lo stesso comma 28 dell'articolo 9 sopracitato prevede che "*I limiti (…) non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da*

fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti."

Oltre alla deroga prevista dalla stessa norma vincolistica nelle ipotesi di assunzioni con forme contrattuali flessibili etero finanziate, per la regione Marche rilevano due ulteriori disposizioni speciali:

- personale assunto o utilizzato con forme contrattuali flessibili dell'Ufficio Speciale per la ricostruzione ai sensi dell'articolo 3, comma 1, del D.L. 189/2016 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 229 del 2016;
- personale assunto o utilizzato con forme contrattuali flessibili per gli interventi del PNRR ai sensi dell'articolo 11, comma 1, del D.L. 36/2022 convertito, con modificazioni, dalla legge 79/2022 (non rileva per l'anno 2023).

Di seguito la rappresentazione del rispetto del precitato limite:

Limiti di spesa di cui all'art. 9 comma 28 del DL 78/2010		
SPESA	**2009**	**2023**
Dirigenti TD Giunta ed Assemblea legislativa	2.934.327,38	2.502.179,45
TD personale USR Dirigenti		-861.741,21
TD al netto quota UE o FAS	2.071.123,79	6.748.658,50
TD personale USR comparto		-6.610.952,63
TD addetti organi politici Giunta	426.115,32	412.582,45
Portavoce a TD		77.811,64
COCOCO addetti organi politici Giunta	183.091,00	0,00
COCOCO funzionali Giunta	138.910,82	0,00
Personale somministrato al netto quota UE		418.021,64
Esterni assemblea legislativa	324.806,81	262.915,57
Esterni gruppi consiliari	475.156,77	1.561.545,97
TOTALE	**6.553.531,89**	**4.511.021,38**

Nelle more dell'approvazione formale del rendiconto 2024, di seguito la rappresentazione della verifica del rispetto del limite dell'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006 per l'anno 2024 con l'individuazione delle deroghe applicabili alla regione e con l'indicazione della relativa fonte.

Componenti escluse	Motivazione/normativa di esclusione
Spese personale ex province 2016	L. 56/2014 art. 1 c. 96 lett D, L. 190/2014 art. 1, c. 424, L.R. 13/2015 art. 6 c. 4
Spese personale ex CPI provincia	L. 205/2017 art.1 c. 793
Spesa personale potenziamento CPI	L. 145/2018 art. 1 c. 258
Spese personale distaccato USR (art. 3, comma 1, DL 189/2016 convertito con L. 229/2016)	Delibera CC_Sezione Autonomie_13-2015 (pag. 77), D.L. 189/2016 art. 3 c. 1
Spese personale stabilizzato e assegnato USR (STAB1)	DPCM 09/10/2021 - art. 1, comma 705, Legge 30/12/2024 n. 207

Spese personale a tempo determinato USR	D.L. 189/2016 art. 3 c. 1, L. 145/2018 art. 1 c. 990 come modificata da ultimo dall'articolo 1, comma 653, della legge 30 dicembre 2024, n. 207
Spese personale assegnato SUAM - Soggetto aggregatore (D.L. 66/2014)	D.L. n. 66/2014 art. 9 c. 9, L. 208/2015 art. 1 c. 512, Delibera CC_Sezione controllo Veneto_24-2025
Spese personale con forme contrattuali flessibili interamente coperte con risorse eterofinanziate	Delibera CC_Sezione controllo Veneto_24-2025
Spese personale categorie protette	Circolare MEF, prot. n. 0034748, Rif. Prot. Entrata n. 0032312 del 31/3/2008, Delibera CC_Sezione Autonomie_13-2015 (pag. 77)
Spese incrementi CCNL 2016/2018 comparto e dirigenti	art. 1, comma 557, legge n. 296 del 2006, Deliberazione 19/SEZAUT/2024/QMIG
Spese incrementi CCNL 2019/2021 comparto e dirigenti	art. 1, comma 557, legge n. 296 del 2006, Deliberazione 19/SEZAUT/2024/QMIG
Spese arretrati contrattuali	D.L. 36/2022 art. 3 c. 4-ter, CC_Sezione Autonomie_19/2024
Spesa anticipo rinnovo CCNL 2022/2024	art. 1, comma 557, legge n. 296 del 2006, Deliberazione 19/SEZAUT/2024/QMIG
Spesa IVC	art. 1, comma 557, legge n. 296 del 2006, Deliberazione 19/SEZAUT/2024/QMIG
Spese personale comandato presso altre PA	Delibera CC_Sezione Autonomie_13-2015 (pag. 77)
Spese per incentivi funzioni tecniche	CC_Sezione controllo Lombardia_73-2021
Spese personale PNRR	D.L. n. 36/2022 art. 11

Descrizione	Media triennio 2011/2013	Rendiconto 2024
Spese Macroaggregato 1.01	66.675.246,32	97.665.524,68
IRAP Macroaggregato 1.02	4.305.039,24	5.975.113,86
Spese Macroaggregato 1.03	292.127,03	501.304,71
Spese Macroaggregato 1.09	176.272,06	344.115,48
Totale spesa di personale	**71.448.684,65**	**104.486.058,73**
(+) Spese personale Consiglio regionale		8.483.324,09
(-) Totale componenti escluse dal limite di spesa		- 43.820.992,46
Totale componenti assoggettate al limite di spesa	**71.448.684,65**	**69.148.390,36**

Con riferimento al vincolo di sostenibilità finanziaria di cui all'art. 33 del D.L. 34/2019 di seguito la tabella riepilogativa della verifica del rispetto del limite, con riferimento all'anno 2024, e l'individuazione delle deroghe applicabili alla Regione con l'indicazione della relativa fonte.

Componenti escluse	Motivazione/normativa di esclusione
Spesa personale potenziamento CPI	L. 145/2018 art. 1 c. 258; D.L. 104/2020 art. 57 c. 3-septies
Spese personale stabilizzato e assegnato USR (STAB1)	D.L. 104/2020 art. 57 c. 3 e c. 3-septies; DPCM 09/10/2021
Spese personale a tempo determinato USR	D.L. 189/2016 art. 3 c. 1; L. 145/2018 art. 1 c. 990 come modificata da ultimo dall'articolo 1, comma 653, della legge 30 dicembre 2024, n. 207
Spese personale assegnato SUAM - Soggetto aggregatore (D.L. 66/2014)	D.L. n. 66/2014 art. 9 c. 9; L. 208/2015 art. 1 c. 512
Spese personale PNRR	D.L. n. 36/2022 art. 11
Spese per incentivi funzioni tecniche	CC_Sezione controllo Lombardia_73-2021
Spese personale con forme contrattuali flessibili interamente coperte con risorse eterofinanziate	D.L. 104/2020 art. 57 c. 3-septies
Spese arretrati contrattuali	D.L. 36/2022 art. 3 c. 4-ter; Deliberazione CC_Sezione Autonomie_19-2024

Tabella verifica rispetto valore soglia art. 33 d.l. 34/2019 - DM 3/9/2019

CALCOLO LIMITE D.L. 34/2019 - DM 3/9/2019*	VALORI
spese personale Consiglio regionale + Giunta regionale (2024) (a)	98.532.999,66
media entrate (2022, 2023, 2024) al netto FCDE (b)	1.029.817.658,34
indicatore percentuale (a/b)	**9,57%**

*Soglia art. 3 DM 3/9/2019 Regione Marche: 11,50%

Per quanto concerne il limite di spesa di cui all'art. 9 comma 28 del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, di seguito la rappresentazione del rispetto del precitato limite per l'anno 2024.

Limiti di spesa di cui all'art. 9 comma 28 del DL 78/2010		
SPESA	**2009**	**2024**
Dirigenti TD Giunta ed Assemblea legislativa	2.934.327,38	3.321.434,93
TD personale USR Dirigenti		- 999.810,28
TD al netto quota UE o FAS	2.071.123,79	8.664.461,71
Personale PNRR comparto forme contrattuali flessibili		- 292.613,62
TD personale USR comparto		- 8.299.178,96
TD addetti organi politici Giunta	426.115,32	324.428,32
Portavoce a TD		76.975,81
COCOCO addetti organi politici Giunta	183.091,00	-
COCOCO funzionali Giunta	138.910,82	-
Personale somministrato al netto quota UE		52.679,88
Esterni assemblea legislativa	324.806,81	279.813,46
Esterni gruppi consiliari	475.156,77	1.646.928,58
TOTALE	**6.553.531,89**	**4.775.119,83**

3.3.8.3 Programmazione del fabbisogno del personale del comparto – Ricognizione 2025 e ridefinizione annualità 2026 e 2027

In un contesto critico, è fondamentale adottare un approccio conservativo e prevedere eventuali flessioni economiche, utilizzando strumenti di pianificazione finanziaria che consentano di gestire al meglio le risorse umane e garantire, nel contempo la sostenibilità finanziaria dell'ente.
In tale contesto è fondamentale assumere determinazioni che da un lato tendano a ridurre la spesa di personale generata da nuove assunzioni, orientando la scelta assunzionale verso quei profili che risultano necessari all'ente per il raggiungimento degli obiettivi strategici e dall'altro garantendo al personale già in servizio la possibilità di riconoscimento delle prestazioni svolte, in alcuni casi altamente specialistiche, mediante l'armonizzazione del relativo salario accessorio e il riconoscimento del merito concretamente profuso.
In tale contesto rileva la disposizione di cui all'articolo 14, comma 1-bis, del decreto-legge 14 marzo 2025, n. 25, convertito con modificazioni dalla legge 9 maggio 2025, n. 69, la quale prevede: "*A decorrere dall'anno 2025, al fine di armonizzare il trattamento accessorio del personale dipendente, le regioni, le città metropolitane, le province e i comuni, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 33, commi 1, 1-bis e 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, e dell'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato dall'organo di revisione, possono incrementare, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, il Fondo risorse decentrate destinato al personale in servizio fino al conseguimento di un'incidenza non superiore al 48 per cento delle somme destinate alla componente stabile del predetto Fondo, maggiorate degli importi relativi alla remunerazione degli incarichi di posizione organizzativa, sulla spesa complessivamente sostenuta nell'anno 2023 per gli stipendi tabellari delle aree professionali. Ai fini del controllo della spesa, di cui al titolo V del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le predette amministrazioni indicano, in sede di rilevazione dei dati del conto annuale, la maggiore spesa sostenuta derivante dall'incremento delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale e la misura del rapporto percentuale conseguito in attuazione di quanto previsto dal presente comma. In caso di mancata rilevazione, in sede di conto annuale, dei dati previsti dal secondo periodo, fino alla regolarizzazione di tale adempimento è indisponibile per la contrattazione integrativa un importo pari al 25 per cento delle risorse incrementali.*"

La disposizione precitata, a differenza di quanto avviene nel caso di adeguamento del tetto del salario accessorio in relazione all'incremento numerico del personale in servizio (ex art. 33, comma 1, ultimo periodo del D.L. 34/2019), non sembra possedere i presupposti per derogare al limite generale di spesa previsto dal comma 557, dell'articolo 1, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.
Invero, sebbene la norma stabilisca che lo stanziamento di risorse aggiuntive debba avvenire comunque nel rispetto dei valori soglia di spesa previsti dall'articolo 33, commi 1, 1-bis e 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, l'art. 6, comma 1, del D.M. del 3 settembre 2019 prevede l'esclusione dai limiti di spesa dell'art. 1, comma 557 legge n. 296/2006 dei soli maggiori oneri derivanti dall'assunzione di nuovo personale a tempo indeterminato e non anche di quelli connessi ad eventuali incrementi discrezionali del Fondo delle risorse decentrate.
Alla luce di quanto sopra la condizione imprescindibile ai fini dell'assunzione di personale è il virtuosismo dell'ente, che si traduce nel rispetto non solo del limite di cui all'articolo 33 del decreto-legge n. 34/2019, bensì anche di quello programmatico legato al contesto finanziario dell'ente nel triennio di programmazione, che presuppone il dover tenere in considerazione gli effetti derivanti dal contributo di finanza pubblica di cui all'articolo 1, comma 788, della legge 30 dicembre 2024, n. 207, nonché la necessità di assicurare il funzionamento dell'ente garantendo la copertura delle spese obbligatorie ed inderogabili oltre che, specificatamente, del limite di spesa disciplinato dall'articolo 1, comma 557 della legge n. 296 del 2006.
Ciò comporta inevitabilmente che l'ente deve assicurare che l'evoluzione dei costi del nuovo personale da assumere non comprometta la sostenibilità finanziaria del proprio bilancio e peraltro, solo assicurando la sostenibilità finanziaria dell'ente, potrà valutarsi l'applicazione di forme di armonizzazione quali quella recata dall'articolo 14, comma 1-bis. Del decreto-legge n. 25 del 2025.
Con questa finalità è imprescindibile adottare un atteggiamento conservativo di riduzione dei costi delle programmazioni di assunzione di nuovo personale.
I costi della programmazione vanno pertanto contratti.
Pertanto, per l'anno 2025 si procederà ad una programmazione inferiore al turn over, come meglio specificato sotto, sia per il personale del comparto che per quello della dirigenza, per arrivare, qualora necessario, nelle annualità 2026 e 2027 ad una programmazione essenziale, limitata esclusivamente al reperimento di figure professionali infungibili, nell'ambito dell'adozione dei prossimi Piani Integrati di attività e di organizzazione.
Ciò premesso, la Giunta con la deliberazione n. 90/2025, concernente l'approvazione del PIAO triennio 2025/2027 – ha limitato per il personale del comparto la programmazione del fabbisogno di personale, in particolare, a fronte di una capacità assunzionale complessiva, per l'anno 2025, di € 3.153.870,51 - generata dalla somma delle economie derivanti dalle cessazioni intervenute nell'anno 2024 e delle economie residuate dalla programmazione dell'anno precedente - la spesa lorda complessiva della programmazione del personale autorizzata per l'anno 2025, finanziata con risorse regionali, si è attestata a € 438.861,39 derivante da:
a) nuove assunzioni, per € 135.317,66;
b) trasformazione di una unità a full time, per € 2.950,77;
c) progressioni tra aree, per € 213.133,69;
d) assunzioni con forme contrattuali flessibili per la sola quota finanziata con risorse regionali, per € 87.459,27.
Nella stessa deliberazione n. 90/2025, è stata registrata una spesa complessiva pari a € 969.413,98, comprensiva anche dalla quota delle stabilizzazioni del personale dell'Ufficio Speciale per la ricostruzione, la cui programmazione è in deroga ai vincoli di sostenibilità finanziaria ai sensi dell'articolo 57, comma 3-septies del decreto-legge n. 104/2020, per essere finanziata con le risorse a carico del bilancio dello Stato di cui al DPCM del 28 marzo 2024, nonché la quota statale che concorre come cofinanziamento alla spesa per le unità di personale assunto con forme contrattuali flessibili, pari a € 149.226,80.
Pertanto dalla deliberazione n. 90/2025 la spesa di € 969.413,98, a fronte dell'economia derivante dalle cessazioni sopracitate pari a € 3.153.870,51 ha generato un risparmio di € 2.184.456,53 con un turn over pari al 31% delle economie delle cessazioni spendibili (turn over).
L'effettivo risparmio a carico delle risorse regionali risulta invece di € 2.715.009,12, derivante dalla differenza

delle economie pari a € 3.153.870,51 e la spesa finanziata con risorse regionali di € 438.861,39, con un turn over pari al 13,92% delle economie delle cessazioni spendibili (turn over).
A tale programmazione si aggiunge, integrandola, quella della dirigenza prevista espressamente nel paragrafo **3.3.8.5**.

Di seguito la rappresentazione degli effetti della programmazione 2025-2027 per il personale del Comparto che registra l'impatto della programmazione delle assunzioni finanziate con risorse regionali:

Programmazione triennale del fabbisogno del personale triennio 2025-2027

		Economie derivanti dalle cessazioni dell'anno 2024 (capacità assunzionale)		Economie derivanti dalle cessazioni dell'anno 2025 (capacità assunzionale)		Economie derivanti dalle cessazioni dell'anno 2026 (capacità assunzionale)	
Categorie giuridiche	Costo	Cessazioni al 31/12/2024	Capacità assunzionale 2025	Cessazioni al 31/12/2025	Capacità assunzionale 2026	Cessazioni al 31/12/2026	Capacità assunzionale 2027
D3	€ 40.521,76	10	€ 405.217,60	11	€ 445.739,36	17	€ 688.869,92
D	€ 35.423,35	39	€ 1.381.510,65	18	€ 637.620,30	10	€ 354.233,50
D - PT 91,67%	€ 32.472,58	1	€ 32.472,58		€ -		€ -
D - PT 50%	€ 17.711,68	1	€ 17.711,68		€ -		€ -
C	€ 32.646,33	22	€ 718.219,26	18	€ 587.633,94	8	€ 261.170,64
C- PT 66,67%%	€ 21.765,31	2	€ 43.530,62		€ -		€ -
B3	€ 30.631,75	11	€ 336.949,25	10	€ 306.317,50	7	€ 214.422,25
B3 - PT 83,33%	€ 25.525,44	1	€ 25.525,44				€ -
B1	€ 29.047,61	4	€ 116.190,44	4	€ 116.190,44	3	€ 87.142,83
B1- PT 83,33%	€ 24.205,37	1	€ 24.205,37		€ -		€ -
A	€ 27.536,68	1	€ 27.536,68		€ -		€ -
		93	**€ 3.129.069,57**	**61**	**€ 2.093.501,54**	**45**	**€ 1.605.839,14**
		(+) Residuo capacità assunzionale da programmazione 2024 ex DGR n. 94/2024	€ 24.800,94	**(+)** Residuo capacità assunzionale da programmazione 2025	€ 2.715.009,12	**(+)** Residuo capacità assunzionale da programmazione 2026	€ 4.808.510,66
		Capacità assunzionale complessiva 2025	**€ 3.153.870,51**	**Capacità assunzionale complessiva 2026**	**€ 4.808.510,66**	**Capacità assunzionale complessiva 2027**	**€ 6.414.349,80**

		Programmazione 2025 (DGR 90/2025)		Programmazione 2026		Programmazione 2027	
Aree	Costo	Unità	Costo	Unità	Costo	Unità	Costo
dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	€ 35.423,35	3	€ 106.270,05	0	€ -	0	€ -
degli Istruttori	€ 32.646,33		€ -	0	€ -	0	€ -
degli Operatori esperti	€ 29.047,61	1	€ 29.047,61	0	€ -	0	€ -
		4	**€ 135.317,66**	**0**	**€ -**	**0**	**€ -**
		(-) Spesa per trasformazioni a Full Time 2025	€ 2.950,77				
		(-) Programmazione per Progressioni tra Aree 2025	€ 213.133,69				
		(-) Programmazione per assunzioni a TD per la quota finanziata con risorse regionali	€ 87.459,27				
		Residuo capacità assunzionale	**€ 2.715.009,12**	**Residuo capacità assunzionale**	**€ 4.808.510,66**	**Residuo capacità assunzionale**	**€ 6.414.349,80**

3.3.8.4 Programmazione personale a tempo determinato o con altre forme contrattuali flessibili

Ad integrazione della tabella relativa alla programmazione delle assunzioni di personale con forme contrattuali flessibili di cui al comma 2 dell'art. 36 del D. Lgs. n.165/2001, approvata con DGR n. 90 del 31.01.2025, vengono previste due ulteriori unità dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, profilo professionale D/AF, con spesa interamente finanziata con fondi statali, mediante ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo determinato, in relazione a un'espressa richiesta della struttura regionale competente in materia di AUDIT che gestisce il finanziamento.

La richiesta di integrazione al PIAO è funzionale ad evitare un giudizio negativo nel Requisito Fondamentale n.11 da parte dell'Organismo nazionale di Coordinamento delle Autorità di Audit MEF-RGS-IGRUE, il quale anche a seguito dell'incontro avvenuto presso il Ministero delle Finanze in data 01/04/2025 ha ribadito le conclusioni già espresse nella valutazione di dicembre 2024. In particolare il MEF-RGS-IGRUE ha raccomandato nella valutazione sopra richiamata "un aumento delle risorse a disposizione" e in caso contrario ha preannunciato che "si riserva la facoltà di riconsiderare il giudizio complessivo sul RF 11 ove non dovessero essere adottate adeguate misure volte al potenziamento della struttura", il che significa il rischio di sospensione dei pagamenti a valere sulle certificazioni dei Fondi Strutturali e di Investimento Europei per la Programmazione 2014-2020 e 2021-2027. Tale valutazione supporta la necessità di integrazione dell'organico della struttura di Audit al fine di assicurare lo svolgimento delle attività di controllo di secondo livello relative alla chiusura della Programmazione 2014/2020 per i Fondi FSE e FESR e relative all'avvio della Programmazione 2021-2027 per i Fondi FSE+ e FESR.

Di seguito la relativa programmazione la cui attuazione, per espresse previsioni normative e in relazione all'orientamento ormai consolidato della magistratura contabile non rileva ai fini del rispetto dei vincoli in materia di assunzioni flessibili (ai sensi dell'articolo 9, comma 28, D.L. n. 78/2010), del valore soglia (ai sensi dell'articolo 57, comma 3-septies del DL 104/2020) e del vincolo di spesa ex articolo 1, comma 557 della legge n. 296 del 2006 (Corte dei Conti Sezione delle autonomie n. 21/2014/QMIG, n. 16/2016/QMIG e n. 23/SEZAUT/2017/QMIG).

Dipartimento	Struttura/Progetto	Unità	Area e Profilo professionale	Modalità reclutamento	Costo	Finanziamento
Segreteria Generale	Audit e controlli di secondo livello/Progetto POC	2	Area dei Funzionari e dell'EQ D/AF	Somministrazione di lavoro a tempo determinato	€ 70.847,30	100% Stato Accertamenti n. 518/2025 n. 1612/2025 n. 1680/2025 Capitolo 1201010456

3.3.8.4.1 Ulteriore Programmazione personale a tempo determinato o con altre forme contrattuali flessibili

Rispetto al paragrafo che precede (3.3.8.4) relativo alla programmazione delle assunzioni di personale con forme contrattuali flessibili di cui al comma 2 dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001, approvata con DGR n. 90 del 31.01.2025 come modificata dalla DGR n. 1245 del 29.07.2025, occorre procedere a delle integrazioni ulteriori.

a) Proroga contratti a tempo determinato per il CSR Marche 2023-2027

La prima integrazione fa riferimento all'attuazione del CSR Marche 2023-2027, nel cui ambito si è reso necessario prevedere - in relazione all'esigenza specificatamente manifestata dalla Direzione Agricoltura e Sviluppo rurale (nota ID 39090910 del 19.11.2025) – la proroga di n. 3 rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato, già programmati nell'annualità 2025 con la precitata deliberazione n. 90 del 2025, relativi ad unità di personale dell'Area degli Istruttori, profilo professionale C/TS, la cui spesa è interamente finanziata con fondi europei e statali.

Il costo totale della proroga è coperta per quota parte da risorse europee (42,50%) e per la restante parte da risorse statali (57,50%); tale ultima percentuale comprende la quota, pari al 17,06% della spesa totale che per l'annualità 2025 era a carico della Regione Marche - quota parte peraltro incrementata al 17,25 % per

l'annualità 2026 - la quale è finanziata con risorse statali vincolate (vincolo 004.000.002) relative a fondi assegnati da Agea per spese di personale che opera sui fondi comunitari.

In tale fattispecie, i 3 contratti di lavoro con scadenza al 31.12.2025 vengono prorogati per un anno sino alla data del 31.12.2026 essendo ancora in corso nell'annualità 2026 le attività per le quali è garantito il finanziamento.

La proroga dei precitati rapporti di lavoro è integralmente coperta da risorse che costituiscono etero-finanziamenti, le quali, in ragione della loro provenienza esterna rispetto al bilancio dell'ente regione Marche, non possono incidere sugli equilibri di bilancio. In altri termini, si tratta di spese neutre rispetto alle quali la giurisprudenza contabile ha ammesso la non applicabilità dei limiti di spesa previsti in materia di personale poiché nella sostanza riconducibili a operazioni neutre.

Di seguito la relativa programmazione, la cui attuazione, per espresse previsioni normative e in relazione all'orientamento ormai consolidato della magistratura contabile, non rileva ai fini del rispetto dei vincoli in materia di assunzioni flessibili (ai sensi dell'articolo 9, comma 28, D.L. n. 78/2010), del valore soglia (ai sensi dell'articolo 57, comma 3-septies, del DL 104/2020) e del vincolo di spesa ex articolo 1, comma 557 della legge n. 296 del 2006 (Corte dei Conti Sezione delle autonomie n. 21/2014/QMIG, n. 16/2016/QMIG e n. 23/SEZAUT/2017/QMIG).

Dipartimento	Struttura/ Progetto	Unità	Area/ Profilo Prof.le	Costo complessivo (€)	Modalità di reclutamento	Finanziamento UE		Finanziamento Stato		Finanziamento RM		Finanziamento da privati		Totale Finanziamento Stanziamenti - Annualità 2026 (€)	Capitoli spesa
Dipartimento Sviluppo economico	Direzione Agricoltura e sviluppo rurale	3	Area degli Istruttori	114.694,14	Utilizzo graduatoria concorsuale a tempo indeterminato (Proroga contratti di lavoro a tempo determinato)	42,50%	48.745,01	57,50%	65.949,13	-	-	-	-	**125.000,00**	**Quota UE 42,50% + Stato 40,25%** 2160310189 Stipendi 2160310190 Oneri 2160310191 IRAP 2160310192 Missioni
	CSR Marche 2023-2027		C/TS												**Quota RM 17,25% coperta da fondi Stato** CNI 17726 - 17733 - 17734 - 17735 Reiscrizione in bilancio di previsione 2026/2028 da avanzo vincolato a copertura della Quota RM (17,25%)

Ciò premesso e considerato, si precisa che il piano triennale dei fabbisogni di personale 2025 – 2027, asseverato dall'organo di revisione, con l'allegato A al verbale n. 12 del 30 luglio 2025, ha tenuto conto della spesa dell'annualità 2025, riferita ai precitati rapporti di lavoro programmati nell'ambito della DGR n. 90/2025 concernente l'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione contenuto nel paragrafo 3.3.6 – tabella - pag. 131. Per l'annualità 2026, la spesa è interamente etero finanziata e quindi completamente in deroga; pertanto, gli importi di spesa contenuti nell'asseverazione rilasciata sul precitato piano triennale dei fabbisogni 2025 – 2027, essendo al netto delle deroghe, non cambiano.

b) Proroga rapporti di lavoro con forme contrattuali flessibili per gli interventi del PNRR

La seconda integrazione fa riferimento agli interventi del PNRR.

L'art. 11 comma 1 del D.L. n. 36/2022 prevede che, *al solo fine di consentire l'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), le regioni a statuto ordinario, che provvedono alla realizzazione degli interventi previsti dai predetti progetti, possono, in deroga all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, assumere con contratto a tempo determinato, personale con qualifica non dirigenziale, in possesso di*

specifiche professionalità, per un periodo anche superiore a 36 mesi, ma non eccedente la durata di attuazione dei progetti e comunque il termine del 31 dicembre 2026, nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella 1 di cui all'Allegato 1 al presente decreto. Le predette assunzioni sono subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio. La spesa di personale derivante dall'applicazione del presente comma non rileva ai fini dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, e dell'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, nonché dell'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, nei limiti di spesa di cui all'Allegato 1.

Con riferimento all'applicazione dell'art. 11, comma 1, del D.L. n. 36/2022, con l'Allegato A al verbale n. 17 del 02 novembre 2023, l'organo di revisione ha asseverato il rispetto dell'equilibrio pluriennale del bilancio della Regione Marche per il periodo 2023 – 2025.

L'organo di revisione, con l'allegato A al verbale n. 12 del 30 luglio 2025, ha poi attestato che il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025 - 2027 della Giunta regionale, contenuto all'interno del Piano Integrato delle Attività e dell'Organizzazione (PIAO) 2025/2027 della Regione Marche, risulta improntato al rispetto di tutti i vincoli di spesa e assunzionali, così come previsti dalle norme vigenti in materia ed ha asseverato, ai sensi dell'articolo 33, comma 1, del D.L. n. 34/2019, il mantenimento dell'equilibrio pluriennale di bilancio 2025-2027 della Regione Marche a seguito dell'adozione del Piano del fabbisogno di personale 2025-2027 incluso nella Deliberazione di Giunta regionale n. 1245 del 29 luglio 2025 avente ad oggetto: *Modifica della deliberazione di Giunta n. 90/2025: "Artt.3 e 11 L.R. n. 18/2021 – Approvazione del PIAO – Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il periodo 2025/2027, di cui all'art. 6 del D.L. 80/2021"*.

Ciò premesso e considerato, si precisa che il piano triennale dei fabbisogni di personale 2025 – 2027, asseverato nei termini sopra esposti, ha tenuto conto di quanto previsto all'art. 11, comma 1, del D.L. n. 36/2022 infatti *"la spesa di personale derivante dall'applicazione del presente comma non rileva ai fini dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, e dell'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, nonché dell'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, nei limiti di spesa di cui all'Allegato 1"* e dunque l'asseverazione rilasciata sul precitato piano triennale dei fabbisogni 2025 – 2027 comprende la valorizzazione (in deroga) della spesa relativa all'applicazione dell'art. 11, comma 1, del D.L. n. 36/2022.

Il limite della spesa aggiuntiva utile all'assunzione del personale a tempo determinato per gli interventi previsti dal PNRR, per l'anno 2026, è pari a € 466.027,43.

Il costo complessivo della programmazione pari a € 465.916,25, rientra nei limiti della spesa aggiuntiva ammissibile, ed è calcolato come di seguito indicato:

COSTO COMPLESSIVO PROGRAMMAZIONE PNRR:

Area	Modalità di reclutamento	Unità	Costo complessivo (€)
Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	TEMPO DETERMINATO	3	129.054,97
Istruttori		6	229.388,28
Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	SOMMINISTRAZIONE	1	55.981,50
Istruttori		1	51.491,50
		11	**465.916,25**

COSTI ANNUI LORDI UNITARI DISTINTI PER AREA PER ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO:

Area	Costo annuo pro capite	Unità	Costo complessivo (€)	Capitoli di spesa
Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	43.018,32	3	129.054,97	2130510042
				2130510040
				2130510041
Istruttori	38.231,38	6	229.388,28	2010810095
				2010810096
				2010810097
				2050110029
				2050110031
				2050110030
				2090110061
				2090110062
				2090110063
				2130510042
				2130510040
				2130510041
				2150210197
				2150210198
				2150210199
		9	**358.443,25**	

COSTI ANNUI LORDI UNITARI PER RECLUTAMENTO TRAMITE AGENZIA DI LAVORO RICONDUCIBILE ALLA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO:

Area	Costo annuo pro capite	Unità	Costo complessivo (€)	Capitoli di spesa
Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	55.981,50	1	55.981,50	2010810140 2010810141
Istruttori	51.491,50	1	51.491,50	2130510043 2130510044
		2	**107.473,00**	

Al fine di procedere alla proroga dei rapporti di lavoro con forme contrattuali flessibili di cui ai punti a) e b) e in particolare per quelli relativi agli interventi previsti dal PNRR per l'annualità 2026, in relazione a quanto rappresentato dall'organo di revisione nel verbale n. 17/2023, è stato chiesto specifico parere al Collegio dei Revisori che in data 12 dicembre 2025, con verbale n. 17 ha confermato il rispetto dell'equilibrio di bilancio 2025-2027 con particolare riferimento all'annualità 2026.

3.3.8.5 Programmazione del fabbisogno del personale dell'Area della dirigenza 2025 e annualità 2026 e 2027

Per quanto attiene alla programmazione del personale dirigenziale, il Direttore del Dipartimento Infrastrutture, territorio e protezione civile con le note ID: 36066431 del 24/01/2025 ha richiesto l'assunzione di n. 1 unità dirigenziale tramite procedura di mobilità volontaria; con successiva nota ID: 36636448 del 12/03/2025 ha integrato la richiesta di fabbisogno di personale dirigenziale, richiedendo n.1 unità di dirigente tecnico, mediante utilizzo di graduatorie di enti esterni, al fine di assicurare la sostituzione della direzione del Genio Civile il cui titolare è stato collocato in quiescenza con decorrenza 1° aprile 2025. La richiesta è funzionale a garantire la continuità delle attività di strutture strategiche per l'amministrazione regionale, quali la protezione civile e la sicurezza del territorio, anche in relazione alle necessità emerse in occasione dei recenti e purtroppo costanti eventi calamitosi.
Pertanto, per l'anno 2025, nel rispetto dei vincoli finanziari e assunzionali ed entro il limite della capacità finanziaria generata dalle cessazioni intervenute nell'annualità 2024 e dai residui degli anni precedenti, si rende opportuno programmare l'assunzione di n. 2 unità dirigenziali, come di seguito specificato:

- n. 1 unità, con profilo professionale tecnico, mediante utilizzo di graduatorie vigenti presso altre pubbliche amministrazioni e in particolare della graduatoria del concorso pubblico per titoli ed esami dell'ERAP Marche, ente dipendente della Regione Marche, tramite convenzione da stipularsi ai sensi dell'articolo 3, comma 61, della legge 350/2003. La graduatoria di merito è relativa alla copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato di dirigente tecnico approvata con determina n. 211/RPAN del 10/09/24);
- n. 1 unità, con profilo professionale tecnico o giuridico, tramite procedura di mobilità volontaria ai sensi dell'articolo 30, comma 2-bis, del Decreto Legislativo n. 165 del 2001.

Va rappresentato che, allo stato, la Regione Marche non possiede graduatorie vigenti attinenti alla dirigenza

e che sussiste la necessità di assumere dirigenti a tempo indeterminato poiché a fronte di n. 58 strutture dirigenziali, le quali costituiscono l'assetto organizzativo della Giunta regionale alla data del 1^ gennaio 2025, risultano presenti, alla stessa data, solo n. 40 dirigenti di ruolo e cioè con rapporto di lavoro a tempo indeterminato con la stessa Giunta regionale, di cui n. 5 in comando, distacco o aspettativa presso altre pubbliche amministrazioni.

Di seguito la rappresentazione grafica della programmazione delle assunzioni per la dirigenza per l'annualità 2025.

Qualifica	Costo	Cessazioni 2024	Economie derivanti dalle cessazioni dell'anno 2024 (capacità assunzionale)
Dirigenti	€ 66.133,40	2	€ 132.266,80
		Capacità assunzionale residua ex DGR n. 94/2024	€ 293.020,75
		Capacità assunzionale disponibile per anno 2025	**€ 425.287,55**

		Programmazione 2025	
Qualifica	**Costo**	**Unità**	**Costo**
Dirigenti	€ 66.133,40	2	€ 132.266,80
		Residuo capacità assunzionale	**€ 293.020,75**

La spesa lorda complessiva per l'anno 2025 è pari a € 132.266,80 e rientra nella capacità assunzionale disponibile, generata dalle cessazioni dell'anno 2024 (pari a € 132.266,80), cui si assomma quella residua delle precedenti programmazioni pari a € 293.020,75, per un totale di capacità assunzionale disponibile per l'anno 2025 pari a € 425.287,55; ne consegue un risparmio pari a € 293.020,75, utilizzabile per future programmazioni. La programmazione della dirigenza è pari ad un turn over del 31,1 %.

Per le annualità 2026 e 2027 non si prevedono allo stato ulteriori assunzioni di personale dirigente, di seguito il dettaglio:

Programmazione triennale del fabbisogno della dirgenza triennio 2025-2027

		Economie derivanti dalle cessazioni dell'anno 2024 (capacità assunzionale)		Economie derivanti dalle cessazioni dell'anno 2025 (capacità assunzionale)		Economie derivanti dalle cessazioni dell'anno 2026 (capacità assunzionale)	
Qualifica	Costo	Cessazioni al 31/12/2024	Capacità assunzionale 2025	Cessazioni al 31/12/2025	Capacità assunzionale 2026	Cessazioni al 31/12/2026	Capacità assunzionale 2027
Dirigenti	€ 66.133,40	2	€ 132.266,80	3	€ 198.400,20	0	€ -
		2	**€ 132.266,80**	**3**	**€ 198.400,20**	**0**	**€ -**
		(+) Residuo capacità assunzionale da programmazione 2024 ex DGR n. 94/2024	€ 293.020,75	**(+)** Residuo capacità assunzionale da programmazione 2025	€ 293.020,75	**(+)** Residuo capacità assunzionale da programmazione 2026	€ 491.420,95
		Capacità assunzionale disponibile 2025	**€ 425.287,55**	**Capacità assunzionale disponibile 2026**	**€ 491.420,95**	**Capacità assunzionale disponibile 2027**	**€ 491.420,95**

		Programmazione 2025 DGR 90/2025		Programmazione 2026		Programmazione 2027	
Qualifica	Costo	Unità	Costo	Unità	Costo	Unità	Costo
Dirigenti	€ 66.133,40	2	€ 132.266,80	0	€ -	0	€ -
		2	€ 132.266,80	**0**	**€ -**	**0**	**€ -**
		Residuo capacità assunzionale	**€ 293.020,75**	**Residuo capacità assunzionale**	**€ 491.420,95**	**Residuo capacità assunzionale**	**€ 491.420,95**

3.3.8.6 Trattenimento in servizio

L'articolo 1, comma 165, della legge 30 dicembre 2024, n. 207, recante "*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027*" ha previsto che "*Le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, anche per lo svolgimento di attività di tutoraggio e di affiancamento ai neoassunti e per esigenze funzionali non diversamente assolvibili, possono trattenere in servizio, previa disponibilità dell'interessato, nel limite del 10 per cento delle facoltà assunzionali autorizzate a legislazione vigente, il personale dipendente di cui ritengono necessario continuare ad avvalersi, ivi compreso quello di cui all'articolo 3 del predetto decreto legislativo n. 165 del 2001, con esclusione del personale delle magistrature, degli avvocati e procuratori dello Stato e del personale delle Forze armate, delle Forze di polizia e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, ai fini della salvaguardia della specificità della funzione ai sensi dell'articolo 19 della legge 4 novembre 2010, n. 183. Il personale, individuato dalle amministrazioni interessate esclusivamente sulla base delle esigenze organizzative di cui al primo periodo e del merito, non può permanere in servizio oltre il compimento del settantesimo anno di età.*".

La direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione in materia del 21 gennaio 2025 precisa che ai fini del ricorso all'istituto in oggetto, la base di calcolo da considerare per l'individuazione del limite massimo del 10% è quella relativa alle facoltà assunzionali "ordinarie" derivanti dal turn over e da eventuali autorizzazioni ad assumere previste da specifiche misure normative.

Si tratta di una misura particolarmente importante che, nell'ambito dell'attuale fase di consistente ricambio generazionale degli ultimi anni, consente di affiancare ai nuovi assunti al personale che è già in possesso di un adeguato bagaglio esperienziale, che potrebbe andare perduto.

La misura non attribuisce al lavoratore alcun diritto o automatismo al trattenimento in servizio e non ipotizza, in alcun modo la presentazione, da parte sua, di richieste/istanze in tal senso; attribuisce esclusivamente alla parte "datoriale" il potere di individuare il personale di cui ritiene necessario il trattenimento in servizio; stabilisce che le esigenze organizzative possono essere quelle di attività di tutoraggio e di affiancamento ai neoassunti e quelle riconducibili ad esigenze funzionali non diversamente assolvibili, da intendersi come espletabili solamente dal personale individuato; la stessa disposizione condiziona infine la possibilità di trattenimento alla valutazione del merito, nel senso che non potranno essere trattenuti in servizio dipendenti che non abbiano conseguito una valutazione della performance ottima o eccellente; condiziona, infine, il trattenimento al consenso dell'interessato.

Il contesto all'interno del quale l'amministrazione deve determinare l'esercizio della facoltà di trattenimento del servizio è quella della programmazione del fabbisogno di personale e dunque è all'interno del PIAO che tale scelta deve essere programmata.

In ordine al profilo della durata, la disposizione in commento non prevede una durata minima, che dovrà quindi essere commisurata, caso per caso, in termini congruenti all'esigenza che si intende affrontare attraverso tale istituto e comunque auspicabilmente in misura adeguata a preservare la continuità gestionale ed evitare frammentazioni (non inferiore, ad esempio, ad un anno).

La circolare n. 8 del 7 aprile 2025 del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato ha precisato che il limite del 10 per cento delle facoltà assunzionali autorizzate a legislazione vigente ai fini del previsto trattenimento in servizio è finalizzato esclusivamente all'individuazione del contingente massimo di unità di personale trattenibile in servizio. L'istituto del trattenimento in servizio non genera nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica e, pertanto, il predetto limite del 10 per cento non determina la necessità di accantonare e, di rendere indisponibile, sul bilancio dell'amministrazione

che dispone il trattenimento in servizio, la corrispondente quota di facoltà assunzionali autorizzate a legislazione vigente.

Il MEF precisa, inoltre, che con riferimento all'annualità 2024 (budget 2025), il citato limite del 10 per cento andrà calcolato sul predetto budget 2025 (afferente ai risparmi da cessazione del personale di ruolo intervenute nel corso dell'anno 2024).

Precisa, inoltre, che in considerazione della portata generale del citato limite del 10 per cento (da applicare ai risparmi da cessazione del personale di ruolo nel loro ammontare complessivo) e del tenore letterale del comma 165, non sussiste alcuna correlazione tra la qualifica delle unità di personale che l'amministrazione sceglie di trattenere in servizio (es. funzionari) e quella delle unità cessate sulle quali è calcolato il predetto limite del 10 per cento (es. assistenti). In sede di predisposizione degli atti di programmazione del fabbisogno di personale è reso noto il contingente di personale da trattenere in servizio in applicazione del citato comma 165, nel rispetto del summenzionato limite massimo del 10 per cento delle facoltà assunzionali autorizzate a legislazione vigente.

Il riferimento alle "facoltà assunzionali autorizzate a legislazione vigente" contenuto nella norma è da intendersi alle facoltà, anche relative ad annualità pregresse all'anno 2025, autorizzate sia in via amministrativa (in relazione alle amministrazioni per le quali è previsto dalla legge un iter autorizzatorio preventivo come quello contemplato nell'articolo 35, comma 4, del decreto legislativo n. 165 del 2001) che in via normativa, sulla base cioè delle disposizioni legislative di carattere generale e speciale.

Ciò comporta che nell'ambito della regione Marche per l'annualità 2025 la capacità assunzionale da prendere in considerazione ai fini della determinazione del limite del 10% è quella derivante dalle cessazioni del personale dirigente e del personale non dirigente dell'annualità 2024 e dunque dalla somma delle disponibilità assunzionali derivanti da entrambe le relative economie a cui si sommano le economie delle annualità pregresse non utilizzate.

Per la Giunta regionale la capacità assunzionale totale è pari a euro 3.579.158,06 derivante dalla somma di quella del personale non dirigente pari a complessivi euro 3.153.870,51 con quella del personale dirigente pari a euro 425.287,55.

Il limite del 10% corrisponde dunque a euro 357.916,00.

Entro tale limite possono essere trattenute in servizio, fino a tutto il 31 dicembre 2026, le n. 3 unità sottoindicate, la cui valorizzazione economica, come rappresentato nella tabella che segue, è contenuta entro il precitato limite. Per ogni unità trattenuta sono state individuate, dai relativi direttori di Dipartimento, le specifiche esigenze organizzative giustificatrici.

n. Dipendenti	Area e profilo professionale	Assegnazione lavorativa (se diversa da quella giuridica)	Assegnazione Giuridica	Costo per verifica limite
1	Area dei Funzionari e dell'EQ D/AF		Dipartimento Infrastrutture e Territorio	€ 35.423,35
1	Area dei Funzionari e dell'EQ D/TS	Ufficio Speciale per la ricostruzione	Dipartimento Sviluppo economico	€ 35.423,35

1	Area dei Funzionari e dell'EQ D/TS		Dipartimento Infrastrutture e Territorio	€ 35.423,35
TOTALE				**€ 106.270,05**

3.3.8.7 Verifica del rispetto dei vincoli di spesa e di sostenibilità finanziaria in relazione alla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2025-2027

In relazione alla programmazione del fabbisogno del personale di cui alla DGR n. 90 del 2025 e tenuto conto della programmazione aggiuntiva derivante dai paragrafi 3.3.3 - 3.3.4 e 3.3.5, ai fini della verifica dell'equilibrio pluriennale di bilancio per il triennio 2025-2027 si rappresenta come di seguito la proiezione del rispetto dei vincoli di cui all'articolo 1, comma 557, della legge n. 296 del 2006 e dell'articolo 33, comma 1, del D.L. 34 del 2019 nonché al decreto-legge n. 78 del 2010 (articolo 9, comma 28).

I. articolo 1, comma 557, della legge n. 296 del 2006

Descrizione	Media della spesa del personale del triennio 2011/2013	Giunta (al netto componenti escluse)	Consiglio	Totale Giunta + Consiglio
Spesa del personale - Rendiconto 2023 - Impegni	**71.448.684,65**	58.079.686,42	7.415.185,83	**65.494.872,25**
Spesa del personale - Rendiconto 2024 - Impegni	**71.448.684,65**	61.541.133,99	7.607.256,37	**69.148.390,36**
Spesa del personale - Annualità 2025 (1)	**71.448.684,65**	61.773.383,02	9.428.920,26	**71.202.303,28**
Spesa del personale - Annualità 2026 (1)	**71.448.684,65**	61.773.383,02	9.428.920,26	**71.202.303,28**
Spesa del personale - Annualità 2027 (1)	**71.448.684,65**	61.773.383,02	9.428.920,26	**71.202.303,28**

(1) Ai fini dei calcolo dell'indicatore di cui all'articolo 1, comma 557 e ss, della legge n. 296 del 2006, per le annualità 2023 e 2024 sono stati considerati gli impegni al netto delle componenti escluse; per le annualità successive, per la Giunta è stato considerato l'importo degli impegni 2025, il quale, allo stato, costituisce il tetto di spesa massima per le annualità 2025, 2026 e 2027, per il Consiglio è stato considerato l'importo dello stanziamento 2025 delle partite di giro del bilancio della Giunta Regionale 2025/2027, relative al pagamento degli stipendi del personale del Consiglio. Tale stanziamento costituisce riferimento per la spesa massima delle annualità 2025, 2026 e 2027 nelle more degli adeguamenti degli stanziamenti 2025/2027 del bilancio del Consiglio-Assemblea Legislativa.

2. articolo 33, comma 1, del D.L. 34 del 2019 (Verifica del limite)

Periodo di riferimento	Media Entrate ultimo triennio (2021/2023)	Spesa di personale dell'ultimo esercizio di riferimento (2023)	Percentuale Regione Marche	Valore soglia ai sensi del Decreto 3 settembre 2019	Spesa di personale potenziale massima
Triennio 2021/2023	1.003.996.590,62	96.472.401,82	9,61%	11,50%	115.459.607,92

Descrizione	Spesa di personale potenziale massima	Giunta (al netto componenti escluse)	Consiglio	Totale Giunta + Consiglio
Bilancio 2024/2026 Rendiconto 2024 - Impegni	**115.459.607,92**	90.621.894,96	7.911.104,70	**98.532.999,66**
Bilancio 2025/2027 Annualità 2025 - Stanziamento (1) (2)	**115.459.607,92**	101.175.225,94	8.846.520,26	**110.021.746,20**
Bilancio 2025/2027 Annualità 2026 - Stanziamento (1) (2)	**115.459.607,92**	102.164.364,83	8.846.520,26	**111.010.885,09**
Bilancio 2025/2027 Annualità 2027 - Stanziamento (1) (2)	**115.459.607,92**	103.185.904,03	8.846.520,26	**112.032.424,29**

(1) Lo stanziamento comprende le risorse accantonate alla Missione 20 per i rinnovi contrattuali.
(2) Il valore dello stanziamento del Consiglio-Assemblea Legislativa è quello relativo alle partite di giro (al netto dell'IRAP) del bilancio della Giunta Regionale 2025/2027, annualità 2025, relative al pagamento degli stipendi del personale del Consiglio. Tale stanziamento costituisce riferimento per la spesa massima delle annualità 2025, 2026 e 2027 nelle more degli adeguamenti degli stanziamenti 2025/2027 del bilancio del Consiglio-Assemblea Legislativa.

3. articolo 33, comma 1, del D.L. 34 del 2019 (Verifica programmatica del limite)

Di seguito si riporta, ai fini programmatici, la rideterminazione della media delle entrate dell'ultimo triennio 2021/2023 in considerazione dell'impatto sulle medesime entrate di alcune spese obbligatorie e inderogabili.

Periodo di riferimento	Media Entrate ultimo triennio (2021/2023) (1)	Valore soglia ai sensi del Decreto 3 settembre 2019	Spesa di personale potenziale massima
Triennio 2021/2023	853.549.139,19	11,50%	98.158.151,01

(1) Il valore è determinato considerando la media delle entrate del triennio 2021/2023, di cui al punto 2 del presente paragrafo (1.003.996.590,62), al netto (i) dell'importo annuale massimo complessivo dei contributi e degli obblighi di finanza pubblica previsti per il triennio 2025/2027 pari a 48.775.180,68 e (ii) della media delle seguenti spese obbligatorie - inderogabili del triennio 2021/2023, relative a: spese per il funzionamento della Giunta Regionale al netto delle spese di personale, spese per il funzionamento dell'Assemblea Legislativa regionale al netto delle spese di personale e spese per il servizio del debito, pari complessivamente a 101.672.270,75.

Descrizione	Spesa di personale potenziale massima	Giunta (al netto componenti escluse)	Consiglio	Totale Giunta + Consiglio
Bilancio 2025/2027 Annualità 2025 (1)	**98.158.151,01**	89.138.579,85	8.846.520,26	**97.985.100,11**
Bilancio 2025/2027 Annualità 2026 (1)	**98.158.151,01**	88.384.633,67	8.846.520,26	**97.231.153,93**
Bilancio 2025/2027 Annualità 2027 (1)	**98.158.151,01**	88.857.590,17	8.846.520,26	**97.704.110,43**

(1) I valori relativi alla Giunta sono quelli della spesa stimata di cui al punto 3 al netto della spesa del Consiglio-Assemblea Legislativa; i valori relativi al Consiglio-Assemblea Legislativa sono quelli dello stanziamento delle partite di giro (al netto dell'IRAP) del bilancio della Giunta Regionale 2025/2027, annualità 2025, relative al pagamento degli stipendi del personale del Consiglio. Tale stanziamento costituisce riferimento per la spesa massima delle annualità 2025, 2026 e 2027 nelle more degli adeguamenti degli stanziamenti 2025/2027 del bilancio del Consiglio-Assemblea Legislativa.

	Descrizione	2025	2026	2027
+	Spesa del personale Rendiconto 2024 (DGR 645/2025) - impegni al netto componenti escluse	98.532.999,66	97.985.100,11	97.231.153,93
+	Spesa derivante da PIAO anni precedenti (programmazione ordinaria residua)	950.510,42	-	-
-	Economie derivanti da cessazioni PIAO 2025/2027	3.261.336,37	2.291.901,74	1.605.839,14
+	Spesa derivante da PIAO 2025/2027 al netto componenti escluse	571.128,19	-	-
+	Spesa prevista per rinnovi contrattuali	256.382,65	1.537.955,56	2.078.795,64
+	Differenza tra il riferimento della spesa massima 2025 del Consiglio e impegni 2024 del Consiglio	935.415,56	-	-
	Totale spesa personale stimata	**97.985.100,11**	**97.231.153,93**	**97.704.110,43**
	Bilancio 2025/2027 Annualità 2025 - Stanziamento (1) (2) al netto componenti escluse	**110.021.746,20**		
	Bilancio 2025/2027 Annualità 2026 - Stanziamento (1) (2) al netto componenti escluse		**111.010.885,09**	
	Bilancio 2025/2027 Annualità 2027 - Stanziamento (1) (2) al netto componenti escluse			**112.032.424,29**

(1) Lo stanziamento comprende le risorse accantonate alla Missione 20 per i rinnovi contrattuali.
(2) Il valore dello stanziamento del Consiglio-Assemblea Legislativa è quello relativo alle partite di giro (al netto dell'IRAP) del bilancio della Giunta Regionale 2025/2027, annualità 2025, relative al pagamento degli stipendi del personale del Consiglio. Tale stanziamento costituisce riferimento per la spesa massima delle annualità 2025, 2026 e 2027 nelle more degli adeguamenti degli stanziamenti 2025/2027 del bilancio del Consiglio-Assemblea Legislativa.

4. articolo 9, comma 28, del DL 78/2010

Descrizione	Limite di spesa 2009	Giunta (al netto componenti escluse)	Consiglio	Totale Giunta + Consiglio
Spesa del personale TD - Rendiconto 2023 - Impegni	**6.553.531,89**	2.686.559,84	1.824.461,54	**4.511.021,38**
Spesa del personale TD - Rendiconto 2024 - Impegni	**6.553.531,89**	2.848.377,79	1.926.742,04	**4.775.119,83**
Spesa del personale TD - Annualità 2025 (1)	**6.553.531,89**	2.935.837,06	1.926.742,04	**4.862.579,10**
Spesa del personale TD - Annualità 2026 (1)	**6.553.531,89**	2.935.837,06	1.926.742,04	**4.862.579,10**
Spesa del personale TD - Annualità 2027 (1)	**6.553.531,89**	2.935.837,06	1.926.742,04	**4.862.579,10**

(1) Trattasi di spesa stimata sulla base degli impegni già rilevati nell'annualità 2024. Tale importo è comprensivo della quota di finanziamento regionale della programmazione del personale a tempo determinato o assunto con forme contrattuali flessibili di cui alla DGR 90/2025.

3.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE

3.4.1 Premessa

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

Asse 1 – Management e soft skills
Asse 2 – Semplificare, digitalizzare e rendere trasparente
Asse 3 – Rafforzare l'azione amministrativa
Asse 4 – Adeguare le competenze tecnico professionali
Asse 5 – La Sicurezza aziendale

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

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

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

Sono confermati gli investimenti in formazione in materia di appalti, con particolare riguardo alla formazione obbligatoria in materia di BIM, la formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e privacy e la formazione in materia di contabilità e bilancio.
Questi percorsi, oltre a garantire l'adempimento all'obbligo di formazione, trasferiscono al personale regionale competenze distintive e basilari per un dipendente pubblico.

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

Le attività formative da realizzare nel 2025, progettate coerentemente agli assi formativi e alle novità sopra elencate, saranno approvate con apposita deliberazione di Giunta.
Il programma formativo sarà rivolto oltre che ai dipendenti della Giunta e del Consiglio regionale, anche a quelli dell'USR in virtù dell'art.3 comma 1 del D.L. 186/2016, secondo cui sono le Regioni a istituire gli Uffici Speciali per la Ricostruzione e a dotarli di personale e dell'ARS, in virtù dell'art.4 comma 1 della L.R. 26/96 che individua l'Agenzia come strumento operativo per la gestione delle funzioni delle strutture della Giunta regionale competenti in materia di sanità e di politiche sociali.

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

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

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

Lo schema individua l'Asse formativo nell'ambito del quale, in maniera prevalente, sono collocate attività formative che direttamente o indirettamente concorrono a potenziare le conoscenze, le competenze e i comportamenti utili/necessari al raggiungimento dell'obiettivo individuato.

ASSI FORMATIVI / OBIETTIVI STRATEGICI	ASSE 1 Management e soft skills	ASSE 2 Semplificare, digitalizzare e rendere trasparente	ASSE 3 Rafforzare l' azione amministrativa	ASSE 4 Adeguare le competenze tecnico-professionali
P1.01 - Accrescere prossimità ed accessibilità dei servizi e delle strutture amministrative regionali della Sanità e del Sociale prioritariamente attraverso un percorso di riorganizzazione	X	X		X
P1.02 - Potenziare i servizi sanitari accrescendo le competenze ed il merito del personale (capitale umano) ed incentivando gli investimenti in tecnologia	X	X		
P1.03 - Accrescere l'efficacia del sistema ospedaliero e di cura del SSR attraverso l'ottimizzazione delle strutture	X			
P1.04 – Accrescere l'efficienza della struttura organizzativa regionale anche tramite la digitalizzazione delle procedure e delle attività	X	X		
P1.05 - Tutelare la famiglia garantendo un livello adeguato di servizi dedicati	X			X
P1.06 - Garantire un sostegno costante alle situazioni di fragilità	X			X
P2.01 - Sviluppare e potenziare una formazione di qualità	X			X
P2.02 - Sostenere il sistema scolastico regionale ed il diritto allo studio universitario	X			X
P2.03 - Definire ed attuare una strategia integrata di politiche attive per il lavoro	X			X
P2.04 - Attuare le strategie organizzative più adatte a favorire l'occupazione	X			
P4.01 - Assicurare la creazione di tutti i fattori abilitanti alla nascita e sviluppo delle imprese	X	X		
P4.02 - Sostenere lo sviluppo tecnologico e digitale delle imprese	X	X		
P4.03 - Promuovere tutte le azioni ed i progetti di "sistema"	X		X	
P4.04 - Attuare una efficace e mirata politica attiva di incentivi finanziari e fiscali per le imprese e garantire un adeguato sostegno alla liquidità	X	X	X	
P5.01 - Promuovere la cultura del biologico, i prodotti di eccellenza e l'agricoltura di qualità	X			

P5.02 - Supportare la commercializzazione dei prodotti agricoli	X			
P5.03 - Incentivare e valorizzare la pratica sportiva attraverso una adeguata regolamentazione	X			
P5.04 - Promuovere i progetti di sfruttamento del settore primario come volano turistico	X		X	
P5.05 - Razionalizzare ed efficientare la filiera amministrativa di gestione delle risorse comunitarie nel settore primario	X		X	
P6.01 - Sostenere il rilancio economico attraverso la valorizzazione dei beni culturali ed ambientali	X		X	
P6.02 - Garantire una offerta culturale adeguata alle nuove esigenze tecnologiche	X		X	
P6.03 - Sostenere le forme innovative di turismo	X		X	
P6.04 - Promuovere il turismo attraverso una programmazione partecipata ed adeguati strumenti di monitoraggio	X		X	
P6.05 - Supportare e tutelare gli operatori turistici			X	
P6.06 - Adeguare la Regione alle scelte più avanzate della programmazione ambientale e sviluppare gli strumenti di monitoraggio e tutela dell'ambiente	X			
P7.01 - Aumentare l'efficienza dell'amministrazione regionale anche promuovendo la digitalizzazione	X	X		
P7.02 - Ottimizzare la gestione finanziaria e fiscale della Regione e degli enti territoriali	X		X	
P8.01 - Rafforzare il ruolo della Regione Marche nell'ambito di rapporti interregionali sempre più collaborativi	X		X	
P8.02 - Perfezionare i meccanismi di programmazione e gestione dei fondi comunitari	X			
P9.01 - Adeguare la rete infrastrutturale di comunicazione alle esigenze della mobilità infra-regionale, con particolare riferimento alle aree interne	X			
P9.02 - Potenziare i collegamenti extra-regionali	X		X	
P9.03 - Garantire, nell'ambio dello sviluppo dei trasporti urbani, un adeguato sviluppo della mobilità "verde"	X			
P10.01 - Rafforzare le misure di prevenzione dell'illegalità		X	X	
P10.02 - Promuovere la cultura della legalità		X	X	
P10.03 - Attuare efficaci misure di prevenzione dai danni ambientali	X	X		
P10.04 - Rafforzare il ruolo delle strutture deputate alla gestione delle emergenze	X	X		

3.4.2 Le risorse interne ed esterne disponibili e/o attivabili ai fini delle strategie formative

Gli stanziamenti regionali per il triennio 2025-2027, ricomprendenti le risorse per la formazione in house, le risorse per la formazione esterna, per il noleggio di software e licenze per le piattaforme webinar e per l'affitto di aule esterne, ammontano complessivamente a 527.000,00 per ciascuna annualità e registrano un incremento del 1,5**%** rispetto al triennio precedente.

Sulla dotazione complessiva, la formazione esterna pesa per euro 40.000,00 annui.

3.4.3 Misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato

Per favorire l'accesso alle attività formative la Direzione Risorse Umane e strumentali:

- orienta le modalità didattiche, in particolar modo per la formazione obbligatoria, in modo da renderle compatibili con il lavoro agile e il lavoro da remoto. Laddove opportuno, infatti, la formazione viene progettata a moduli brevi e specialistici ed erogata in modalità di webinar sincroni, riproposti poi in modalità a-sincrona;
- propone, in particolar modo per i neoassunti, la frequenza ai corsi di formazione già previsti dal piano formativo o specificamente programmati, finalizzati a potenziare le capacità di lavorare in lavoro agile quali: la flessibilità, l'autonomia, la responsabilizzazione, l'orientamento ai risultati, la gestione del tempo e la digitalizzazione incluso l'uso dei principali applicativi in utilizzo presso l'ente nonché sui temi specifici del rafforzamento della capacità amministrativa;
- promuove, coordina e monitora l'adesione ai piani di formazione proposti da SNA, INPS e, in particolar modo, Ministero della PA per il progetto Syllabus. L'informazione relativa a questi progetti è veicolata a tutti i dipendenti tramite point e e-mail dedicate;
- si è dotata di una rete di referenti operante presso le strutture dirigenziali dei Dipartimenti della Giunta, del Consiglio, dell'ARS e dell'USR per recepire input su fabbisogni formativi e veicolare informazioni e comunicazione in uscita;
- promuove percorsi formativi individuali sul modello del coaching, per categorie particolari di destinatari, come ad esempio il personale Dirigente; tale modello di intervento permette di personalizzare sia gli ambiti di miglioramento personali, in relazione a fabbisogni individuali, sia di rendere flessibile e personalizzabile l'orario della formazione;
- mette a disposizione una piattaforma specificamente progettata per l'erogazione di formazione linguistica, i cui percorsi sono personalizzabili in base ad assessment in ingresso e disponibili h24, per la diffusione delle competenze di lingua inglese;
- promuove e agevola, attraverso specifiche misure informative rivolte a tutto il personale regionale, la conoscenza e la fruizione dei permessi retribuiti per il diritto allo studio, come disciplinati dall'art. 46 comma 1 del CCNL sottoscritto il 16 novembre 2022, che consentono ai lavoratori di portare avanti percorsi di formazione (ad esempio universitaria e post-universitaria) parallelamente all'attività e alla prestazione lavorativa;
- promuove l'utilizzo di strumenti di assessment (bilanci delle competenze) per rendere più efficiente l'analisi dei fabbisogni formativi e la conseguente programmazione dell'attività formativa: in prospettiva, l'analisi condotta partendo dai fabbisogni individuali e dai ruoli favoriranno la progettazione di percorsi formativi mirati e più "tagliati" sul dipendente.

3.4.4 Riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti: obiettivi e risultati attesi

Gli obiettivi ed i risultati attesi in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, per il prossimo triennio saranno:

1. Ampliamento della platea dei fruitori dei corsi di formazione della scuola
   L'obiettivo è quello di raggiungere anche quella nicchia di dipendenti che non entra nel circuito formativo se non per la formazione di tipo obbligatorio. A questo scopo saranno messe in atto delle misure di marketing della formazione ad hoc.
   Target: decremento del 5%, nel triennio 2025-2027, di coloro che non hanno mai frequentato corsi non obbligatori.
   Baseline: n. di dipendenti che al 31/12/2024 non hanno conseguito attestati dalla Scuola nel biennio 2023-2024, ad eccezione dei corsi di formazione obbligatoria

2. Rafforzamento delle competenze delle EQ
   Target: formazione nel triennio 2025-2027 di almeno il 60% delle EQ in uno o più corsi rientranti nell'Asse 1.
   Baseline: n. di EQ presenti presso la Giunta Regionale al 01/01/2025

3. Potenziamento delle competenze digitali
   Target: formazione nel triennio 2025-2027 di almeno il 50% del personale regionale in uno o più corsi dedicati allo sviluppo di competenze informatiche e/o digitali previsti dall'Asse 2, ivi inclusi i corsi sul BIM programmati nell'ambito dell'Asse 3.
   Baseline: n. di dipendenti presenti presso la Giunta Regionale al 01/01/2025

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

   Le misure specifiche sono state avviate nel 2023 con la digitalizzazione della scheda di valutazione individuale dei dipendenti, nelle strutture dirigenziali pilota (in dettaglio sono Direzione Risorse Umane e Strumentali, Settore Provveditorato ed economato, Settore SUAM – Lavori Pubblici, Settore SUAM e Soggetto Aggregatore, Direzione Protezione civile e sicurezza del territorio, Settore Genio Civile Marche Nord, Settore Genio Civile Marche Sud e Settore Rischio Sismico e SA Sisma 2016). Nel 2024 è stata estesa la digitalizzazione alle restanti strutture dirigenziali della Giunta regionale.

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

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

- *consapevolezza digitale*
- *soluzione dei problemi*

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

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

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

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

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

In tali assi rientrano:

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

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

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

3.4.6 Programma formativo 2025 rivolto al personale dipendente della Giunta e del Consiglio regionale, dell'ARS e dell'USR

Il comma 1 dell'art.36 della L.R. 18/2021 individua la Scuola come la struttura interna deputata alla formazione del personale regionale e il comma 2 stabilisce che le attività formative possono essere estese anche al personale degli enti dipendenti.

Il comma 6, del medesimo articolo stabilisce che la Giunta regionale approva il piano triennale delle attività formative del personale dipendente e che il piano è soggetto ad aggiornamento annuale.

Attualmente la Scuola è incardinata nella Direzione Risorse umane e strumentali e come tale è il centro di competenza di supporto all'applicazione di quanto previsto dalla recentissima direttiva del Ministero per la

Pubblica Amministrazione del 14/01/2025 “Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”.

La Direttiva definisce il nuovo obbligo di formazione di 40 ore pro-capite annuo, a decorrere dal 2025 di cui diventano responsabili i Dirigenti per i propri collaboratori, incorrendo, in caso di inadempienza, in responsabilità dirigenziale ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. n. 165 del 2001, nelle due forme della inosservanza delle direttive e del mancato raggiungimento dei risultati.

La formazione è posta al centro di ogni processo di innovazione e cambiamento e come il mezzo più efficace per la produzione di valore pubblico.

La Direttiva riconosce la formazione come un diritto/dovere del dipendente pubblico e individua le 5 principali competenze che devono essere oggetto di formazione:

1. Competenze di leadership e soft skills.
2. Competenze per la transizione amministrativa.
3. Competenze per la transizione digitale.
4. Competenze per la transizione ecologica.
5. Competenze relative a principi e valori in materia di etica, inclusione, parità di genere e contrasto alla violenza, privacy, prevenzione della corruzione, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, trasparenza e integrità.

Il piano di formazione presente, integrato con la formazione esterna, il Syllabus in primis, si conforma, in quanto a corsi e competenze da sviluppare, alle 5 aree summenzionate.

Dal capitale umano, come più volte ribadito nella Direttiva, dipende gran parte del successo di qualunque organizzazione. In un periodo storico come quello attuale in cui sono necessarie competenze nuove ed aggiornate, la formazione è la principale leva strategica per assicurare ai propri cittadini e imprese servizi efficaci ed efficienti. Le amministrazioni pubbliche devono confrontarsi con contesti di apprendimento sempre meno statici e formali, in cui le risorse umane possano sviluppare, accanto alle competenze tecnico-specialistiche, le competenze trasversali indispensabili per contribuire attivamente al processo di transizione in atto. In tale contesto, tutti i recenti atti emanati dal Ministro per la pubblica amministrazione, segnano un netto cambio di passo rispetto alle politiche formative in ambito PA.

Il presente Piano viene pertanto redatto in conformità alla Direttiva 14/01/2025, a quanto previsto dagli artt.54-55 e 56 del CCNL vigente e programmato in coerenza con il PIAO approvato con DGR n.90 del 31/01/2025.

Infine, si evidenzia che, in virtù delle disposizioni recate dall’articolo 4, comma 1, della legge regionale n. 26 del 1996 e dell’articolo 3, comma 1, del decreto-legge n. 189 del 2016, convertito con modificazioni dalla legge n. 229 del 2016, il programma è da intendersi rivolto, in pari misura rispetto al personale regionale, rispettivamente al personale di ARS e dell’USR. Nel primo caso, infatti, L’ARS costituisce strumento operativo per la gestione delle funzioni delle strutture della Giunta regionale competenti in materia di sanità e di politiche sociali, in particolare, nelle materie declinate al comma 1 dell’articolo 4 della legge reginale n. 26 del 1996. Nel secondo caso, l’USR è ufficio comune della Regione e degli enti locali interessati al sisma del 2016, istituito dalla Regione ed organizzato dalla stessa in relazione alle disposizioni dell’ordinamento regionale, e segnatamente di quelle di cui alla legge regionale n. 18 del 2021.

1. Stato di attuazione del programma formativo 2023 e dati consuntivi triennio 2022-2024

FORMAZIONE GESTITA DIRETTAMENTE DALLA SCUOLA

La Giunta regionale con deliberazione n. 366 del 11/03/2024, ha approvato il Programma formativo rivolto al personale regionale, dell'Agenzia Regionale Sanitaria (ARS), dell'ufficio speciale per la ricostruzione (USR) e dell'Agenzia per i servizi nel settore agroalimentare delle Marche (ASSAM) per il triennio 2024-2026, e ha definito nello specifico gli interventi formativi da realizzare nel corso del 2024.

In merito alla realizzazione del programma formativo 2024, l'arco temporale di 12 mesi, utili alla sua attuazione, è decorso dal mese di marzo 2024 e terminerà il mese di marzo 2025.

Tuttavia, la maggior parte delle attività formative sono state realizzate entro dicembre 2024.

Tutte le altre attività formative programmate sono state realizzate, o lo saranno entro marzo 2025, ad eccezione di:

- Corso codice TEC.2 – Le istruttorie tecniche per la valutazione e autorizzazione ambientale di opere e impianti, per la struttura committente non ci sono state condizioni organizzative favorevoli alla sua attivazione.
- Corso RAM. 4 – La nuova figura del referente regionale in materia di appalti - per mancata istituzione della rete dei referenti.

Saranno invece conclusi entro marzo 2024, i seguenti percorsi:

- 2 edizioni del corso A1.MNG.1 – "Pensieri manageriali"
- 2 edizioni del corso codice MNG.13 – "La gestione efficace del ruolo di referente";
- 6 edizioni del corso SDA.1 – codice di comportamento di ente;
- Le ultime 3 edizioni del corso RAM.2 "Bilancio e contabilità per il personale non addetto agli uffici finanziari";
- 1 edizione del corso A3.RAM.3 "Bilancio per dirigenti
- La seconda edizione del corso RAM.5 "La Gestione degli appalti: l'esecuzione dei contratti di lavori, servizi e forniture – LIVELLO BASE
- Il corso informativo RAM.14 – Il Piano regionale di adattamento al cambiamento climatico -
- 5 delle 10 edizioni del corso "Excel avanzato" – cod.SDA.7

Sono stati inoltre realizzati 4 corsi fuori piano, così come regolamentati dall'art.10 dell'Allegato A della DGR n.274 del 14/03/2022 e nello specifico:

- FP01-2024 La mappatura dei processi della Giunta Regione Marche
- FP02-2024 - L.R. 19/23, Norme della pianificazione per il governo del territorio
- FP03-2024 - Le procedure negoziate per l'acquisizione dei servizi formativi (all. XIX Direttiva 2014/24/UE)
- FP07-2024 – Metodi e strumenti di gestione informativa digitale delle costruzioni (art.43 codice dei contratti pubblici e allegato I.9)

In quanto all'utilizzo delle risorse economiche stanziate sul capitolo 2011010053, a fronte di Euro 460.000,00 (di cui Euro 440.000,00 di risorse programmate con DGR n.366 dell'11/03/2024 + Euro 20.000 di variazioni apportate), sono state impegnate, secondo il principio di esigibilità:

- nell'annualità 2024, risorse per euro 366.145,51
- Nell'annualità 2025, risorse per euro 15.711,76

per un totale di euro 381.857,27 pari al 83% della previsione di spesa.

Per quanto attiene alla gestione delle attività formative programmate, come detto al paragrafo 3.4.6), il 2024 è stato il terzo anno di realizzazione del nuovo assetto programmatorio della formazione, basato sui seguenti assi di politica formativa:

Asse 1 – Management e soft skills
Asse 2 – Semplificare, digitalizzare e rendere trasparente
Asse 3 – Rafforzare l'azione amministrativa
Asse 4 – Adeguare le competenze tecnico professionali
Asse 5 – La Sicurezza aziendale

Di seguito sono illustrati i dati relativi al **numero di attestati rilasciati** nel **triennio 2022-2023-2024** al 31/12/2024

	GENERE		
Struttura	F	M	Totale complessivo
ARS	**201**	**196**	**397**
Categoria A	4	0	**4**
Categoria B	38	51	
Categoria C	44	33	**77**
Categoria D	55	57	**112**
Dirigente	60	55	**115**
AMAP	**258**	**153**	**411**
Categoria B	3	14	**17**
Categoria C	89	49	**138**
Categoria D	158	90	**248**
Dirigente	8	0	**8**
Consiglio	**289**	**137**	**426**
Categoria B	25	9	**34**
Categoria C	131	74	**205**
Categoria D	132	54	**186**
Dirigente	1	0	**1**
Giunta	**6001**	**3770**	**9771**
ALTRO	2	2	**4**
Categoria A	2	0	**2**

Categoria B	558	486	**1044**
Categoria C	1678	1018	**2696**
Categoria D	3658	2160	**5818**
Dirigente	103	104	**207**
USR	**563**	**450**	**1013**
ALTRO	0	0	**0**
Categoria B	20	30	**50**
Categoria C	107	190	**297**
Categoria D	285	219	**504**
Dirigente	151	11	**162**
Totale complessivo	**7312**	**4706**	**12018**

Rispetto al triennio 2021-2023 il risultato è stato di un + 58%. Si evidenzia che, già nel triennio 2020-2022 era stato raggiunto un +20% rispetto al triennio precedente.

Di seguito sono illustrati i dati relativi al **numero di attestati rilasciati** nella sola annualità 2024

	GENERE		
Struttura	F	M	Totale complessivo
ARS	**102**	**89**	**191**
Area degli ausiliari	4		**4**
Area degli operatori	28	27	
Area degli istruttori	10	17	**27**
Area dei funzionari	49	25	**74**
Dirigente	11	20	**31**
AMAP	**80**	**60**	**140**
Area degli operatori		4	**4**
Area degli istruttori	24	20	**44**
Area dei funzionari	55	36	**91**
Dirigente	1		**1**
Consiglio	**156**	**74**	**230**

Area degli operatori	14	3	**17**
Area degli istruttori	74	43	**117**
Area dei funzionari	67	28	**95**
Dirigente	1		**1**
Giunta	**2641**	**1737**	**4378**
ALTRO	2	2	**4**
Categoria A	0		**0**
Area degli operatori	279	274	**553**
Area degli istruttori	803	507	**1310**
Area dei funzionari	1518	920	**2438**
Dirigente	39	34	**73**
USR	**256**	**217**	**473**
ALTRO			**0**
Area degli operatori	14	18	**32**
Area degli istruttori	95	98	**193**
Area dei funzionari	145	98	**243**
Dirigente	2	3	**5**
Totale complessivo	**3235**	**2177**	**5412**

	GENERE		
Struttura	F	M	Totale complessivo
ARS	**53**	**67**	**120**
Categoria B	10	18	**28**
Categoria C	7	5	**12**
Categoria D	26	24	**50**
Dirigente	10	20	**30**
AMAP	**113**	**64**	**177**
Categoria B	2	6	**8**
Categoria C	42	22	**64**

Categoria D	62	36	**98**
Dirigente	7		**7**
Consiglio	**86**	**41**	**127**
Categoria B	10	4	**14**
Categoria C	40	19	**59**
Categoria D	36	18	**54**
Dirigente			**0**
Giunta	**2103**	**1333**	**3436**
ALTRO			**0**
Categoria A	1		**1**
Categoria B	176	126	**302**
Categoria C	527	334	**861**
Categoria D	1364	833	**2197**
Dirigente	35	40	**75**
USR	**223**	**173**	**396**
ALTRO			**0**
Categoria B	9	11	**20**
Categoria C	70	69	**139**
Categoria D	138	90	**228**
Dirigente	6	3	**9**
Totale complessivo	**2578**	**1678**	**4256**

Rispetto all'annualità precedente, si evidenzia un + 27%

Si mantiene quindi il trend in crescita già evidenziato per due annualità consecutive e che riflette la capacità della Scuola di rispondere in modo tempestivo all'incremento numerico dell'organico della Giunta.

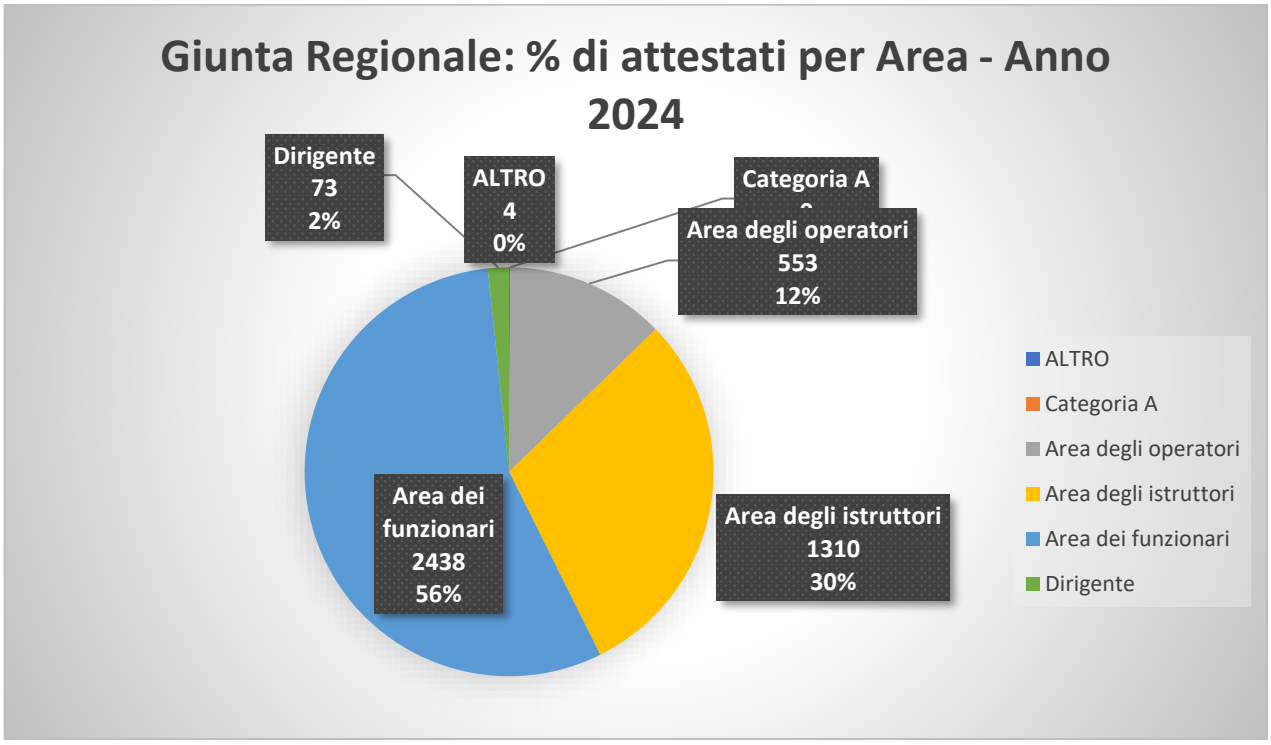
I fattori che hanno contribuito a rispondere in maniera efficace al mutato contesto organizzativo sono:

- La digitalizzazione di fasi del processo di lavoro che ne ha velocizzato e snellito l'esecuzione;
- La programmazione a più edizioni dei corsi programmati in più edizioni che ha permesso di dare più alternative ai partecipanti e di conseguenza di conciliare meglio tempi di lavoro e tempi di formazione;
- Una più rigorosa programmazione delle attività formative;

- L'ottimizzazione della comunicazione e della collaborazione all'interno dello staff della Scuola che ha permesso di far circolare buone pratiche e nuove idee tra il personale e quindi ha attivato contaminazioni positive;
- L'intercettazione tempestiva dei neo-assunti e la loro formazione contestuale all'assunzione;
- L'accresciuta estensione dell'offerta formativa alle categorie B e C che negli anni precedenti ne erano rimaste un po' ai margini e la maggior "disciplina" con cui tali categorie partecipano ai corsi, con la conseguente diminuzione del fenomeno dell'abbandono.

Per le prossime annualità ci si attende una stabilizzazione del dato.

Di seguito il grafico relativo alla quota percentuale di attestati rilasciati per categoria contrattuale, per i soli dipendenti della Giunta regionale



I risultati illustrati nelle tabelle e grafici che precedono, non tengono conto delle attestazioni conseguite dal personale nell'ambito della formazione erogata da strutture esterne che comunque è sostenuta, ad eccezione del Syllabus, da risorse regionali

FORMAZIONE ESTERNA

I risultati dell'attività formativa esterna, ossia che viene acquisita dalla Scuola da canali formativi esterni, sono presentati in relazioni ad ogni specifico canale attivato:

Programma INPS Valore PA

La comunicazione ampia ed efficace gestita dalla Scuola anche tramite la POINT, ha permesso il mantenimento dell'alto numero di candidature presentate dall'Amministrazione regionale nell'anno precedente.

L'informativa relativa ai corsi, diffusa presso tutte le strutture della Giunta regionale e raccolta dai referenti della formazione, ha infatti prodotto 44 candidature. Allo stato attuale l'Inps non ha ancora

comunicato quante candidature, tra quelle presentate, sono andate a buon fine e quindi quanti dipendenti stanno effettivamente frequentando i corsi.

Progetto Syllabus

Nel corso dell'anno 2024, sono stati abilitati progressivamente alla fruizione tutti i dipendenti della Giunta e dell'Ufficio Speciale per la Ricostruzione (n. 2500) ai vari programmi e sezioni più sotto riportate che sono state man mano implementate nella piattaforma Syllabus.

- Transizione digitale
  - Competenze digitali per le PA
    - Cybersicurezza: sviluppare la consapevolezza nella PA
    - Qualità dei servizi digitali per il governo aperto
    - Introdurre all'intelligenza artificiale
- Transizione ecologica
  - Il ruolo della PA per la trasformazione sostenibile
  - Il ruolo degli enti territoriali per la trasformazione sostenibile
  - La gestione degli appalti verdi per una Pubblica Amministrazione sostenibile
- Transizione amministrativa
  - Sviluppare le soft skills
  - Il nuovo codice dei contratti pubblici d.lgs. 36/2023
  - Pratiche digitali di partecipazione per il governo aperto
  - Accountability per il governo aperto
  - Elezioni amministrative e poi… un toolkit per l'insediamento
- Principi e valori della PA
  - RIForma Mentis
  - La strategia di prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa
  - La cultura del rispetto

Allo stato attuale n.850 iscritti non si sono mai registrati, mentre n**.1650** risultano attivi nella frequenza a diversi moduli didattici.

Formazione esterna e formazione erogata da SNA

I dipendenti regionali a cui è stata approvata la richiesta di iscrizione, da parte dell'Amministrazione, ai corsi erogati dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione, sono stati complessivamente n.7, ma le candidature accettate sono state solamente n. 2.

A causa dell'incertezza sull'accoglimento delle candidature e dell'allungamento dei tempi con cui i corsi possono essere fruiti (spesso si è ammessi a edizioni che iniziano dopo parecchi mesi) dopo un primo boom di iscrizioni nell'anno 2022, si è verificato un calo progressivo.

A tale trend ha corrisposto invece l'aumento delle richieste di corsi di formazione esterna erogati da società private, che rispondono con tempestività ai bisogni formativi (nel giro massimo di 15 giorni si può accedere alla frequenza del corso) e forniscono certezza nell'accoglimento dell'iscrizione.

I partecipanti a corsi di formazione esterna, nell'annualità 2024, sono stati n. 55.

Nell'anno 2024 questo canale formativo ha visto una dotazione economica assegnata al capitolo 2011010054 di €uro 40.000,00 di cui 10.000,00 euro destinati ai corsi relativi alla formazione erogata dalla SNA.

Dei 40.000 euro in dotazione al capitolo 2011010054 sono stati spesi euro 20.844,33 di cui, per le ragioni sopra descritte, solo 1.200,00 per i corsi SNA.

Nella tabella sottostante sono riportati i dati di partecipazione alla formazione esterna nel triennio 2022-2024

	2022	2023	2024
N. partecipanti formazione esterna (dato aggregato SNA + corsi esterni)	**137**	**32**	**57**

2. Modalità di programmazione annuale della formazione

La programmazione della formazione, come specificamente richiesto dall'art. art.6 del D.L.80/2021, viene approvata nell'ambito del PIAO e declinata in:

- Definizione degli assi strategici di politica formativa e obiettivi generali della formazione (Sezione formazione del personale)
- Programma annuale della formazione, contenente le misure specifiche da attuare, i destinatari della formazione e il numero di ore delle diverse misure, per singola annualità

La seconda, chiaramente, è dipendente dalla prima che ne orienta le scelte in coerenza con gli Assi formativi, gli obiettivi generali e ne coordina l'azione a supporto degli obiettivi strategici di mandato.

Con DGR n.274 del 14/03/2022, recante "Legge regionale n. 18/2021, articolo 36 comma 5 - Disciplina per l'organizzazione e il funzionamento della Scuola Regionale di Formazione della Pubblica Amministrazione e per la tenuta dell'Albo dei formatori", sono state aggiornate le modalità per la rilevazione del fabbisogno formativo, al fine di rendere coerente l'offerta formativa della Scuola con gli obiettivi strategici dell'ente. Tale rilevazione è funzionale sia alla programmazione strategica effettuata attraverso il PIAO, sia a quella operativa approvata dal presente allegato.

L'allegato A alla precitata deliberazione recita testualmente: La rilevazione del fabbisogno formativo non si configura pertanto come una raccolta di desiderata delle diverse strutture regionali finalizzata all'organizzazione di corsi "on-demand", quanto invece è un processo di contestualizzazione degli obiettivi alti e strategici individuati a monte del processo di programmazione della formazione, e riletti nell'ambito delle singole strutture e trasversalmente su tutto l'assetto organizzativo regionale.

Fatta questa premessa, il programma formativo per l'annualità 2025, in parte riconferma gli orientamenti strategici assunti nella programmazione e in parte li integra.

Tali orientamenti sono:

Nell'ambito degli Assi individuati e quindi delle finalità formative generali, per il prossimo triennio, oltre a quanto appena descritto, saranno introdotti i seguenti **elementi di novità**:

- Marcata attenzione al potenziamento delle competenze delle **EQ e del loro ruolo di "quadri intermedi**" che sovraintendono sia al raggiungimento di obiettivi lavorativi anche complessi, che al coordinamento delle risorse umane. Le EQ pertanto saranno accompagnate, attraverso azioni specificamente dedicate, nel percorso di trasformazione da funzionari specializzati a manager intermedi. Ciò in linea sia con gli orientamenti assunti dal Ministero per la Pubblica Amministrazione attraverso gli atti approvati nel corso del 2023, sia con il CCNL ultimo, siglato a Novembre '23.

- Avvio della fase sperimentale sul campo degli strumenti di **Intelligenza artificiale**. Questa fase si concretizza:
    - Nel supporto formativo al personale a cui sarà attribuita licenza di copilot (circa 540 unità);
    - Avvio di prime sperimentazioni su procedimenti specifici di utilizzo dell'AI;
    - Formazione su strumenti e programmi informatici a supporto della semplificazione e velocizzazione di fasi di lavoro routinarie a basso valore aggiunto.
- Dopo due anni di attivazione di percorsi di Leadership coaching, l'estensione dell'iniziativa a interventi di **team coaching** con l'obiettivo di formare squadre performanti su progetti e obiettivi complessi come pure di attività strategiche;
- Introduzione di un tema-obiettivo nuovo, a supporto del cambiamento continuo quale condizione necessaria per affrontare un contesto in costante e veloce evoluzione. Nel triennio saranno quindi gradualmente introdotte:
    - misure a sostegno dell'**autoapprendimento** quale meta competenza da sviluppare, a sostegno dei processi individuali da cambiamento e adeguamento alla complessità, opacità e fluidità del contesto in cui la PA opera;
    - La sperimentazione di un sistema di **comunità di pratiche** come forma di apprendimento tra pari che può garantire il riconoscimento e lo scambio di buone pratiche tra gruppi omogenei di dipendenti regionali come ad esempio referenti, RUP, Dirigenti, informatici, neo-assunti ecc.
- L'organizzazione di eventi a carattere informativo/formativo, a forte valenza culturale, condotti da esperti di chiara fama, su tematiche di particolare attualità per l'Amministrazione regionale.

Per il resto, sono confermati gli investimenti in formazione in materia di appalti, con particolare riguardo alla formazione obbligatoria in materia di BIM; la formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e privacy e la formazione in materia di contabilità e bilancio. Questi percorsi, oltre a garantire l'adempimento all'obbligo di formazione, trasferiscono al personale regionale le competenze distintive e basilari per un dipendente pubblico.

Si mantiene anche la linea della formazione esterna erogata da società private, che risponde con tempestività ai bisogni formativi di numeri ridotti di dipendenti.

Viene riconfermata inoltre l'integrazione tra formazione programmata nell'ambito del presente Piano e la misura rientrante nell'ambito della valorizzazione del personale, quale il coaching individuale.
Tale misura, attuata attraverso un progetto pilota nel 2023, dal 2024 è entrata a regime nella programmazione dell'Asse 1.

3. Assi tematici

Come già descritto nella Sezione "Formazione del personale del PIAO gli Assi di programmazione formativa per il triennio 2025-2027 sono i seguenti:

Asse 1 – Management e soft skills
Asse 2 – Semplificare, digitalizzare e rendere trasparente
Asse 3 – Rafforzare l'azione amministrativa
Asse 4 – Adeguare le competenze tecnico professionali
Asse 5 – La Sicurezza aziendale

Asse 1 – Management e soft skills

Obiettivo dell'Asse formativo è il potenziamento sia delle competenze manageriali intese come:

- Programmare e lavorare per obiettivi
- Programmare in maniera integrata
- Project management
- Monitorare e valutare piani, programmi, progetti
- Visione e programmazione strategica

che delle soft skills intese come:

- Orientamento all'innovazione;
- Orientamento all'utente finale;
- Leadership
- Lavoro in squadra
- Comunicazione assertiva

In questo Asse sono pertanto ricompresi gli interventi formativi che maggiormente incidono sui comportamenti dei Pubblici dipendenti e che sono ritenuti rilevanti al fine del pieno raggiungimento di tutti gli obiettivi strategici e operativi di mandato.

Le attività previste all'interno del presente Asse concorrono alla formazione sulle competenze trasversali così come definitive dal framework delle competenze trasversali del personale non dirigente, approvate con DM 28/06/2023.

Infine, è ricompresa in questo Asse la misura a sostegno della "Valorizzazione del personale", quale il coaching aziendale rivolto a dirigenti e progressivamente a Elevate qualificazioni.

Asse 2 – Semplificare, digitalizzare e rendere trasparente

Obiettivo dell'Asse è quello di sostenere la reingegnerizzazione dei processi di lavoro, digitalizzando, semplificando e rendendo trasparente l'azione amministrativa.

Ulteriore obiettivo dell'Asse è l'integrità dell'agire amministrativo finalizzata a prevenire comportamenti e forma di corruzione.

Una efficace ed efficiente amministrazione non può prescindere da una matura e pervasiva cultura di prevenzione della corruzione e della messa in azione di misure formative e informative a supporto dell'integrità.

Sono da ricondurre inoltre a questo asse formativo gli interventi finalizzati a:

- sviluppare le competenze digitali per la reingegnerizzazione e semplificazione dei processi di lavoro;
- sviluppare competenze di pianificazione dei processi di lavoro in un'ottica di maggior efficacia organizzativa;
- sviluppare conoscenze e competenze di organizzazione dei processi di lavoro e dei procedimenti in un'ottica di prevenzione della corruzione, di potenziamento dell'integrità e di applicazione efficace delle misure anticorruttive;
- sviluppare competenze di pianificazione dei processi di lavoro in un'ottica di migliore e più trasparente accesso ai servizi da parte degli utenti esterni;
- norme in materia di privacy e accesso ai dati;

- attuare la piena transizione verso un'amministrazione digitale;
- potenziare la comunicazione e il rapporto con l'utente finale attraverso nuovi media e web.

Asse 3 – Rafforzare l'azione amministrativa.

Obiettivo dell'Asse è quello di formare le competenze tecnico-amministrative-contabili più critiche per il successo e il pieno raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi dell'ente, primi fra i quali quelli connessi all'attuazione del PNRR, del nuovo settennio di programmazione dei Fondi Strutturali, della strategia di sviluppo sostenibile.

Pertanto, sono da ricondurre a questo asse formativo gli interventi di formazione in materia di:

- contratti e appalti;
- programmazione dei fondi anche in modalità integrata inter-servizio e inter-fondo;
- sistemi di gestione, controllo e monitoraggio della spesa e dei fondi pubblici (PNRR, FSE, FESR, FEASR ecc.);
- bilancio e contabilità;
- diritto amministrativo;
- strategia di sviluppo sostenibile
- formazione linguistica a sostegno di ruoli professionali per i quali è indispensabile la conoscenza della lingua inglese.

Asse 4 – Adeguare le competenze tecnico professionali

Obiettivo dell'Asse è quello di supportare il potenziamento di competenze di nicchia, legate allo sviluppo di progetti e ambiti tematici specifici ritenuti comunque strategici dall'ente.

In considerazione delle premesse generali al programma di formazione, le attività da ricondurre a questo asse saranno da ritenersi residuali rispetto a quelle inserite negli altri assi. Assorbiranno pertanto una percentuale massima del 10% della dotazione finanziaria complessiva di ciascuna annualità.

Asse 5 – La Sicurezza aziendale

Obiettivo del presente Asse è quello di prevenire i rischi relativi alla salute e alla sicurezza nei luoghi di lavoro del personale regionale e di quello degli Enti dipendenti in accordo alla normativa vigente.

Rientrano in questo asse tutte le azioni formative obbligatorie ai sensi del D.Lgs 81/08 e le ulteriori misure facoltative e informative che l'Amministrazione intende necessario promuovere.

Le attività formative previste per l'annualità 2025 sono dettagliate nell'Allegato 7

Nel caso in cui si ravvisassero nuove esigenze formative motivate da casi di urgenza e strategicità, la Dirigente della Direzione Risorse Umane e Strumentali ha la possibilità di apportare modifiche marginali alle attività previste nel predetto allegato e comunque coerenti con gli assi formativi individuati, all'interno delle risorse stanziate.

4. Integrazione con la formazione esterna

Al fine di fornire il più ampio ventaglio possibile di offerte formative, si conferma la strategia di integrazione della formazione attuata nell'ambito del programma formativo annuale/triennale del personale regionale, con i canali di formazione non in-house, denominati **Formazione esterna**.

La formazione esterna consiste sia in percorsi formativi finanziati dalla Scuola, sia in percorsi formativi in adesione a piani di formazione nazionali quali:

- Progetto "Syllabus" dedicato allo sviluppo delle competenze digitali previste dal Syllabus, promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica al quale sono già stati iscritti tutti i dipendenti regionali per la formazione sulla Transizione digitale, Transizione ecologica, Transizione amministrativa e Principi e valori della PA. Nel corso dell'anno 2025 tutti i dipendenti regionali saranno iscritti progressivamente anche ad ulteriori moduli che eventualmente saranno attivati.
- INPS Valore PA. Si rinnova l'impegno ad aderire agli ambiti tematici proposti e a coordinare l'adesione dei dipendenti regionali all'iniziativa;
- PA110e lode: proseguirà l'azione informativa presso tutti i dipendenti regionali rispetto alle modalità di agevolazione previste per l'iscrizione ai corsi universitari.
- FORMAZIONE SNA: proseguirà la regia della Scuola ai fini della gestione delle adesioni individuali, autorizzate dalla dirigenza, ai corsi proposti dal programma formativo della SNA.
- Progetto Mille Esperti del PNRR: percorsi dedicati al tema degli appalti, attivati con la collaborazione degli esperti nominati dall'amministrazione regionale.
- Formazione erogata da ITACA in materia di appalti per i RUP del territorio nazionale

5. Formazione esterna finanziata dalla Scuola

Nel caso in cui si manifestassero esigenze formative ulteriori rispetto ai corsi programmati dal piano formativo per l'anno di riferimento, i dipendenti possono essere autorizzati a frequentare corsi di formazione altamente specifici e settoriali organizzati da soggetti esterni all'Ente, pertinenti con le funzioni svolte, per massimo 2 corsi annui a dipendente e/o, considerando le richieste complessive, fino al raggiungimento del budget previsto. Non possono essere autorizzati più di 4 dipendenti a struttura per la stessa attività formativa esterna.

6. Formazione della Ragioneria generale dello Stato - MEF – con riferimento alla contabilità economico patrimoniale ACCRUAL

Tra i corsi di formazione esterni, promossi a livello nazionale, riveste particolare rilievo quello dedicato alla formazione di base, sul nuovo sistema di contabilità *accrual* e alla Riforma 1.15 del PNRR, promosso dal MEF. Il corso, erogato in modalità e-learning, su piattaforma della Ragioneria generale dello Stato, è stato aperto e messo a disposizione delle amministrazioni pubbliche al fine di supportarle nell'introduzione del nuovo sistema di contabilità *accrual. La* Regione Marche ha già aderito al programma di formazione e nominato il referente interno della formazione e il gestore della formazione, facenti capo entrambi al Dipartimento Programmazione integrata, UE e Risorse finanziarie, umane e strumentali.

Il corso, per il livello specialistico di approfondimento dei contenuti, dovrà essere fruito dai dipendenti individuati dal Dipartimento predetto e dalla Direzione Bilancio, Ragioneria e Partite finanziarie, come pure dai referenti contabili dell'Amministrazione.

Il corso prevede un modulo propedeutico di 2 ore "Quadro concettuale", il superamento del cui test di verifica degli apprendimenti apre l'accesso ai moduli successivi. Tutti i moduli prevedono un test finali di verifica dell'apprendimento.

Il conseguimento dell'attestato finale è condizionato da:

- La fruizione di tutti i moduli che compongono il corso
- Il superamento del test finale generale del corso

La piattaforma rilascia poi certificazione finale.

Il corso di formazione rientra nel novero della attività formative che possono essere computate al fine dell'adempimento all'obbligo formativo individuale previsto dalla Direttiva Zangrillo.

7. Piano di adesione

Si intende piano di adesione, l'elenco dei dipendenti che viene iscritto ai diversi corsi presenti nel programma.

Il Piano di adesione viene stabilito dai Dirigenti, attraverso il supporto della rete dei referenti.

I nominativi dei referenti che si occupano di formazione, nell'ambito della rete PIAO-POP Integrità, sono pubblicati e aggiornati al seguente link della point:

https://point.regione.marche.it/servizidipendente/ScuolaFormazionePA/SitePages/Come%20Iscriversi.aspx

Al fine di procedere al piano di adesione in maniera bilanciata, sono stati individuati dei parametri per fissare il numero massimo di giornate formative attribuite a ciascuna struttura.

Questi parametri tengono conto degli aspetti di complessità delle diverse strutture ossia:

- N. di dipendenti;
- N. di dirigenti
- N. di elevate qualificazioni

Per l'anno 2025 le giornate di formazione/uomo attribuite alle diverse strutture sono le seguenti:

Servizio /Struttura	Gg Formazione/ uomo
SEGRETERIA GENERALE	341
DIP. - AVVOCATURA REGIONALE E ATTIVITA' NORMATIVA	263
DIP. - PROGRAMMAZIONE INTEGRATA, UE E RISORSE FINANZIARIE, UMANE E STRUMENTALI	809
DIP. - INFRASTRUTTURE E TERRITORIO	836
DIP. - POLITICHE SOCIALI, LAVORO, ISTRUZIONE E FORMAZIONE	1.169
DIP. - SVILUPPO ECONOMICO	1.110
DIP. - SALUTE	312
DIP. - PROTEZIONE CIVILE E SICUREZZA DEL TERRITORIO	457
CONSIGLIO REGIONALE	395
ARS	535
USR	652

8. Quantificazione delle risorse da destinare alla formazione nel triennio di riferimento

L'art.5, comma 2, del DECRETO-LEGGE 26 ottobre 2019, n. 124, convertito con modificazioni dalla Legge 19 dicembre 2019, n. 157, dispone che a decorrere dall'anno 2020 cessano di applicarsi le norme in materia di contenimento e di riduzione della spesa per formazione di cui all'articolo 6, comma 13, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.

Il nuovo CCNL del comparto Funzioni Locali, stipulato in data 16 novembre 2022, stabilisce, in coerenza con il precedente CCNL, all'art.55, comma 13, che al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale.

Dai dati relativi all'esercizio 2024, il monte retributivo del personale regionale, al netto dei contributi INAIL e dei buoni pasto elettronici, è pari ad euro **104.983.771,27** e pertanto l'1% del monte retributivo, da destinare alla formazione del personale regionale assegnato alla Giunta e al Consiglio, ammonta ad euro **1.049.837,71**

La spesa complessiva destinata alla formazione, secondo quanto già stabilito da accordi sindacali previgenti alle disposizioni del citato DL n.78/2010, è calcolata tenendo in considerazione le seguenti voci di costo:

- Costi diretti della formazione (docenze, materiale didattico, progettazione, tutoraggio, aule esterne ecc.)
- Costi generali di personale (costo del personale interno impiegato nelle attività formative rivolte al personale caricate in quota percentuale rispetto alle altre attività della Scuola);
- Costi generali di gestione (aule didattiche della scuola, uffici, utenze ecc. caricate in quota percentuale rispetto alle altre attività della Scuola).

A tali voci di spesa, vanno inoltre sommati i costi delle ore non lavorate dal personale, per la frequenza delle attività di formazione. Tale voce di costo è da concepire come investimento che l'ente compie al fine di supportare il processo di innovazione continua dato che gli "asset produttivi" di un ente pubblico sono per la maggior parte costituiti da risorse umane piuttosto che da attrezzature e materie prime.

Per l'anno 2025 le risorse allocate in bilancio, per sostenere i costi diretti della formazione, sono i seguenti:

Tab.1

Capitolo	Oggetto	Anno 2025
2011010053	Formazione del personale regionale	460.000,00
2011010054	Formazione esterna del personale regionale	40.000,00
2011010055	Spese a supporto della formazione dei dipendenti regionali	20.000,00
2011010084	IRAP sulle spese per la formazione del personale	3.500,00
2011010127	Affitto aule per la formazione del personale regionale	3.500,00
	Totale 1	**527.000,00**

Rispetto all'annualità 2024, le risorse programmata nel presente Piano registrano un **incremento del 5%, dopo gli incrementi successivi registrati nel 2024 e 2023 rispetto alle annualità precedenti, che ammontano rispettivamente a +14% e +26%**.

Si evidenzia inoltre che la Scuola sta investendo sul sistema informativo per renderlo sempre più allineato alle esigenze non solo gestionali della Scuola, al fine di velocizzarne i processi di lavoro, ma anche degli utenti, al fine di rendere sempre più trasparente l'informazione sulle attività formative.

Questo investimento prevede stanziamenti specifici sul capitolo n. **2011020001 per euro 50.000,00** annui per il triennio 2025-2027.

Questi stanziamenti non sono inseriti nel riepilogo complessivo delle risorse destinate alla formazione in modo da mantenere una tabella omogenea dei costi, paragonabile a quella delle annualità precedenti.

In tabella 2 sono illustrarti i costi generali:

Tab.2 – Costi generali

Tipologia costo	Quota parte €	Quota percentuale
Personale	292.785,53	42% dei costi della dotazione organica della Scuola
Aule	22.800,00	190 gg di aula
Uffici, utenze, assicurazione	11.665,71	37%
Totale 2	**327.251,24**	

Il costo del personale è costituito dal dato consuntivo del personale della Scuola dedicato alla realizzazione del Piano nel 2024.

Il costo delle aule è stato calcolato prendendo il costo giornaliero di un'aula didattica attrezzata, pari a euro 120,00 così come previsto dalle tariffe di cui alla DGR n.1676 del 30.12.2019, moltiplicato per le 190,00 giornate di formazione d'aula orientativamente previste dal piano.

Le spese di utilizzo degli uffici (incluso energia elettrica, riscaldamento, spese telefoniche, ammortamento leasing, vigilanza, manutenzione, spese assicurative) sono computate assumendo il dato di costo presente nel piano di formazione annualità 2020 rivalutato con il tasso di inflazione degli ultimi 5 anni.

Per quanto attiene infine al costo delle ore non lavorate per formazione, esso è calcolato moltiplicando il numero delle giornate di formazione programmata nel 2025 (pari a 344), moltiplicato per 7 (ogni giornata formativa consta di 7 ore), moltiplicato per una media di 15 partecipanti a ora, a sua volta moltiplicato per il costo orario lordo aziendale, di un dipendente di categoria D7 (pari a Euro 26,85 lordi orari – costo riferito al 2024).

Si precisa che nelle 344 giornate previste non sono inclusi i corsi in e-learning di lingua inglese e in materia di Sicurezza in quanto la loro durata è soggettiva e non quantificabile con lo stesso parametro degli altri corsi.

Tab.3 – Costo delle ore non lavorate per formazione

N. giornate previste dal Piano	Ore a giornata	N. medio di partecipanti a ogni ora di formazione	Costo orario ex cat.D7	Totale costo delle ore non lavorate per formazione
344	7	20	26,85	1.293.096

Pertanto, **le risorse destinate alla formazione per l'annualità 2025, risultano essere, al netto del costo delle ore non lavorate per formazione, pari allo 0,81 % del monte salari lordo**:

Tipologia costo	Quota parte €
Stanziamenti di bilancio (totale tab.1)	**527.000,00**
Costi generali	**327.251,24**
Totale spese di formazione 2024	**854.251.24**

Il volume dell'attività formativa rivolta al personale regionale non si limita allo stanziamento dello 0,81% sul monte salari lordo, ma è integrato con una serie cospicua di attività formative non a titolarità diretta, con le quali la Scuola si integra e per le quali svolge un ruolo informativo e di supporto.

Queste attività sono da considerarsi a tutti gli effetti parte dell'offerta formativa regionale a favore dei propri dipendenti in quanto, sia la programmazione regionale della formazione è effettuata tenendo in considerazione l'offerta formativa esterna sia, viceversa, l'adesione a canali esterni di formazione è effettuata sulla base della programmazione regionale.

Ci si riferisce nello specifico a:

- Progetto Syllabus: nel 2025 saranno aperti a tutti i dipendenti regionali gli ulteriori moduli che il Ministero per la PA sta pubblicando;
- Attività formative realizzate con il supporto degli esperti del PNRR in tema di Appalti
- INPS Valore PA
- Corsi organizzati dal Formez
- Formazione della Ragioneria generale dello Stato- MEF – con riferimento alla contabilità economico patrimoniale ACCRUAL su piattaforma dedicata

Questi canali di formazione aggiuntivi seppur arricchiscono la programmazione regionale integrandola e potenziandola, non sono quantificabili a livello di investimento economico in formazione in quanto i costi sono sostenuti direttamente dagli enti erogatori, ad eccezione dell'ultimo.

Il sistema integrato di formazione appena descritto ha un valore finanziario decisamente superiore al parametro previsto dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro, con il duplice risultato di efficientare le risorse di bilancio della Regione e di alimentare contestualmente collaborazioni con altri enti formatori della PA. In tal modo si arriva a rendere ancora più produttiva ed efficace l'azione formativa regionale, intercettando anche i bisogni trasversali che derivano dalla gestione di fondi del PNRR.

Preme inoltre sottolineare che, nella valutazione della quantità di risorse economiche da investire nella formazione (ci si riferisce all'1% del monte salari lordo previsto dall'art. 55, comma 13 del CCNL) va tenuto in debito conto un principio di sostenibilità dell'offerta formativa. Con questo si intende dire che un sovra-dimensionamento dell'offerta formativa potrebbe causare anche effetti negativi per l'organizzazione quali ad esempio:

- un sovraccarico di ore di formazione da frequentare da parte di ciascun dipendente, fenomeno rischioso soprattutto nei periodi di picchi di lavoro come gli ultimi mesi dell'anno;
- conseguenti fenomeni di abbandono dei percorsi formativi a tutto svantaggio dell'efficienza dell'investimento in formazione;
- fenomeni di classi poco numerose che oltre a limitare le relazioni e quindi l'efficacia della formazione, aumenterebbero i costi relativi della formazione.

Nell'arco del triennio 2025-2027 le risorse complessivamente stanziate per la formazione presentano una crescita rispetto al triennio precedente.

Capitolo	**Oggetto**	**Anno 2025**	**Anno 2026**	**Anno 2027**	**Totale Triennio 2025/2027**
2011010053	Formazione del personale regionale	460.000,00	460.000,00	460.000,00	1.380.000,00
2011010054	Formazione esterna del personale regionale	40.000,00	40.000,00	40.000,00	120.000,00
2011010055	Spese a supporto della formazione dei dipendenti regionali	20.000,00	20.000,00	20.000,00	60.000,00
2011010084	IRAP sulle spese per la formazione del personale	3.500,00	3.500,00	3.500,00	10.500,00
2011010127	Affitto aule per la formazione del personale regionale	3.500,00	3.500,00	3.500,00	10.500,00
	Totale	**527.000,00**	**527.000,00**	**527.000,00**	**1.581.000,00**

A questi stanziamenti si sommano quelli per la manutenzione evolutiva del sistema informativo della Scuola

Capitolo	Oggetto	Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027	Totale Triennio 2025/2027
2011020001	Sviluppo software e manutenzione evolutiva	50.000,00	50.000,00	50.000,00	150.000,00

9. Modalità di utilizzo delle risorse destinate alla formazione obbligatoria e programmata, del personale regionale, del personale ARS e del personale USR per il triennio 2025/2027

Coerentemente a quanto previsto dal PIAO, l'ASSE 4 "ADEGUARE LE COMPETENZE TECNICO PROFESSIONALI – TEC", non potrà assorbire più del 10% delle giornate programmate.

Si precisa infine che delle 394 giornate di formazione programmate, comprensive di quelle dedicate alla formazione linguistica e alla Sicurezza, 49,5 sono destinate alla formazione obbligatoria di cui:

- 43 giornate per la formazione in materia di salute e sicurezza per i lavoratori;
- 6,5 giornate per la formazione in materia di anticorruzione, trasparenza, privacy e codice di comportamento;
- 32,5 giornate per la formazione in materia di BIM

4 SEZIONE 4 – MONITORAGGIO

4.1 IL SISTEMA INTEGRATO DI MONITORAGGIO DEL PIAO

Le linee guida per la redazione del PIAO approvate dalla Giunta regionale con DGR n. 185/2022 prevedono un monitoraggio periodico mediante la elaborazione di *"report che diano conto dello stato di realizzazione delle varie sezioni che lo compongono attraverso specifici moduli di monitoraggio. Analoga reportistica è prevista sia con riguardo agli obiettivi strategici (controllo strategico) sia con riguardo agli obiettivi gestionali (controllo di gestione), nonché con riferimento alle azioni poste in essere per la prevenzione della corruzione".*

Allo scopo di garantire un adeguato monitoraggio di tutte le sezioni del PIAO, si prevede di realizzare:

a. **Un monitoraggio infra-annuale, da concludersi entro il 15 settembre,** sul livello di avanzamento degli obiettivi operativi e sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione; in questa fase possono essere presentate richieste motivate di modifica agli obiettivi o alle misure di prevenzione della corruzione previsti nel PIAO, da sottoporre alla successiva approvazione della Giunta regionale;
b. **Un monitoraggio annuale, alla data del 31 dicembre**, in cui dare conto dello stato di avanzamento della pianificazione per ognuno degli ambiti trattati nel PIAO: Performance individuale e organizzativa, Anticorruzione e trasparenza, Fabbisogno di risorse umane, Formazione del personale, Azioni positive per favorire le pari opportunità ed Organizzazione del lavoro agile.

Il monitoraggio "operativo" fa riferimento alla valutazione degli obiettivi, alla ricerca delle "migliori" performance possibili con le risorse umane, finanziarie e materiali a disposizione; l'orizzonte temporale di osservazione è di breve-medio periodo; si sviluppa con reports che danno conto dei valori assunti dagli indicatori di output, che descrivono gli obiettivi.

Le informazioni sono registrate in schede con contenuto minimo costituito da:

- ✓ Descrizione obiettivo operativo
- ✓ Indicazione dell'obiettivo strategico di pertinenza
- ✓ Indicazione della struttura di afferenza
- ✓ Pesatura dell'obiettivo
- ✓ Descrizione degli indicatori e per ciascuno di essi:
    - Valore di baseline
    - Valore assunto alla data di realizzazione della sessione intermedia
    - Valore assunto al 31/12 (solo a consuntivo)
    - Target
    - Percentuale di realizzazione (solo a consuntivo)

I valori assunti da ciascun indicatore, con i relativi riferimenti documentali e formali, sono completati con sintetiche note in grado di fornire un migliore dimensionamento del fenomeno.

Particolare attenzione viene dedicata allo stato di applicazione delle misure di prevenzione della corruzione, affinché sia garantito che gli obiettivi assegnati ai dirigenti siano raggiunti in un contesto di assoluto rispetto della legalità e dell'integrità dell'azione amministrativa. Per tale motivo è stata prevista una apposita sezione della scheda riferita al processo eventualmente collegato all'obiettivo ed al monitoraggio della misura.
Le misure di prevenzione della corruzione non collegate ad obiettivi operativi sono comunque monitorate, secondo le medesime regole: ciascuna struttura è chiamata a documentare lo stato di avanzamento dell'attuazione delle misure di propria competenza, in relazione agli indicatori alle stesse correlati, collaborando attivamente, con il supporto dei referenti PIAO-POP integrità, nell'attività di monitoraggio di

secondo livello svolta dal RPCT, che si concentrerà su un confronto con le strutture circa la mancata attuazione delle misure programmate, anche ai fini dell'aggiornamento della programmazione.
All'esito dell'attività di monitoraggio di secondo livello il RPCT redige un report complessivo finale da trasmettere all'OIV e al Segretario generale e di esso si terrà conto sia ai fini della produzione della relazione annuale ai sensi dell'art. 1, comma 14, della Legge 190/2012, sia in sede di aggiornamento annuale della programmazione.
Le informazioni provenienti dal monitoraggio operativo concorrono ad alimentare il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa.

Il modello generale di cruscotto operativo viene di seguito rappresentato:

OBIETTIVO STRATEGICO (di riferimento)					
Struttura	**Denominazione *(obiettivo operativo)***				Peso
Indicatore	Valore baseline	Valore al 30/09	Valore al 31/12	**Valore target**	% di Realizzazione
Note					
Denominazione processo collegato					
Misura di prevenzione della corruzione					
	Tempistica	Indicatori	Attuata / Non attuata	Attività avviata / Non avviata	
Motivazione per cui non si prevede di adottare la misura					
Note					

Il monitoraggio "strategico" fa riferimento alla dimensione di pianificazione relativa alle linee strategiche adottate dal governo regionale nel proprio Programma di governo, con l'intento di svilupparle nel corso dell'intera legislatura.
L'orizzonte temporale di osservazione è di medio-lungo periodo; il monitoraggio strategico si sviluppa con reports annuali che danno conto del valore assunto da specifici indicatori di *outcome* arricchiti, a partire dal 2024, dagli indicatori già utilizzati dalle strutture regionali per la valutazione dello stato di avanzamento delle azioni della Strategia Nazionale di Sviluppo Sostenibile.

Le informazioni relative ai valori rilevati per gli indicatori di *outcome* sono raccolte in schede dal contenuto minimo costituito da:

- ✓ Descrizione obiettivo strategico
- ✓ Indicazione della Priorità di governo di pertinenza
- ✓ Descrizione degli indicatori e per ciascuno di essi:
    - Indicazione del Dipartimento di riferimento per la valorizzazione in sede di monitoraggio
    - Valore di baseline all'anno n
    - Valore assunto all'anno n+1

- Valore assunto all'anno n+2
- Valore assunto all'anno n+3
- Target

Il modello generale di cruscotto strategico viene di seguito rappresentato:

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

Il processo di monitoraggio strategico è stato digitalizzato a partire dal 2023 allo scopo di alimentare un database specifico e restituire reports di monitoraggio per la governance.

Le informazioni provenienti dal monitoraggio strategico non concorrono ad alimentare il sistema di misurazione e valutazione della performance, ma sono utilizzate unicamente per valutare il livello di realizzazione delle politiche pubbliche con riguardo al periodo di mandato.

Il Piano dei fabbisogni del personale, pur sviluppandosi in una prospettiva triennale, viene aggiornato annualmente in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. Affinché possa rappresentare uno strumento programmatico, modulare e flessibile per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane, in coerenza con l'organizzazione degli uffici, il piano occupazionale programmato a inizio periodo, con riferimento al personale non dirigenziale, viene confrontato annualmente con le assunzioni effettivamente realizzate, dettagliate per categoria giuridica e modalità di assunzione.

Con riferimento alla programmazione della formazione, il monitoraggio sarà realizzato annualmente, assumendo i seguenti indicatori:

- ✓ Totale attestati rilasciati;
- ✓ Totale attestati rilasciati per struttura dirigenziale/dipartimento;
- ✓ Totale attestati rilasciati per categoria contrattuale, inclusi i dirigenti; saranno verificate:
  - la % degli attestati rilasciati per categoria rispetto al totale degli attestati rilasciati;
  - la % di dipendenti per area rispetto al totale di dipendenti dell'area;
- ✓ Totale attestati rilasciati per genere;
- ✓ Totale attestati rilasciati per Asse formativo;
- ✓ Livello di attuazione dei piani operativi annuali;
- ✓ La spesa pro-capite per la formazione nel triennio 2022-2024

Oltre a questo tipo di monitoraggio, utile a comprendere se l'accesso alla formazione è armonico da parte di tutte le categorie individuate e i livelli di capacità di spesa, la Scuola, attraverso la somministrazione di un questionario personalizzato, attiva sul 100% dei corsi una *customer satisfaction* necessaria a valutare la performance dei docenti anche al fine di nuovi incarichi (così come previsto dalla DGR 274/2022), oltre che migliorare i servizi organizzativi, didattici e logistici.

Rispetto all'attuazione delle azioni positive, il monitoraggio sarà realizzato attraverso l'analisi di due macro-fattori in grado di cogliere sia la realizzazione degli obiettivi di equilibrio di genere e pari opportunità all'interno dell'amministrazione, sia la promozione del benessere organizzativo, garantendo il rispetto dei tempi di lavoro e vita privata. In particolare:

a) Misurazione del fenomeno della parità di genere, al fine di dare conto dello stato dell'arte sul fenomeno e promuovere una cultura gender balanced, attraverso il monitoraggio e l'analisi del rapporto tra il numero di donne e di uomini per profilo professionale, per tipologia di incarico (dove rilevante), la differenza media retribuzioni complessive, l'utilizzo delle diverse misure di conciliazione disponibili e di ore di formazione fruite. Il report con l'elaborazione dati sarà pubblicato nella sezione dedicata della Point e pertanto messo a disposizione di tutti i dipendenti.
b) Verifica della garanzia della conciliazione dei tempi di vita-lavoro per tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere a dai ruoli rivestiti attraverso:
   - Conferma e continuità degli Accordi di lavoro agile in essere per tutti i dipendenti e rinnovo dell'avviso per l'attivazione del lavoro da remoto domiciliare;
   - Definizione del nuovo Regolamento in materia di orario di lavoro

Per quanto riguarda invece le azioni promosse del CUG, si darà conto della organizzazione, nel corso del 2025, degli eventi informativi programmati e l'ampliamento della rete regionale dei comitati di garanzia.

4.2 I RUOLI NELL'AMBITO DELLE ATTIVITÀ DI GESTIONE E MONITORAGGIO DEL PIAO

Le sessioni di monitoraggio sono organizzate dai dirigenti apicali, anche su indicazione del responsabile della struttura di STAFF del PIAO, con una tempistica congrua a garantire l'acquisizione della documentazione, la valorizzazione degli indicatori ed il completamento delle relazioni di reporting, nel rispetto delle date stabilite.
I referenti PIAO – POP Integrità supportano il Segretario generale o il direttore nella raccolta ed elaborazione delle informazioni e restituzione dei risultati ai rispettivi responsabili nell'ambito dello STAFF.
Lo STAFF del PIAO, oltre a fornire un supporto costante ai referenti ed alle strutture dipartimentali, provvede a coordinare e sistematizzare la raccolta della documentazione ed a predisporre una reportistica unica.
Con riferimento alla performance ed alle misure di prevenzione della corruzione**,** le sessioni di reporting di monitoraggio intermedio o di consuntivo, finalizzate alla valutazione della performance o alla verifica dello stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, sono realizzate con l'ausilio di piattaforme digitali dedicate.
Le schede, vistate da ciascun dirigente di settore e di direzione, vengono siglate e sono oggetto di trasmissione formale unica da parte del direttore di dipartimento, al responsabile della struttura di STAFF del PIAO.

4.3 LE RISORSE STRUMENTALI AL MONITORAGGIO

Il monitoraggio si avvale, per quanto possibile, di piattaforme informatiche ad hoc:

a. per il controllo strategico ed il controllo di gestione verrà utilizzato *il Sistema di Monitoraggio e Valutazione dell'Efficacia – SiMoVE*[2] che è la piattaforma informatica con la quale viene attualmente gestito il controllo di gestione e, attraverso l'implementazione di nuove funzionalità, utili ai fini della valutazione della performance;
b. per il monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza viene utilizzata la specifica piattaforma *"Gestione e monitoraggio dei processi a rischio corruzione"*;

c. per l'esercizio delle funzioni di vigilanza sugli enti, esiste un'apposita piattaforma cui accedono i referenti dei singoli enti, formati per aggiornare tutte le informazioni contenute nella banca dati ("*Enti Vigilati - Gestione e rilevazione dei dati"*), nonché le strutture deputate all'attività di vigilanza *("Supporto alla vigilanza degli Enti e delle Società partecipate"*) con il compito di pubblicare i dati "validi".

Allegato 1 – *Schede degli obiettivi strategici*
Allegato 2 – *Schede degli obiettivi operativi*
Allegato 3 – *Metodologia per l'analisi dei processi e la gestione del rischio*
Allegato 3.1 - *Check list per contratti pubblici*
Allegato 3.2 - *Modello di patto di integrità*
Allegato 3.3 - *Modulistica sul conflitto di interesse*
Allegato 4 – *Processi e misure specifiche di prevenzione della corruzione – Misure Generali*
Allegato 5 – *Amministrazione trasparente*
Allegato 6 – *Enti pubblici vigilati Società partecipate Enti di diritto privato controllati*
Allegato 7 – *Schede dei corsi di formazione*

Coordinamento del PIAO: Daniela Del Bello Dirigente della Direzione Risorse umane e strumentali
Vice coordinamento del PIAO: Pietro Tapanelli Dirigente del Settore SUAM – Lavori, servizi e forniture
Contributo alla redazione: Alessia Balducci, Antonella Campana, Loredana Gemma Carfagna, Tiziana Giacchetta, Loredana Giannini, Laura Magi, David Monina, Monica Paolucci, Paola Piersanti, Roberta Testa
Contributo per gli aspetti grafico-editoriali: Cristina Lucchetti