

REGIONE EMILIA-ROMAGNA

Atti amministrativi

GIUNTA REGIONALE

Delibera Num. 1846 del 02/11/2022

Seduta Num. 45

Questo mercoledì 02 **del mese di** Novembre
dell' anno 2022 **si è riunita in** via Aldo Moro, 52 BOLOGNA in modalità mista
la Giunta regionale con l'intervento dei Signori:

1) Priolo Irene	Vicepresidente
2) Calvano Paolo	Assessore
3) Colla Vincenzo	Assessore
4) Corsini Andrea	Assessore
5) Donini Raffaele	Assessore
6) Felicori Mauro	Assessore
7) Lori Barbara	Assessore
8) Mammi Alessio	Assessore
9) Salomoni Paola	Assessore
10) Taruffi Igor	Assessore

Presiede il Vicepresidente Priolo Irene
attesa l'assenza del Presidente

Funge da Segretario l'Assessore: Corsini Andrea

Proposta: GPG/2022/1954 del 27/10/2022

Struttura proponente: SETTORE SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE, ORGANIZZAZIONE E
COMUNICAZIONE DI SERVIZIO
DIREZIONE GENERALE RISORSE, EUROPA, INNOVAZIONE E ISTITUZIONI

Assessorato proponente: ASSESSORE AL BILANCIO, PERSONALE, PATRIMONIO, RIORDINO
ISTITUZIONALE, RAPPORTI CON UE

Oggetto: PIANO INTEGRATO DELLE ATTIVITÀ E DELL'ORGANIZZAZIONE 2022-2024

Iter di approvazione previsto: Delibera ordinaria

Responsabile del procedimento: Cristiano Annovi

LA GIUNTA DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

Visto l'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n.113, il quale ha stabilito:

- al comma 1, che le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il 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;
- al comma 6, che con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sia adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni;
- al comma 7-bis, che le Regioni adeguano i rispettivi ordinamenti ai principi di cui al medesimo articolo 6 nonché ai contenuti definiti nel Piano integrato di organizzazione e attività di cui al presente decreto;

Visto inoltre il decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze 24 giugno 2022, che definisce il contenuto del Piano integrato di attività e di organizzazione (in seguito PIAO), in applicazione del citato articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n.113;

Premesso che il PIAO pone al centro della programmazione il concetto di Valore Pubblico, ossia l'impatto generato dalle politiche dell'ente sul livello di benessere complessivo e multidimensionale (economico, sociale,

ambientale e/o sanitario, ecc.) di cittadini e imprese, ottenuto governando le performance in tale direzione, a partire dalla cura della salute organizzativa e delle risorse dell'ente;

Preso atto che per realizzare questo percorso il PIAO integra e assorbe i seguenti documenti programmatici:

- Piano dei Fabbisogni di Personale (PFP)
- Piano della Performance (PdP);
- Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT);
- Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA);

Ritenuto quindi che, a partire da tale premessa, obiettivo del PIAO è garantire:

- una maggiore finalizzazione verso la creazione, la protezione e la generazione di Valore Pubblico;
- una più efficace integrazione e coerenza programmatica sia nella dimensione verticale (dal Valore Pubblico, alle strategie triennali per la sua creazione, agli obiettivi operativi annuali funzionali alle strategie, alle azioni annuali e infrannuali di miglioramento della salute organizzativa) sia nella dimensione orizzontale, superando i silos programmatici;
- il miglioramento dell'adeguatezza degli obiettivi e degli indicatori;

Dato atto che la Regione Emilia-Romagna ha già intrapreso un percorso pluriennale di miglioramento continuo dei sistemi di programmazione, nella logica del miglioramento di contenuti (in termini di qualità e trasparenza), nella dimensione della qualità dei sistemi e degli strumenti per la misurazione e monitoraggio e adottando un approccio strategico alla definizione degli obiettivi e all'implementazione delle relative azioni connesse;

Considerato che tale percorso si è riverberato

- a livello strategico con l'integrazione della Programmazione strategica del DEFR con gli obiettivi dell'Agenda 2030;
- a livello di performance organizzativa attraverso l'allineamento continuo e anche in corso d'anno tra le leve dell'organizzazione, del lavoro agile, della formazione, della gestione dei fabbisogni, della

prevenzione della corruzione e della trasparenza;

Richiamate, in proposito, le numerose deliberazioni con cui la Giunta regionale ha proceduto a:

- tracciare gli indirizzi organizzativi per il consolidamento della capacità amministrativa dell'Ente per il conseguimento degli obiettivi del programma di mandato per far fronte alla programmazione comunitaria 2021/2027;
- riconfigurare strutture e processi, ridisegnando un modello direzionale che superi la frammentazione di funzioni omogenee;
- razionalizzare le strutture organizzative in ragione degli obiettivi da raggiungere, evitando duplicazioni e perseguendo la massima efficienza e efficacia dell'azione amministrativa, e valorizzandone le responsabilità operative;
- disegnare un modello di Amministrazione organizzativamente:
 - agile e flessibile, che sviluppa sistemi e comportamenti professionali di qualità da parte dei dirigenti e del personale regionale per innovarsi al suo interno;
 - teso ad ascoltare e soddisfare i bisogni dei cittadini, garantendo l'innovazione, la predisposizione e l'attuazione di servizi di qualità, ed essere di supporto allo sviluppo del territorio;
 - dinamico ed efficiente nella programmazione e attuazione dei progetti finanziati con il PNRR, promuovendo coesione e innovazione fra tutti i soggetti che concorrono a fornire servizi di qualità, affinando la capacità di misurare effetti e impatti sui target della comunità regionale, e più in generale nell'affrontare i repentini mutamenti di contesto che sempre più caratterizzeranno i prossimi anni;

Dato atto che sono stati già adottati in via transitoria con proprie deliberazioni i seguenti piani e programmi annuali e pluriennali che verranno opportunamente riassorbiti con adeguamenti nel PIAO 2022:

- APPROVAZIONE LINEE DI INDIRIZZO PER LA TRASFORMAZIONE DIGITALE 2021-2023 (DGR 1965/2020)
- PROGRAMMA TRIENNALE DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE DELLA

GIUNTA REGIONALE 2021-2023 (DGR 131/2021)

- PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE (POLA) 2021/2023 E ADEGUAMENTO DEL DISCIPLINARE PER L'UTILIZZO DELL'ISTITUTO DELLO SMART WORKING NELL'AMMINISTRAZIONE REGIONALE.APPROVAZIONE (DGR N.132/2021);
- PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021/2023 E ADEGUAMENTO DELLE MISURE ASSUNZIONALI 2021. APPROVAZIONE (DGR N. 1264/2021) coi come adeguato per il triennio 2022/2024 con la deliberazione della Giunta Regionale "PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022/2024 E ADEGUAMENTO DELLE MISURE ASSUNZIONALI 2022.APPROVAZIONE" del 2/11/2022;
- PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA PER LA FASE DI TRANSIZIONE AL PIAO (DGR n.111/2022);
- CONSOLIDAMENTO E RAFFORZAMENTO DELLE CAPACITÀ AMMINISTRATIVE: RIORGANIZZAZIONE DELL'ENTE A SEGUITO DEL NUOVO MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE (DGR.N. 325/2022);
- PIANO DELLA PERFORMANCE DELLE STRUTTURE DELLA GIUNTA REGIONALE - ANNO 2022 (DGR.N.573/2022);

Rilevato quindi che il contesto da cui parte il percorso di adozione del PIAO da parte della Regione Emilia-Romagna è un contesto estremamente positivo, sul quale è possibile innestare un ulteriore tassello nella prospettiva del definitivo superamento delle specifiche linee programmatiche verso un unico documento che finalizza e integra ulteriormente i contenuti attorno a obiettivi e indicatori costruiti a partire dalla definizione degli obiettivi di Valore Pubblico e in pieno allineamento con la programmazione strategica definita dal DEFR;

Considerato che, pur in un contesto fertile quale quello descritto, è indispensabile creare un percorso condiviso che favorisca un'adesione profonda al nuovo approccio programmatico, anche al fine di garantire la piena recettività del PIAO e la sua fruizione quale strumento quotidiano di orientamento dell'azione amministrativa;

Ritenuto opportuno, nel 2022, partire da una prima stesura del PIAO in grado di valorizzare gli elementi sinergici già presenti nella programmazione attuale e avviare contestualmente un percorso di ulteriore miglioramento finalizzato alla stesura del PIAO 2023 che conterrà tutti gli elementi di novità, così come definiti

dal legislatore;

Ritenuto quindi di adottare il presente Piano integrato delle attività e dell'organizzazione (PIAO) 2022-2024 e di avviare un percorso che, in esito al ciclo di programmazione 2023-2025 ed entro il 31 gennaio 2023, generi un PIAO coerente con il nuovo Documento di pianificazione strategica 2023-2025 e comprendente tutti i documenti di programmazione indicati dall'articolo 6 del DL 9 giugno 2021 n. 80, convertito con la legge n. 6 agosto 2021, n. 113;

Richiamate le proprie deliberazioni:

- n. 468 del 10 aprile 2017 "Il sistema dei controlli interni nella Regione Emilia-Romagna", da applicare in combinato disposto e coerenza con quanto previsto successivamente dalla citata deliberazione n. 324/2022;
- n. 131 del 1° febbraio 2021 recante il "Programma triennale della formazione del personale della Giunta regionale 2021-2023";
- n. 132 del 1° febbraio 2021 recante il Piano Organizzativo del Lavoro agile 2021-2023;
- n. 771 del 24 maggio 2021 che conferisce fino al 31/05/2024 l'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) per le strutture della Giunta della Regione Emilia-Romagna e degli Istituti e Agenzie regionali, di cui all'art. 1 comma 3 bis, lett. b) della L.R. n. 43 del 2001;
- n. 1264 del 02/08/2021 "Piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2021/2023 e adeguamento delle misure assunzionali 2021. Approvazione";
- n. 111 del 31 gennaio 2022 "Approvazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024, di transizione al Piano integrato di attività e organizzazione di cui all'art. 6 del D.L. N.80/2021";
- n. 324 del 7 marzo 2022 ad oggetto "Disciplina organica in materia di organizzazione dell'Ente e gestione del personale";
- n. 573 del 13 aprile 2022 recante il "Piano della Performance delle strutture della Giunta regionale -

anno 2022”;

- n. 325 del 7 marzo 2022 recante “Consolidamento e rafforzamento delle capacità amministrative: riorganizzazione dell'Ente a seguito del nuovo modello di organizzazione e gestione del personale”;
- n. 426 del 21 marzo 2022 recante “Riorganizzazione dell'Ente a seguito del nuovo modello di organizzazione e gestione del personale. Conferimento degli incarichi ai Direttori generali e ai Direttori di agenzia”;
- n. 1615 del 28 settembre 2022 recante “Modifica e assestamento degli assetti organizzativi di alcune direzioni generali / Agenzie della Giunta Regionale”;

Richiamata infine la determinazione del Direttore Generale Risorse, Europa, Innovazione e Istituzioni n. 6089 del 31 marzo 2022 “Micro-organizzazione della Direzione generale Risorse, Europa, innovazione e istituzioni. Istituzione aree di lavoro. Conferimento incarichi dirigenziali e proroga di posizione organizzativa”;

Dato atto che il responsabile del procedimento, nel sottoscrivere il parere di legittimità, attesta di non trovarsi in situazione di conflitto, anche potenziale, di interessi;

Dato atto dei pareri allegati;

Su proposta dell'Assessore al Bilancio, Personale, Patrimonio, Riordino istituzionale, Rapporti con UE, Paolo Calvano;

A voti unanimi e palesi;

D E L I B E R A

1. di approvare il Piano integrato di attività e di organizzazione di cui all'allegato A, parte integrante al presente atto;
2. di dare mandato al Direttore Generale Risorse, Europa, Innovazione e Istituzioni di progettare e avviare un percorso condiviso che favorisca un'adesione profonda al nuovo approccio programmatico, anche al fine di garantire la piena implementazione del PIAO e la sua fruizione quale strumento quotidiano di orientamento dell'azione amministrativa;

3. di disporre la pubblicazione del presente atto sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale della Regione, in conformità di quanto stabilito dal D.M. 24 giugno 2022 citato in premessa;
4. di dare atto, infine, che per quanto previsto in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni, si provvederà all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione ai sensi delle disposizioni normative e amministrative richiamate in parte narrativa.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

PIAO
2022-2024

Sommario

Premessa	3
Sezione 1 - Scheda Anagrafica dell'Amministrazione	5
Sezione 2 - Valore pubblico, performance e anticorruzione	6
<i>Sottosezione di programmazione: valore pubblico</i>	6
<i>Sottosezione di programmazione: performance</i>	8
<i>Sottosezione di programmazione: rischi corruttivi e trasparenza</i>	29
SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	69
Sottosezione di programmazione struttura organizzativa	69
Sottosezione di programmazione: organizzazione del lavoro agile	70
Sottosezione di programmazione: piano triennale dei fabbisogni di personale.....	82
Sottosezione di programmazione: formazione del personale	87
Sezione 4 - Monitoraggio.....	101

Premessa

L'articolo 6 del DL 9 giugno 2021 n. 801, convertito con la legge n. 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa della Pa.

Il PIAO pone al centro della programmazione il concetto di Valore Pubblico, ossia l'impatto generato dalle politiche dell'ente sul livello di benessere complessivo e multidimensionale (economico, sociale, ambientale e/o sanitario, ecc.) di cittadini e imprese, ottenuto indirizzando gli indirizzi di performance da raggiungere in tale direzione, a partire dalla cura della salute organizzativa e delle risorse dell'ente.

A partire da tale assunto, obiettivo del PIAO è garantire:

- una maggiore finalizzazione verso la creazione, la protezione e la generazione di Valore Pubblico;
- una più efficace integrazione e coerenza programmatica sia nella dimensione verticale (dal Valore Pubblico, alle strategie triennali per la sua creazione, agli obiettivi operativi annuali funzionali alle strategie, alle azioni annuali e infrannuali di miglioramento della salute organizzativa) sia nella dimensione orizzontale, superando i silos programmatici;
- il miglioramento dell'adeguatezza degli obiettivi e degli indicatori.

Per realizzare questo percorso il PIAO integra e dispone in forma coordinata i seguenti strumenti di programmazione consolidati negli anni:

- Piano dei Fabbisogni di Personale (PFP);
- Piano della Performance (PdP);
- Piano della formazione
- Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT);
- Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)

Regione Emilia-Romagna proviene da un percorso pluriennale di miglioramento continuo dei sistemi di programmazione sia nella logica del miglioramento di contenuti (in termini di qualità e trasparenza) sia nella dimensione della qualità dei sistemi e degli strumenti per la misurazione e monitoraggio. Inoltre, dall'inizio della presente legislatura si è operato per garantire una crescente integrazione ex ante e in itinere della programmazione, a partire cioè dalla definizione delle strategie e degli obiettivi fino ad arrivare all'attuazione delle specifiche azioni connesse.

Tale sforzo si è riverberato sia a livello strategico (con integrazione della Programmazione strategica del DEFR con gli obiettivi dell'Agenda 2030) sia a livello di performance organizzativa attraverso l'allineamento continuo e anche in corso d'anno tra le leve dell'organizzazione, del lavoro agile, della formazione, della gestione dei fabbisogni, delle misure di trasformazione digitale, della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Il contesto da cui parte il percorso di adozione del PIAO è dunque un contesto estremamente positivo sul quale è possibile innestare ora un importante salto qualitativo che si sostanzia nel definitivo superamento delle specifiche linee programmatiche verso un unico documento che finalizza e integra ulteriormente i contenuti attorno a obiettivi e indicatori costruiti a partire dalla definizione degli obiettivi di Valore Pubblico e in pieno allineamento con la programmazione strategica definita dal DEFR. Pur in un contesto fertile, quale quello attualmente presente nell'Amministrazione, è comunque indispensabile creare un percorso che favorisca un'adesione profonda al nuovo approccio programmatico, anche al fine di garantirne la piena fruizione quale strumento quotidiano di orientamento dell'azione amministrativa e di ulteriore rafforzamento dell'accountability. Per questo motivo, nel 2022 si è scelto di partire da una prima stesura del PIAO in grado di valorizzare gli elementi sinergici già presenti

nella programmazione attuale, avviando contestualmente un percorso di ulteriore miglioramento¹ finalizzato alla stesura del PIAO 2023 che auspicabilmente conterrà tutti gli elementi di novità, così come definiti dal legislatore, beneficiando del contesto di programmazione strategica aggiornato 2023-2025 e del consolidamento del processo di riorganizzazione che avverrà, con l'assunzione di 59 dirigenti, al termine del 2022.

¹ Regione Emilia-Romagna ha preso parte all'Innovation Lab organizzato dal Dipartimento della Funzione Pubblica denominato "La creazione del Valore Pubblico territoriale nelle Regioni" e finalizzato a approfondire l'approccio programmatico definito dal PIAO

Sezione 1 - Scheda Anagrafica dell'Amministrazione

ENTE	Giunta Regionale e Agenzie - Regione Emilia-Romagna
SEDE LEGALE	Viale Aldo Moro, 52 – 40127 Bologna
SITO INTERNET ISTITUZIONALE	homepage — Regione Emilia-Romagna
TELEFONO (CENTRALINO)	051-5271
NUMERO VERDE	800662200
EMAIL URP	urp@regione.emilia-romagna.it
EMAIL PEC	urp@postacert.regione.emilia-romagna.it
CODICE FISCALE	800.625.903.79
PARTITA IVA	02086690373

Sezione 2 - Valore pubblico, performance e anticorruzione

Sottosezione di programmazione: valore pubblico

Per Valore Pubblico si intende il livello di benessere economico, sociale, ambientale (e sanitario) dei cittadini, creato da un'amministrazione pubblica (o co-creato da una filiera di PA e organizzazione private e no profit).

Un ente crea Valore Pubblico in senso stretto quando impatta complessivamente in modo migliorativo su diverse prospettive del benessere, in senso ampio quando, coinvolgendo e motivando dirigenti e dipendenti, cura la salute delle risorse e migliora le performance di efficienza e di efficacia in modo funzionale al miglioramento degli impatti.

In questo contesto, la gestione del rischio contribuisce alla generazione di valore pubblico mediante la riduzione del rischio di erosione del valore pubblico a seguito di fenomeni corruttivi.

L'amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria.

Sul fronte della programmazione strategica, l'amministrazione regionale opera tramite il DEFR che, nell'ambito della legislatura in corso, ha visto ulteriormente rafforzata l'integrazione degli obiettivi strategici con gli altri strumenti della programmazione, in particolare Patto per il Lavoro e per il Clima e Strategia regionale Agenda 2030 per lo Sviluppo sostenibile, per delineare un quadro di azione politica complessiva ed organica, contestualizzando le scelte strategiche nell'ambito degli scenari economici di riferimento – internazionale, nazionale, europeo, regionale e locale - sul quale si cala l'azione amministrativa della Giunta regionale. Per ciascun obiettivo sono descritte finalità, contenuti, destinatari, risultati attesi riferiti al 2023 e all'intera legislatura. Vengono inoltre evidenziate le integrazioni e i collegamenti con il Patto per il Lavoro e per il Clima, Agenda 2030 e Bilancio regionale. Una specifica sezione riporta, per ciascun obiettivo, gli impatti sul Sistema delle Autonomie Locali.

In prospettiva il PIAO si inserisce a valle della programmazione strategica contribuendo al lavoro di finalizzazione dell'azione amministrativa alla creazione di Valore Pubblico, orientando in modo ancora più stringente le leve organizzative, tecnologiche e di processo a tali risultati e ponendo enfasi sulla qualità della misurazione dei risultati non solo in termini di efficacia/efficienza ma integrando la dimensione dell'impatto. Al tempo stesso si pone l'attenzione sul coinvolgimento di stakeholder e utenti finali come parte integrante dell'ecosistema territoriali che contribuisce alla generazione di valore.

I contenuti riportati di seguito, e che derivano dai precedenti strumenti programmatici, operano già in modo sostanziale in questa direzione grazie a:

- Un crescente rafforzamento della coerenza programmatica interna orizzontale e verticale che, nel corso degli ultimi anni, ha portato ad un miglioramento della programmazione a tutti i livelli
- Un rafforzamento nella definizione degli obiettivi, valorizzandone anche la dimensione di impatto e la misurabilità degli indicatori in logica di accountability
- Il recente processo di riorganizzazione che contribuisce a rafforzare la gestione nativamente integrata delle leve che contribuiscono a influenzare il livello di salute dell'Ente
- La scelta di considerare sin dalle prime sperimentazioni del 2017 il lavoro agile come strumento di cambiamento organizzativo e quindi fortemente orientato a innovare, anche grazie all'aumento del benessere individuale e organizzativo, le modalità di lavoro e di organizzazione di team e uffici e agganciandone la diffusione al raggiungimento di specifici obiettivi di miglioramento
- Lo sviluppo del piano della formazione integrato anche con il Piano del lavoro agile e il piano di trasformazione digitale.

A partire da tali presupposti viene dunque redatto un PIAO 2022-2024 che evidenzia le sinergie esistenti e parallelamente avviato un percorso che porterà ad un PIAO 2023-2025 ancora più aderente agli standard definiti e con un rafforzato orientamento agli obiettivi di valore pubblico, anche grazie alla conclusione del processo di riorganizzazione e rinnovamento degli organici.

Sottosezione di programmazione: performance

Il ciclo della performance della Giunta della Regione Emilia-Romagna è disciplinato dalla delibera n. [468/2017](#) con oggetto “Il Sistema dei controlli interni nella Regione Emilia-Romagna”, che all’art. 11 stabilisce che “La Giunta regionale approva annualmente un Piano della performance (PdP), avente a riferimento un arco temporale triennale, con il quale vengono declinati gli obiettivi politici prioritari per l’attuazione del programma di governo del Presidente e della Giunta regionale, in coerenza con gli obiettivi di cambiamento così come definiti dal Capo di gabinetto su indirizzo della Giunta.

Ciascun direttore generale approva, annualmente, su proposta anche dei responsabili delle strutture a livello sub-apicale per quanto riguarda i rispettivi ambiti di competenza, un Programma delle attività (PdA), con indicazione degli obiettivi gestionali di ciascuna struttura, correlati sia alla realizzazione degli obiettivi strategici del PdP, del DEFR, che per la realizzazione dell’ordinaria attività connessa all’espletamento delle funzioni regionali.

La Giunta regionale annualmente approva la relazione di rendicontazione dei risultati della performance resa dalle strutture organizzative, previa sua validazione da parte dall’Organismo Indipendente di Valutazione (OIV). La relazione è predisposta dal Servizio “Servizio Sviluppo delle risorse umane della Giunta regionale e del sistema degli enti del SSR” della direzione generale “Risorse, Europa, Innovazione e Istituzioni”, in collaborazione con tutte le strutture apicali dell’Ente.

Il PdA costituisce anche lo strumento principe per la valutazione delle prestazioni individuali di ciascun lavoratore, secondo i sistemi di misurazione e valutazione delle attività e delle prestazioni, concordati nell’ambito delle relazioni sindacali, la cui correttezza metodologica è valutata dall’OIV.”

Il [programma di mandato 2020-2025](#) - dai cui impegni politici devono discendere gli obiettivi strategici del DEFR – è stato presentato in Assemblea Legislativa il 9 giugno 2020.

A partire dal 2020, quale misura di semplificazione ai fini della predisposizione del Piano della Performance, la Giunta ha deciso di individuare all’interno del DEFR² anche gli Obiettivi di cambiamento, che costituiscono la prima declinazione degli obiettivi strategici in obiettivi tecnici.

La finalità di questa innovazione è diretta al conseguimento di tre obiettivi di miglioramento:

- favorire una maggiore integrazione tra pianificazione strategica e ciclo della performance;
- semplificare il processo individuando un unico momento decisionale politico (rappresentato dal DEFR e relativa Nota di Aggiornamento al DEFR);
- ridurre i tempi di individuazione degli obiettivi di cambiamento, che a regime, saranno definiti con Nota di Aggiornamento al DEFR, indicativamente nel mese di ottobre dell’anno precedente a quello cui sono riferiti.

Questo processo è presidiato dal Capo di Gabinetto della Giunta e risulta pertanto sviluppato, seppure sperimentalmente, in parziale deroga delle disposizioni contenute nella deliberazione di Giunta regionale n. 468/2017³ sopracitata.

Gli obiettivi di cambiamento 2022 sono stati definiti nel DEFR 2022⁴ e modificati/integrati con Nota di Aggiornamento al DEFR 2022 (NADEFR)⁵.

² DEFR 2021 approvato con Delibera di Giunta regionale n. 788 del 29 giugno 2020 e Delibera Assemblea Legislativa n. 27 del 7 ottobre 2020

³ La DGR 468/2017 stabilisce all’art. 9.3 comma 1 “Annualmente, in coerenza con quanto definitivo dalla Giunta nel DEFR, il Capo di Gabinetto elabora, entro il 30 novembre, gli obiettivi di cambiamento da sviluppare nell’anno successivo. Tali obiettivi sono oggetto di condivisione nell’ambito del Comitato di Direzione.”

⁴ Il Documento di Economia e Finanza Regionale 2022 è stato approvato con Delibera di Giunta regionale n. 891 del 14 giugno 2021 e Delibera dell’Assemblea Legislativa n. 50 del 21 luglio 2021.

⁵La Nota di aggiornamento al DEFR 2022 è stata approvata con Delibera di Giunta n. 1704 del 25 ottobre 2021 e Delibera dell’Assemblea Legislativa n. 58 del 21/12/2021.

Successivamente all'approvazione del Piano e indicativamente entro il 31 maggio⁶, tutte le strutture dell'Ente (Direzioni generali/Agenzie e relativi Settori) elaboreranno e approveranno il PdA, per i rispettivi ambiti di competenza. Il PdA indica gli obiettivi operativi di ciascuna struttura, che possono essere correlati sia alla realizzazione degli obiettivi di cambiamento del Piano della Performance, del DEFR, sia alla realizzazione dell'ordinaria attività connessa all'espletamento delle funzioni regionali, definendo indicatori di raggiungimento degli stessi e responsabilità dei soggetti che li devono perseguire.

Per l'anno 2022 gli obiettivi di cambiamento - che costituiscono la prima declinazione degli obiettivi strategici in obiettivi tecnici che la Giunta individua e su di essi si innesca il processo di valutazione delle performance – sono 70.

Gli obiettivi di cambiamento rappresentano anche gli obiettivi di performance individuale dei Direttori generali della Giunta e dei Direttori di Agenzia. In particolare, per i Direttori di Agenzia si precisa che in mancanza di obiettivi di cambiamento, il Direttore generale della Direzione di riferimento, in accordo con l'Assessore di riferimento, ha individuato altri obiettivi di Direzione su cui effettuare la valutazione della performance individuale per l'anno in corso.

Dagli obiettivi di cambiamento, corredati dei relativi indicatori e dei valori attesi per il 2022 come definiti nel DEFR, discendono gli obiettivi che i Direttori generali definiranno e svilupperanno, con la collaborazione dei Responsabili di settore nell'ambito dei Programmi di attività (PdA).

Ai programmi di attività si rinvia per avere il quadro completo degli obiettivi delle strutture (Direzioni, Settori) e delle responsabilità di Dirigenti, PO e di tutto il personale del comparto.

Nella tabella sottostante è rappresentato inoltre il collegamento degli obiettivi di cambiamento⁷ con i goal dell'Agenda 2030 di Regione Emilia-Romagna e, dove possibile, relativi indicatori e target⁸.

⁶ L'elaborazione della prima versione dei Programmi di attività (PdA) è stata posticipata al 31 maggio. Gli ultimi mesi del 2021 e i primi mesi del 2022 hanno visto infatti l'Ente impegnato in una massiccia riorganizzazione che ha portato, con decorrenza 1 aprile 2022, ad avere il nuovo assetto organizzativo delle strutture della Giunta.

⁷ Gli obiettivi di cambiamento, inseriti in via sperimentale nel DEFR e relativa Nota di Aggiornamento nelle programmazioni 2021-2022, a partire dal PIAO 2023 saranno superati e sarà attuata una nuova modalità di integrazione fra il principale documento di programmazione della Regione e il Piao, salvaguardando comunque e massimizzando l'integrazione fra obiettivi strategico-politici e obiettivi strategico-gestionali.

Gabinetto del Presidente della Giunta

AGENDA 2030 Emilia-Romagna	Indicatori	Target	DEF2022: Obiettivo strategico	Obiettivo di cambiamento Anno 2022	Indicatore	Target
	Numero recupero e gestione a fini sociali e istituzionali di beni immobili confiscati alla criminalità organizzata (numero beni)	+10 (=55,5% in 5 anni) ER 2025	Area prevenzione della criminalità organizzata e promozione della legalità (LR 18/2016) (area territoriale)	Recupero a fini sociali ed istituzionali di beni immobili confiscati alla criminalità organizzata presenti sul territorio regionale	Numero di beni immobili su cui intervenire ai sensi dell'art. 19 LR 18/2016	≥ 2
	*	-	Polizia locale (LR 24/2003) (area territoriale)	Orientare i criteri di erogazione dei contributi finalizzati alla qualificazione dei Corpi di Polizia Locale alla digitalizzazione delle procedure ed alle opzioni "green"	Percentuale d'incidenza dei nuovi criteri rispetto a quelli tradizionali	10%
	Completare il collegamento di tutte le scuole primarie e secondarie di primo e secondo grado, ITS, IeFP iperconnessi ad 1 Giga	100% ER 2025	Agenda digitale (area economica)	Collegamento in fibra ottica delle scuole secondarie di secondo grado statali, IeFP e ITS	Percentuale delle scuole secondarie di secondo grado statali, IeFP e ITS collegate in fibra ottica	100%

* obiettivo di cambiamento riconducibile al Goal indicato per contenuti e riferimenti nella relativa "strategia regionale"; non sono individuati indicatori e target riferibili specificatamente all'obiettivo di cambiamento

Agenzia Regionale per la ricostruzione - Sisma 2012

AGENDA 2030 Emilia-Romagna	Indicatori	Target	DEF2022: Obiettivo strategico	Obiettivo di cambiamento Anno 2022	Indicatore	Target
 	* Semplificazione/Trasformazione digitale	-	La ricostruzione nelle aree del sisma (area economica)	Messa in campo della operatività dell'archivio digitale del Commissario per la documentazione dal 2012 al 2021	Predisposizione della definizione delle modalità operative per l'archiviazione della documentazione cartacea	Dal 1/9/2021 istruttoria per il rilascio dei contributi relativi al piano opere pubbliche e beni culturali (Ordinanza 10/2019 solo attraverso Piattaforma archivio digitale)
	*	-		Introduzione delle politiche ambientali per il 20% dei progetti di cui all'ordinanza 10/2019	Istruttoria per il 100 % dei progetti oggetto di finanziamento pervenuti	Decreti di concessione e rendicontazione delle spese per il 100% dei processi sottoposti a istruttoria

* obiettivo di cambiamento riconducibile al Goal indicato per contenuti e riferimenti nella relativa "strategia regionale"; non sono individuati indicatori e target riferibili specificatamente all'obiettivo di cambiamento

DIREZIONE GENERALE AGRICOLTURA, CACCIA E PESCA

AGENDA 2030 Emilia-Romagna	Indicatori	Target	DEFR2022: Obiettivo strategico	Obiettivo di cambiamento Anno 2022	Indicatore	Target
	Numero di imprese femminili	+10% ER 2030 + 5% ER 2025	Competitività delle imprese agricole, promozione e tutela dei prodotti a denominazione di origine, multifunzionalità e bioeconomia (area economica)	Sostegno agli investimenti delle imprese agricole ed agroindustriali	Risorse concesse (in milioni di euro)	100
	Numero di imprese che adottano processi e tecnologie a minor impatto ambientale per produzioni sostenibili	235 ER 2025				
	Percentuale imprese che hanno svolto attività di R&S da soggetti pubblici e privati	33% ER-2030 30% ER 2025		Sostegno a progetti iniziative e campagne di promozione sul mercato interno ed internazionale	Risorse messe a bando (in milioni di euro)	5,7
	Percentuale prodotto ritirato dal mercato destinato alle persone indigenti sul totale	100% ER 2030 95% ER 2025				
 	Incremento delle aree forestali nei territori di pianura Numero di processi partecipativi realizzati con i contributi regionali: periodo 2020-2025	+4000 ha ER 2025 +200 ER 2025				
-	-	-	-	Raggiungere le scadenze di disimpegno previste dalle annualità del PSR con almeno 90 giorni di anticipo	Si / No	Si
	Incremento della classe d'età 35-44 anni dei conduttori agricoli	11% - ER 2025	Nuove imprese, sviluppo e vitalità del territorio rurale (area economica)	Sostegno al primo insediamento per giovani agricoltori under 40	Numero nuove imprese	250
	Quota di superficie agricola utilizzata investita da coltivazioni biologiche	25% - UE 2030		Riduzione degli input chimici di fertilizzanti e fitofarmaci attraverso il sostegno alla diffusione dell'agricoltura biologica	Nuovi ettari di SAU sotto impegni	15000
 	Emissioni di ammoniaca (Ton NH3) Percentuale riduzione delle emissioni climalteranti (rispetto al 1990)	37.192 Ton -2025 (Accordo di bacino padano per la qualità dell'aria) -55% UE 2030	Sostenibilità ambientale dei sistemi produttivi, educazione alimentare e lotta allo spreco (area economica)	Sostegno agli investimenti nelle aziende zootecniche per la riduzione delle emissioni di gas serra e ammoniaca	Risorse messe a bando (in milioni di euro)	10

DIREZIONE GENERALE AGRICOLTURA, CACCIA E PESCA

AGENDA 2030 Emilia-Romagna	Indicatori	Target	DEF2022: Obiettivo strategico	Obiettivo di cambiamento Anno 2022	Indicatore	Target
 	Persone 25-64 anni che hanno partecipato ad attività di formazione e istruzione negli ultimi 12 mesi	>65% ER 2030 = 60% ER 2025	Conoscenza, innovazione e semplificazione (area economica)	Rafforzare i processi di digitalizzazione già avviati capitalizzando le semplificazioni e le procedure on-line attivate durante l'emergenza Covid	Numero procedimenti semplificati e informatizzati	3
	Sviluppo di un sistema georeferenziato per il monitoraggio delle specie impiantate	100% ER2025				

Agenzia Regionale per le erogazioni in agricoltura (AGREA)

AGENDA 2030 Emilia-Romagna	Indicatori	Target	DEF2022: Obiettivo strategico	Obiettivo di direzione Anno 2022	Indicatore	Target
	*	-	Competitività delle imprese agricole, promozione e tutela dei prodotti a denominazione di origine, multifunzionalità e bioeconomia (area economica)	Assicurare il pagamento degli aiuti	Numero beneficiari	>= 42.000
	*	-			Risorse erogate (in milioni di euro)	>= 600
	*	-		Apprestare i servizi digitali finalizzati a unificare i procedimenti e a rispondere alle esigenze della Politica Agricola Comune (PAC) 2023-2027	Analisi informatica dell'applicativo Domanda Unica (DU) 2023 su SIAG	Si

* obiettivo di cambiamento riconducibile al Goal indicato per contenuti e riferimenti nella relativa "strategia regionale"; non sono individuati indicatori e target riferibili specificatamente all'obiettivo di cambiamento

DIREZIONE GENERALE RISORSE, EUROPA, INNOVAZIONE E ISTITUZIONI

AGENDA 2030 Emilia-Romagna	Indicatori	Target	DEF2022: Obiettivo strategico	Obiettivo di cambiamento Anno 2022	Indicatore	Target
	*	-	Presidio del Piano Nazionale Ripresa e Resilienza per il rilancio degli investimenti regionali (area istituzionale)	Rilanciare e sostenere gli investimenti regionali attraverso la programmazione strategica e integrata del PNRR con i Fondi della programmazione 2021-2027	Elaborazione di strumenti per rafforzare la capacità di progettazione e realizzazione degli investimenti regionali	Attivazione gruppo di lavoro per l'attuazione degli investimenti: entro il 30 giugno; messa a regime sistema di monitoraggio entro il 31/12
	Aumentare le progettazioni per la transizione ecologica; Aumentare gli stakeholders regionali che partecipano ai progetti; Aumentare le progettazioni internazionali che promuovono uguaglianza di genere e pari opportunità (banca dati anni 2017/2020)	+20 ER-2025; +5% ER-2025; +20 ER-2025	Politiche di cooperazione internazionale allo sviluppo per l'agenda 2030 (area sanità e sociale)	Rafforzare l'orientamento dei bandi e i contributi dei progetti di cooperazione allo sviluppo agli obiettivi di sviluppo sostenibile in particolare gli SDGs 1, 2, 5, 13, 17	Elaborazione di strumenti per orientare i progetti e conseguire risultati coerenti con il documento regionale di indirizzi e con gli SDGs	Documento di indirizzi sulla governance e la partecipazione ai tavoli paese: 1
 	*	-	Politiche europee e raccordo con l'Unione Europea (area istituzionale)	Rafforzare la partecipazione regionale all'attuazione del Green Deal e del Pilastro europeo dei diritti sociali, a supporto dell'attuazione del Patto per il Lavoro e per il Clima	Individuazione di opportunità per il sistema territoriale al fine di sviluppare sinergie e complementarità tra fondi UE	2 mappature per benchmarking con altre regioni UE
	- Aumentare le progettazioni per la transizione ecologica (banca dati anni 2017- 2020); -Aumentare gli stakeholders regionali che partecipano ai progetti (banca dati anni 2017-2020); - Aumentare i partner internazionali che partecipano ai progetti (banca dati anni 2017-2020)	+20 ER-2025; - +5% ER-2025; - +5% ER-2025	Coordinamento dei fondi dell'Unione Europea e promozione dell'attività di cooperazione territoriale europea (area economica)	Rafforzare gli strumenti di integrazione tra i Fondi europei e nazionali della Programmazione 2021-27, finalizzati al perseguimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile, anche alla scala Territoriale	Elaborazione di strumenti per identificazione, selezione e attuazione delle Strategie territoriali integrate (in coerenza con Obiettivo policy 5 dell'Accordo di Partenariato 21-27)	Linee guida per identificazione strategie: 1
	*	-	Patto regionale per una giustizia più efficiente, integrata, digitale e vicina ai cittadini (area istituzionale)	Facilitare l'accesso dei cittadini agli istituti di protezione giuridica	Sviluppo modelli organizzativi e strumenti digitali a supporto del EE.LL	100%

DIREZIONE GENERALE RISORSE, EUROPA, INNOVAZIONE E ISTITUZIONI

AGENDA 2030 Emilia-Romagna	Indicatori	Target	DEF2022: Obiettivo strategico	Obiettivo di cambiamento Anno 2022	Indicatore	Target
	*	-	Sostenere la trasformazione digitale e il potenziamento del Pubblico Impiego (area istituzionale)	Accompagnare la revisione organizzativa per adeguare dinamicamente la struttura regionale agli obiettivi di mandato, al PNRR, al DSR 2021/2027 e rispondere tempestivamente alle sfide della trasformazione digitale dei servizi e dei processi	Adozione provvedimenti di riorganizzazione	Adeguamento organizzativo in vigore entro il primo trimestre 2022
				Supportare l'organizzazione regionale con misure formative a distanza e potenziamento dei servizi URP e del Digital Workplace regionale	Aumento delle misure di formazione e assistenza a distanza	+20% sul 2021
				Adeguare il POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile) per consolidare lo smart working garantendo accompagnamento alla trasformazione dei comportamenti organizzativi e dei profili professionali	% di lavoratori smart	≥ 60%
				Completare il superamento del precariato, valorizzare il personale regionale e garantire il ricambio generazionale tramite assunzioni dai concorsi pubblici consolidando e adeguando il processo di on-boarding per garantire il trasferimento di competenze	Numero assunzioni a tempo indeterminato	≥400
				Rivedere i sistemi di rilevazione delle performance individuali e organizzative tramite l'analisi delle attività digitali per garantire al top e middle management strumenti di bilanciamento dinamico dei carichi di lavoro assegnate ai team e strumenti di analisi sui comportamenti digitali	Numero servizi digitali integrati nel sistema di performance management	≥ 20
				Riorganizzare i servizi digitali di informazione ai cittadini introducendo un CRM unico e federato in grado di coinvolgere tutti i servizi regionali con l'obiettivo di garantire un presidio uniforme e coordinato dei servizi informativi a cittadini e stakeholder	Numero di servizi regionali attivati	≥ 15
				Garantire l'accesso continuo all'alta formazione	Numero iscritti Academy	≥ 20

DIREZIONE GENERALE RISORSE, EUROPA, INNOVAZIONE E ISTITUZIONI

AGENDA 2030 Emilia-Romagna	Indicatori	Target	DEFR2022: Obiettivo strategico	Obiettivo di cambiamento Anno 2022	Indicatore	Target
	- Aumentare le progettazioni per la transizione ecologica (banca dati anni 2017-2020); - Aumentare gli stakeholders regionali che partecipano ai progetti (banca dati anni 2017-2020);	+20 ER-2025; +5% ER-2025	Ridurre gli squilibri regionali tra aree montane/interne e aree urbane (area economica)	Incrementare le aree territoriali interessate da strategie territoriali integrate	Predisposizione di nuove strategie territoriali nelle aree interne e fragili della regione	Attivazione laboratorio per lo sviluppo delle strategie territoriali integrate per le aree interne fragili :1
	*	-	Cittadinanza digitale (area istituzionale)	Attivazione di una rete di enti pubblici convenzionati al SELF che accedono in modo funzionalmente integrato al SELF	n. nuove Organizzazioni convenzionate con accesso in <i>single sign on</i>	≥ 10
				Attivazione di iniziative di formazione di alfabetizzazione digitale e di cultura digitale per cittadini, personale PA	n. iniziative formative fruite	≥ 200
				Diffusione di contenuti formativi sui temi della competenza e cultura digitale Pane e internet destinate ai cittadini e agli operatori del Terzo Settore	n. utenti coinvolti	≥ 10.000
				Diffusione contenuti formativi sulla competenza digitale destinati ai dipendenti pubblici nell'ambito del SELF	n. utenti unici coinvolti	≥ 10.000
	*	-	Trasformazione digitale della PA (area istituzionale)	Sviluppare un progetto strategico di sviluppo dello <i>Smart Working</i> come leva di innovazione territoriale	Aumento numero spazi di coworking	≥ 20
				Migliorare la qualità dei servizi ai cittadini in logica <i>once only e user centered design</i>	Fonti dati integrate	≥ 5
					Servizi evoluti	≥ 3
				Innovare i processi interni all'Ente riducendone complessità e tempi	Processi semplificati	≥ 6
				Supporto allo sviluppo della Trasformazione digitale degli Enti Locali	Enti che raggiungono i target di digitalizzazione previsti	≥ 90%
				Sviluppo delle competenze digitali a supporto della transizione digitale	Aumento della diffusione delle competenze digitali nell'amministrazione	40%

* obiettivo di cambiamento riconducibile al Goal indicato per contenuti e riferimenti nella relativa "strategia regionale"; non sono individuati indicatori e target riferibili specificatamente all'obiettivo di cambiamento

DIREZIONE GENERALE CURA DELLA PERSONA, SALUTE E WELFARE

AGENDA 2030 Emilia-Romagna	Indicatori	Target	DEFR2022: Obiettivo strategico	Obiettivo di cambiamento Anno 2022	Indicatore	Target
	*	-	Valorizzazione del Terzo Settore (area sanità e sociale)	Trasmigrazione enti dai registri regionali al Registro Unico Nazionale del Terzo Settore (RUNTS) in attuazione delle linee di indirizzo nazionale	Completamento istruttorie ODV e APS provenienti dai registri regionali e trasmigrate nel RUNTS	50%
	*	-	Politiche educative per l'infanzia (area sanità e sociale)	Realizzazione di una prima sperimentazione dedicata all'introduzione di esperienze di sonorità di lingua inglese nella fascia 0-6 anni	Almeno due sperimentazioni per provincia	100%
	*	-	Adeguamento ed innovazione della rete ospedaliera e delle sue performance alle nuove necessità assistenziali (area sanità e sociale)	Dall'emergenza sanitaria per il contrasto e il contenimento della diffusione SARS- CoV-2 ad un Servizio Sanitario Regionale rinnovato e riqualificato	Verifica e rendicontazione delle attività previste dal piano di riorganizzazione ospedaliera come da documento descrittivo	100%
					Verifica e rendicontazione delle attività previste dal piano di riorganizzazione ospedaliera rispetto alla gestione pandemica e post-pandemica	100%
					Riduzione delle liste d'attesa dei ricoveri programmati	Percentuale di ricoveri oggetto di monitoraggio entro i tempi maggiore al 31/12/2022 rispetto al 31/12/2021
	*	-	Razionalizzazione, integrazione ed efficientamento dei servizi sanitari, sociosanitari e tecnico amministrativi del servizio sanitario regionale (area sanità e sociale)	Dall'emergenza sanitaria per il contrasto e il contenimento della diffusione SARS- CoV-2 ad un Servizio Sanitario Regionale rinnovato e riqualificato	Rispetto milestones e targets PNRR	100% Rispetto milestones e targets PNRR
	*	-	Assistenza territoriale a misura della cittadinanza (area sanità e sociale)	Dall'emergenza sanitaria per il contrasto e il contenimento della diffusione SARS- CoV-2 ad un Servizio Sanitario Regionale rinnovato e riqualificato	Condivisione di un modello di assistenza territoriale regionale	100% Stesura documento regionale
	*	-	Facilitazione all'accesso alle prestazioni specialistiche ambulatoriali (area sanità e sociale)	Dall'emergenza sanitaria per il contrasto e il contenimento della diffusione SARS- CoV-2 ad un Servizio Sanitario Regionale rinnovato e riqualificato	Riduzione delle liste di attesa per le prestazioni di primo accesso monitorate a livello nazionale e regionale	Percentuale di prestazioni di primo accesso oggetto di monitoraggio entro i tempi maggiore al 31/12/2022 rispetto al 31/12/2021
	*	-	Rafforzare la prevenzione e la promozione della salute (area sanità e sociale)	Dall'emergenza sanitaria per il contrasto e il contenimento della diffusione SARS- CoV-2 ad un Servizio Sanitario Regionale rinnovato e riqualificato	Attuazione Piano regionale della prevenzione e rispetto delle condizioni certificative dell'adempimento "Prevenzione" (Intesa Stato Regioni 23.03.2005)	Rispetto indicatori ministeriali e valutazione positiva del Ministero
	*	-	Una nuova stagione di investimenti in sanità (area sanità e sociale)	Dall'emergenza sanitaria ad un Servizio Sanitario Regionale rinnovato e riqualificato per il contrasto e il contenimento della diffusione SARS- CoV-2	Completamento degli interventi di riorganizzazione della rete ospedaliera per il contrasto alla pandemia SARS- CoV-2	entro 31 dicembre

DIREZIONE GENERALE CURA DELLA PERSONA, SALUTE E WELFARE

AGENDA 2030 Emilia-Romagna	Indicatori	Target	DEFR2022: Obiettivo strategico	Obiettivo di cambiamento Anno 2022	Indicatore	Target
	*	-	Unificazione delle aziende sanitarie delle Province di Parma e Ferrara (area sanità e sociale)	Dall'emergenza sanitaria per il contrasto e il contenimento della diffusione SARS- CoV-2 ad un Servizio Sanitario Regionale rinnovato e riqualificato	Istituzione aziende sanitarie unificate delle province di Parma e Ferrara	Unificazione Aziende sanitarie Aziende delle province di Parma e Ferrara
	*	-	Contrasto alla violenza di genere e pari opportunità (area sanità e sociale)	Prima attuazione del nuovo Piano Regionale contro la violenza di genere	Concessione di risorse per progetti e azioni per la prevenzione e il contrasto alla violenza di genere	Finanziamento di almeno n. 10 progetti finalizzati alla prevenzione ed educazione al contrasto degli stereotipi di genere

* obiettivo di cambiamento riconducibile al Goal indicato per contenuti e riferimenti nella relativa "strategia regionale"; non sono individuati indicatori e target riferibili specificatamente all'obiettivo di cambiamento

Agenzia Sanitaria e Sociale Regionale (ASSR)

AGENDA 2030 Emilia-Romagna	Indicatori	Target	DEF2022: Obiettivo strategico	Obiettivo di direzione Anno 2022	Indicatore	Target
	*	-	Assistenza territoriale a misura della cittadinanza (area sanità e sociale)	Sviluppo di un modello di monitoraggio della Case della salute e degli Ospedali di comunità	Documento che individui gli indicatori da utilizzare, la periodicità di analisi e le modalità di restituzione	100% delle attività previste dal cronoprogramma di finalizzazione del documento
	*	-	Rafforzare la prevenzione e la promozione della salute (area sanità e sociale)	Aggiornamento del Piano Regionale di contrasto all'antibioticoresistenza	Collaborazione alla definizione del PRCAR in seguito al recepimento del nuovo PNCAR 2022-2025	Entro il 31/12/2022 adozione del PRCAR in condivisione con la DGCPWSW
				Azioni di promozione dell'equità nell'ambito del piano della prevenzione sia a livello regionale che nazionale	Piano per il monitoraggio dell'applicazione del PRP secondo indicatori di equità	90% delle attività previste dal cronoprogramma di monitoraggio dell'applicazione del PRP
			Qualificare il lavoro in sanità (area sanità e sociale)	Realizzazione di strumenti regionali che consentano a tutte le Aziende Sanitarie la formazione in e-learning	Formazione erogata attraverso il progetto E-LLABER (offerta formativa, partecipazione delle Aziende, soddisfazione dei discenti)	90% degli obiettivi previsti dal progetto E-LLABER
				Diffusione di modalità formative innovative e di dimostrata efficacia nell'indurre i cambiamenti di interesse	Monitoraggio dell'impatto della formazione nelle aziende	Entro il 31/12/2022 stesura di un rapporto sull'impatto della formazione nel modificare i comportamenti professionali
			Ricerca sanitaria (area sanità e sociale)	Individuazione delle aree di ricerca prioritarie da includere nel Piano Regionale triennale sulla ricerca sanitaria con un processo partecipativo che coinvolga anche pazienti e cittadini	Definizione e attuazione di un percorso partecipato per identificare le aree prioritarie di ricerca, con particolare attenzione a quelle "orfane"	Entro il 31/12/2022, elaborazione del documento di sintesi delle aree identificate come prioritarie da includere nel piano triennale
				Definizione di un modello regionale di infrastrutture a supporto della ricerca sanitaria nelle Aziende Sanitarie	Ricognizione delle infrastrutture esistenti a supporto della ricerca. Proposta di organizzazione delle infrastrutture in un modello di rete	Entro il 31/12/2022 pubblicazione dei risultati della ricognizione e stesura di un modello di riorganizzazione in condivisione con la DGCPWSW
			Politiche di welfare, contrasto alle disuguaglianze, minori e famiglie sanità e sociale (area sanità e sociale)	Partecipazione alla definizione partecipata del nuovo Piano Sociale e Sanitario Regionale	Realizzazione del percorso partecipato di costruzione del PSSR	70% di stakeholder coinvolti tra quelli invitati al percorso partecipato

* obiettivo di cambiamento riconducibile al Goal indicato per contenuti e riferimenti nella relativa "strategia regionale"; non sono individuati indicatori e target riferibili specificatamente all'obiettivo di cambiamento

Agenzia Regionale di sviluppo dei mercati telematici Intercent-ER

AGENDA 2030 Emilia-Romagna	Indicatori	Target	DEFR2022: Obiettivo strategico	Obiettivo di direzione Anno 2022	Indicatore	Target
-	-	-			Valore spesa transata	1.100.000,00
					Valore spesa gestita	1.570.000,00
					% spesa per beni e servizi in sanità gestito a livello regionale	54%
					Gare bandite	37
 	*	-	Razionalizzazione della spesa e dei processi per l'acquisizione di beni e servizi per gli enti regionali e del servizio sanitario regionale (area istituzionale)	Incremento degli strumenti di acquisto messi a disposizione da Intercent-ER e del loro utilizzo da parte della Regione, degli Enti Regionali e delle Aziende Sanitarie	Gare con criteri verdi e sociali bandite	8
-	-	-			% di PA che nell'indagine di gradimento annuale hanno espresso una valutazione soddisfacente o molto soddisfacente dei servizi di Intercent-ER	≥75%

* obiettivo di cambiamento riconducibile al Goal indicato per contenuti e riferimenti nella relativa "strategia regionale"; non sono individuati indicatori e target riferibili specificatamente all'obiettivo di cambiamento

DIREZIONE GENERALE CURA DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE

AGENDA 2030 Emilia-Romagna	Indicatori	Target	DEFR2022: Obiettivo strategico	Obiettivo di cambiamento Anno 2022	Indicatore	Target
	Ridurre gli alloggi ERP non assegnati	3.800 ER 2025	Sostenere il diritto alla casa (area sanità e sociale)	Piano straordinario di manutenzione e assegnazione alloggi ERP	Numero alloggi interessati	400
	*	-	Promuovere lo sviluppo e il miglioramento delle infrastrutture stradali strategiche di interesse nazionale – regionale e della sicurezza stradale (area territoriale)	Avviare la realizzazione delle infrastrutture stradali strategiche di interesse regionale	Autostrada regionale Cispadana: Stato di avanzamento dell'opera	Attuazione al 100% fase di riequilibrio del Piano Economico Finanziario (PEF)
	Numero studenti scuola primaria e secondaria di primo grado interessati dall'agevolazione tariffaria su un bacino potenziale pari a 300.000; Numero studenti scuola secondaria di secondo grado beneficiari dell'agevolazione tariffaria su un bacino potenziale pari a 230.000;	145.000 ER 2025 ** 65.000 ER 2025**	Sostenere e promuovere il trasporto pubblico locale, l'integrazione del tpl e l'accesso gratuito per i giovani (area territoriale)	Sostenere il trasporto pubblico gratuito per i giovani fino a 19 anni	Studenti scuola primaria, secondaria di primo e secondo grado interessati dall'agevolazione tariffaria	> 195.000
 	*	-	Valorizzare le identità e le potenzialità della montagna (area economica)	Promuovere lo sviluppo e contrastare il calo demografico nei territori montani – Bando Montagna Promuovere lo sviluppo di attività imprenditoriali in montagna	Numero alloggi totali interessati Numero imprese interessate dal bando	1000 10 – 12 imprese
	Sviluppo di un sistema georeferenziato per il monitoraggio delle specie impiantate	100% ER2025	Quattro milioni e mezzo di nuovi alberi in cinque anni (area territoriale)	Contribuire al percorso verso la neutralità carbonica: quattro milioni e mezzo di nuovi alberi in cinque anni	Numero piante distribuite a enti pubblici, cittadini e associazioni (totale previsto 2,5 milioni di 4,5 milioni)	1 milione
	Produzione di rifiuti urbani non riciclati (kg pro-capite) Percentuale di raccolta differenziata di rifiuti urbani Tasso di riciclaggio Percentuale dei Comuni che hanno applicato la tariffazione puntuale	110kg/ab ER 2030 80% ER 2025 70% ER 2030 100% ER 2030 95% ER 2025	Promuovere l'economia circolare e definire le strategie per la riduzione dei rifiuti e degli sprechi (area territoriale)	Nuova pianificazione ambientale di settore	Stato di avanzamento iter approvativo previsto (%) - Piano regionale di gestione dei rifiuti e per la bonifica delle aree inquinate 2022 - 2027	100 % con adozione Piano
	Quota dei corpi idrici fluviali con uno stato chimico buono	100% - UE 2027 93% ER 2025				

Quota dei corpi idrici
fluviali con uno stato
ecologico buono

100% - UE 2027
30% ER 2025



DIREZIONE GENERALE CURA DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE

AGENDA 2030 Emilia-Romagna	Indicatori	Target	DEFR2022: Obiettivo strategico	Obiettivo di cambiamento Anno 2022	Indicatore	Target
	Qualità dello stato ecologico dei corpi lacustri Implementazione dei sistemi di trattamento delle acque reflue urbane al fine di avviare al riuso almeno 100 milioni (m3/anno) riduzione al 20% delle perdite reali a livello regionale;	100% - UE 2027 Mantenimento 60% ER 2025 100 milioni m3/anno ER 2030 50 milioni m3/anno ER 2025 20% ER 2030	Migliorare la qualità e la disponibilità delle acque (area territoriale)	Nuova pianificazione ambientale di settore	Stato di avanzamento iter approvativo previsto (%) - Piano di Tutela delle Acque (PTA 2022 – 2027)	100% con approvazione del Documento strategico del Piano
 	Qualità dell'aria: Numero massimo di superamento del valore limite giornaliero previsto per il PM10 (50 microgrammi/m3) Percentuale riduzione delle emissioni climalteranti (rispetto al 1990)	< 35 giorni ER 2025 -55% UE 2030	Migliorare la qualità dell'aria (area territoriale)	Nuova pianificazione ambientale di settore	Stato di avanzamento iter approvativo previsto (%) - Piano Aria Integrato Regionale (PAIR 2030)	100% con approvazione del Documento strategico del Piano
	*	-	Favorire il recupero e il riuso dei siti e degli edifici inquinati (area territoriale)	Nuova pianificazione ambientale di settore	Stato di avanzamento iter approvativo previsto (%) - Piano regionale di gestione dei rifiuti e per la bonifica delle aree inquinate 2022 - 2027	100% con approvazione del Documento strategico del Piano

* obiettivo di cambiamento riconducibile al Goal indicato per contenuti e riferimenti nella relativa "strategia regionale"; non sono individuati indicatori e target riferibili specificatamente all'obiettivo di cambiamento

** >195.000 in NADEF 2022

Agenzia regionale per la sicurezza territoriale e la protezione civile

AGENDA 2030 Emilia-Romagna	Indicatori	Target	DEF2022: Obiettivo strategico	Obiettivo di cambiamento Anno 2022	Indicatore	Target
	(ER)Raddoppio delle risorse per la manutenzione di corsi d'acqua, versanti e litorali per garantire gli interventi strategici e prioritari e assicurare la cura costante del territorio con la manutenzione di corsi d'acqua, dei versanti e dei litorali, la Regione punta a raddoppiare le risorse da 50 a 100 milioni di euro in 5 anni	100 milioni euro ER 2025	Promuovere la conoscenza, la pianificazione e la prevenzione per la sicurezza e la resilienza dei territori (area territoriale)	Implementazione e monitoraggio del Piano strategico quinquennale di investimenti	Numero piani approvati/linee di finanziamento attivate	1
-	-	-	Innovare il sistema di protezione civile (area territoriale)	Approvazione, anche per stralci, del Piano regionale di protezione civile	Sezione centri di coordinamenti e aree di protezione civile	Si
				Presidiare le attività di prevenzione non strutturale nell'ambito del rilascio di autorizzazioni idrauliche o nulla osta idraulici	Standardizzazione procedure e semplificazione dei processi	Si

DIREZIONE GENERALE CONOSCENZA, RICERCA, LAVORO, IMPRESE

AGENDA 2030 Emilia-Romagna	Indicatori	Target	DEF2022: Obiettivo strategico	Obiettivo di cambiamento Anno 2022	Indicatore	Target
	Ridurre la percentuale di persone sedentarie con livello socio economico basso;	21,5% ER 2025;	Connotare la Regione Emilia-Romagna quale terra dello sport italiana diffondendo la cultura della pratica sportiva di base per educare a sani stili di vita e sostenendo lo sviluppo di una rete diffusa di eventi e manifestazioni. oltre l'emergenza Covid-19 (area culturale)	Rafforzare il brand "Sport Valley Emilia Romagna"	Consolidare e promuovere la realizzazione di grandi eventi sportivi di rilevanza nazionale e internazionale	≥ 20
	Numero dei giovani iscritti alla tessera regionale YoungERcard: periodo 2020-2025 ; Numero di operatori giovanili coinvolti nelle azioni di formazione, in coerenza con quanto delineato a livello europeo sulla figura dello Youth worker: periodo 2020-2025	+4000 ER 2025; 1000 ER 2025	Giovani protagonisti delle scelte per il futuro (area culturale)	Interventi in materia di politiche per le giovani generazioni in attuazione della LR 14/2008	Attuazione interventi delle linee di indirizzo di competenza	Approvazione progetti triennali in attuazione della LR 14/2008; Stipula degli accordi attuativi delle Intese Stato/Regioni per l'attuazione del Fondo Nazionale per le politiche giovanili
	Quota della spesa in ricerca e sviluppo rispetto al PIL; Ricercatori occupati nelle imprese sul totale degli addetti; Percentuale imprese che hanno svolto attività di R&S da soggetti pubblici e privati; Tasso di natalità delle imprese nei settori di alta intensità della conoscenza	3% UE 2030 2,5% ER 2025; >1% ER-2030 0,9% ER 2025 ; 33% ER-2030 30% ER 2025 ; 10% ER 2030 9% ER 2025			Realizzazione delle azioni per la promozione della S3	Predisposizione di almeno 2 nuove azioni di sistema
   	Quota della spesa in ricerca e sviluppo rispetto al PIL; Ricercatori occupati nelle imprese sul totale degli addetti; Percentuale imprese che hanno svolto attività di R&S da soggetti pubblici e privati; Tasso di natalità delle imprese nei settori di alta intensità della conoscenza Quota regionale di energia rinnovabile sul totale dei consumi; Uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione (18-24 anni); Popolazione tra i 30-34 anni con una formazione terziaria; Persone 25-64 anni che hanno partecipato ad attività di formazione e istruzione negli ultimi 12 mesi; Copertura borse di studio universitarie e servizi adeguati a coloro che ne hanno diritto; Rapporto tra tassi di occupazione; Numero di imprese femminili	3% UE 2030 2,5% ER 2025 ; >1% ER 2030 0,9% ER 2025 ; 33% ER-2030 30% ER 2025 ; 10% ER 2030 9% ER 2025; 100% ER 2035; 8,5% ER 2030 ; ER 50% UE 2030 ; >65% ER 2030 = 60% ER 2025; mantenere il 100% in ER 2030; 0,91% EU 2030; +10% ER 2030 + 5% ER 2025	Programmazione e azioni di sistema per il rilancio dell'economia (area economica)	Garantire la ripresa delle attività ed il rilancio dell'economia regionale attraverso le nuove programmazioni europee	Predisposizione degli atti per l'avvio delle nuove programmazioni FESR e FSE	Insediamiento comitato di sorveglianza e adozione dei criteri di selezione delle operazioni

DIREZIONE GENERALE CONOSCENZA, RICERCA, LAVORO, IMPRESE

AGENDA 2030 Emilia-Romagna	Indicatori	Target	DEF2022: Obiettivo strategico	Obiettivo di cambiamento Anno 2022	Indicatore	Target
  	<p>Popolazione tra i 30-34 anni con una formazione terziaria; Persone 25-64 anni che hanno partecipato ad attività di formazione e istruzione negli ultimi 12 mesi; Copertura borse di studio universitarie e servizi adeguati a coloro che ne hanno diritto;</p> <p>Rapporto tra tassi di occupazione;</p> <p>Tasso di occupazione (20-64 anni); Disoccupazione (20-64 anni); NEET (15-29 anni)</p>	<p>ER 50% UE 2030 ; >65% ER 2030 = 60% ER 2025; mantenere il 100% in ER 2030 ;</p> <p>0,91% EU 2030 ;</p> <p>>78% ER 2030 = 74,5% ER 2025 ; < 4,5% ER 2030; <10% ER 2030 <13% ER 2025</p>	Lavoro, competenze e formazione (area economica)	Qualificare lavoro, formazione specialistica e competenze a supporto del sistema produttivo	Attuazione dell'offerta di formazione negli ambiti prioritari della S3	Attuazione di almeno 2 interventi negli ambiti Digital e Transizione energetica
 	<p>Rapporto tra tassi di occupazione; Numero di imprese femminili;</p> <p>Quota della spesa in ricerca e sviluppo rispetto al PIL; Ricercatori occupati nelle imprese sul totale degli addetti; Percentuale imprese che hanno svolto attività di R&S da soggetti pubblici e privati; Tasso di natalità delle imprese nei settori di alta intensità della conoscenza</p>	<p>0,91% EU 2030; +10% ER 2030 + 5% ER 2025;</p> <p>3% UE 2030 2,5% ER 2025 ; >1% ER 2030 0,9% ER 2025 ; 33% ER 2030 30% ER 2025 ; 10% ER 2030 9% ER 2025</p>	Attrattività, competitività, internazionalizzazione e crescita delle imprese e delle filiere (area economica)	Promuovere lo sviluppo del sistema regionale	Attuazione misura per lo sviluppo dell'ecosistema regionale della ricerca e dell'innovazione	Emanazione bando ricerca e innovazione per le imprese e i laboratori di ricerca
 	<p>Rapporto tra tassi di occupazione; Numero di imprese femminili;</p> <p>Tasso di natalità delle imprese nei settori di alta intensità della conoscenza</p>	<p>0,91% EU 2030; +10% ER 2030 + 5% ER 2025;</p> <p>10% ER 2030 9% ER 2025</p>			Attuazione misure per imprese e professionisti	Emanazione bando per professionisti; Emanazione bando per investimenti produttivi delle imprese
 	<p>Quota regionale di energia rinnovabile sul totale dei consumi;</p> <p>Km di piste ciclabili rispetto al 2020</p> <p>Numero nuove colonnine di ricarica elettriche sul territorio regionale</p>	<p>100% ER 2035;</p> <p>+1000 km ER 2025</p> <p>+ 2500 ER 2025</p>	Energie rinnovabili, economia circolare e plastic-free (area economica)	Ampliare e promuovere le politiche energetiche in attuazione del Green new Deal e dei nuovi obiettivi energetici	Coordinamento delle azioni per l'avvio del Piano 2022-2024	sottoscrizione convenzione con Anci per supporto alle pubbliche amministrazioni; predisposizione atti per attuazione interventi a favore delle imprese

DIREZIONE GENERALE CONOSCENZA, RICERCA, LAVORO, IMPRESE

AGENDA 2030 Emilia-Romagna	Indicatori	Target	DEF2022: Obiettivo strategico	Obiettivo di cambiamento Anno 2022	Indicatore	Target
 	<p>Quota regionale di energia rinnovabile sul totale dei consumi;</p> <p>Tasso di occupazione (20-64 anni) ; Disoccupazione (20-64 anni)</p>	<p>100% ER 2035;</p> <p>>78% ER 2030 = 74,5% ER 2025 ; < 4,5% ER 2030</p>	<p>Strategie e misure per la ripresa di un turismo qualificato e sostenibile post Covid (area economica)</p>	<p>Innovare e qualificare il sistema ricettivo regionale</p>	<p>Predisposizione della misura regionale per le imprese del turismo nell'ambito del progetto "Italian regions EU Blending Programme" attivata dalla BEI</p>	<p>Entro 31/12</p>
	<p>Tasso di occupazione (20-64 anni) ; Disoccupazione (20-64 anni);</p>	<p>>78% ER 2030 = 74,5% ER 2025 ; < 4,5% ER 2030</p>	<p>Emilia-Romagna, grande polo della creatività in Italia (area culturale)</p>	<p>Interventi in materia di promozione delle case editrici regionali</p>	<p>Attuazione legge sul sostegno all'editoria</p>	<p>Entro 31/12</p>
	<p>Quota regionale di energia rinnovabile sul totale dei consumi;</p>	<p>100% ER 2035;</p>	<p>Incremento consumi culturali (area culturale)</p>	<p>Conoscenza e valorizzazione del patrimonio architettonico storico e contemporaneo</p>	<p>Attività per la valorizzazione del patrimonio architettonico del '900</p>	<p>Attuazione di almeno 2 interventi in collaborazione con altri soggetti</p>
	<p>Uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione (18-24 anni)</p>	<p>8,5% ER 2030</p>	<p>Istruzione, diritto allo studio e edilizia scolastica (area culturale)</p>	<p>Sostenere le progettualità delle autonomie scolastiche</p>	<p>Predisposizione bando per sostenere la progettualità delle scuole negli ambiti prioritari delle S3</p>	<p>Attuazione intervento entro 31/12</p>
	<p>Popolazione tra i 30-34 anni con una formazione terziaria; Persone 25-64 anni che hanno partecipato ad attività di formazione e istruzione negli ultimi 12 mesi; Copertura borse di studio universitarie e servizi adeguati</p>	<p>50% UE 2030; >65% ER 2030 = 60% ER 2025 ; mantenere il 100% ER-2030</p>	<p>Diritto allo studio universitario e edilizia universitaria (area culturale)</p>	<p>Sostenere gli studenti nell'accesso alla formazione universitaria</p>	<p>Predisporre gli atti per garantire le borse di studio e la qualificazione dei servizi offerti agli studenti universitari</p>	<p>Garantire la copertura del 100% degli aventi diritto</p>

DIREZIONE GENERALE CONOSCENZA, RICERCA, LAVORO, IMPRESE

AGENDA 2030 Emilia-Romagna	Indicatori	Target	DEF2022: Obiettivo strategico	Obiettivo di cambiamento Anno 2022	Indicatore	Target
 	<p>Copertura borse di studio universitarie e servizi adeguati ;</p> <p>Quota della spesa in ricerca e sviluppo rispetto al PIL ; Ricercatori occupati nelle imprese sul totale degli addetti</p>	<p>mantenere il 100% ER-2030;</p> <p>3% UE 2030 2,5% ER 2025 ; >1% ER 2030 0,9% ER 2025</p>	<p>Ricerca ed alta formazione (area economica)</p>	<p>Azioni a supporto dello sviluppo del sistema della ricerca e dell'innovazione regionale</p>	<p>Predisposizione del sistema di accreditamento dei digital innovation hub regionali</p>	<p>Entro 31/12</p>

DIREZIONE GENERALE POLITICHE FINANZIARIE

AGENDA 2030 Emilia-Romagna	Indicatori	Target	DEF2022: Obiettivo strategico	Obiettivo di cambiamento Anno 2022	Indicatore	Target
Trasversale a tutti i goal			Il bilancio per la ripresa economica, sociale e ambientale (area istituzionale)	Concorrere alla definizione delle politiche nazionali in materia economica e finanziaria di interesse per le regioni	Accordo assunto in Conferenza Stato/Regioni inerente la Legge di Bilancio propedeutico all'approvazione della legge	nr. 1 Accordo Stato/Regioni
				Adeguare le politiche di bilancio alle norme straordinarie collegate all'emergenza epidemiologica da COVID-19	Rendere disponibili le risorse aggiuntive assegnate per la ripresa economica e sociale dopo l'emergenza COVID-19	100%
				Promuovere la semplificazione e l'innovazione digitale nelle procedure contabili e finanziarie	Nuovi pacchetti informatici tesi a semplificare le procedure contabili e finanziarie	entro il 31 dicembre
	*	-	Qualificazione delle entrate regionali per l'equità sociale e delle spese di investimento per la competitività del sistema produttivo (area istituzionale)	Supportare le politiche regionali di invarianza delle aliquote discrezionali sui tributi regionali	Le aliquote dell'addizionale regionale all'Irpef e dell'Irap	Aliquote regionali invariate
				Garantire l'acquisizione di maggiori risorse da destinare alle spese per gli investimenti	Rendere disponibili le risorse assegnate dal Fondo Investimenti RSO	100%
				Rilancio degli investimenti regionali attraverso l'integrazione delle risorse derivanti dal Next Generation EU e dalla sua attuazione in Italia attraverso il Piano Nazionale per la Ripresa e la Resilienza (PNRR) con le risorse dei Fondi europei di React EU e della programmazione 2014-2020 (Accordo di Partenariato), per gli aspetti finanziari e contabili	Rendere disponibili le risorse assegnate dal PNRR e dal Quadro dei finanziamenti europei 2021-2027	100%

Sottosezione di programmazione: rischi corruttivi e trasparenza

PARTE GENERALE

Dal Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza al Piano integrato di attività e organizzazione

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

Tale sottosezione è redatta in base alle disposizioni:

- del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2019, approvato con delibera dell’Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) n. 1064 del 13 novembre 2019, attualmente in corso di aggiornamento per il triennio 2022-2024,
- degli “Orientamenti per la pianificazione Anticorruzione e Trasparenza” approvati dal Consiglio dell’Autorità in data 2 febbraio 2022,
- dell’art. 6 del d.l. n. 80 del 9 giugno 2021, convertito con modificazioni dalla L. n. 113 del 6 agosto 2021,
- del d.P.R. n. 81 del 24 giugno 2022 (g.u. 30 giugno 2022),
- del D.M. Pubblica Amministrazione n. 312 del 2022 (g.u. 7 settembre 2022).

Si precisa che questi ultimi due provvedimenti attuativi sono stati pubblicati solamente nelle date sopra indicate, a fronte della diversa tempistica riportata nel decreto di riferimento.

L’assorbimento del contenuto del piano di prevenzione della corruzione e trasparenza in una sezione del Piano Integrato delle Attività e dell’Organizzazione (PIAO) corrisponde all’integrazione che si intende attuare fra i diversi strumenti di pianificazione, affinché tutte le attività dell’ente convergano in modo coerente e integrato alla realizzazione degli obiettivi individuati dall’organo di indirizzo. L’integrazione del piano di prevenzione della corruzione con gli altri piani storicamente dedicati all’organizzazione, alla formazione e alla valutazione del personale aggiunge significato al sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza, non solo per la convergenza nella parte degli obiettivi di valore pubblico, ma anche in quanto inserisce in modo trasversale in tutti i livelli dell’organizzazione dell’ente la previsione dei comportamenti tipici della buona amministrazione, quali ad esempio la trasparenza o la prevenzione dei conflitti d’interesse.

In questo modo, l’applicazione del sistema della prevenzione della corruzione, con le regole della trasparenza, viene adattata a tutti i soggetti dell’organizzazione regionale, permeandone le attività; di qui l’importanza che in parallelo siano attuati dei percorsi di formazione rivolti al personale, specie quello addetto alle aree a maggior rischio corruttivo, per superare la logica adempimentale delle disposizioni e incrementare la cultura della legalità.

La sfida del PIAO, come noto, è intervenuta in corso d’anno e si inserisce in un contesto normativo in cui era vigente la disposizione che imponeva all’organo di indirizzo di adottare il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) entro il 31 gennaio di ogni anno e di trasmetterlo all’ANAC. La Giunta della Regione Emilia-Romagna, in considerazione di ciò, ha valutato opportuno aggiornare il PTPCT annuale entro la data del 31 gennaio 2022, adottando con delibera n. 111/2022 il “Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024 per la fase di transizione al P.IAO”.

L'aggiornamento del PTPCT, oltre a adempiere ad un obbligo di legge, ha permesso di programmare per tempo le misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza per il triennio 2022-2024, in attesa del loro progressivo assorbimento nel PIAO, senza rischiare di perdere continuità nell'attuazione del sistema di gestione del rischio corruzione.

Già in sede di adozione del Piano di transizione 2022-2024, peraltro, in considerazione dell'evoluzione normativa che si andava sviluppando, si è cominciato a tenere conto dell'indicazione di semplificazione auspicata dal legislatore, espungendo dal testo del Piano, per collocarle in allegati allo stesso, alcune parti più tecniche della programmazione: si tratta della disciplina della rotazione ordinaria e straordinaria del personale, della metodologia di gestione del rischio corruzione, della ricognizione degli enti pubblici vigilati, degli enti di diritto privato in controllo regionale e degli enti partecipati, con descrizione del sistema di vigilanza sugli stessi per quanto attiene l'applicazione della normativa di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Tutto ciò premesso, date le circostanze di tempo descritte, sia quanto alla conoscibilità delle nuove disposizioni che per l'adeguamento alle stesse, anche in considerazione della riorganizzazione complessiva dell'Ente, avviata dal 1 aprile 2022 con le deliberazioni della Giunta regionale n. 324 e 325/2022, è doveroso precisare che il passaggio dall'impostazione del PTPCT 2022-2024 di transizione ai contenuti del nuovo Piano integrato non può che essere un'operazione da attuare progressivamente; in questo senso, per qualsiasi aspetto non espressamente contemplato in questa sezione, si fa rinvio alla correlata previsione presente nell'ambito del Piano di transizione 2022-2024. L'elaborazione della presente Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza è tesa, infatti, da un lato, a valorizzare il modello costruito e impiantato negli anni precedenti, senza disperdere i risultati ottenuti, dall'altro a rivederlo e adattarlo sia al nuovo modello organizzativo dell'Ente nell'ottica della semplificazione e della razionalizzazione per consentirne future evoluzioni, nella prospettiva di un contesto dinamico e in continuo sviluppo, sia alla ratio della riforma diretta a funzionalizzare gli impatti delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza nell'ottica della protezione del valore pubblico.

I soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione della corruzione

La prevenzione della corruzione richiede un'azione coordinata e sinergica tra tutti i soggetti presenti nell'organizzazione.

Nell'immagine che segue sono raffigurati gli attori del sistema della prevenzione del rischio corruzione per quanto riguarda le strutture della Giunta della Regione Emilia-Romagna e delle Agenzie interessate: questi soggetti compongono la struttura di riferimento, ossia, secondo la terminologia del risk management, l'insieme di coloro che devono fornire le fondamenta e gli strumenti per progettare, attuare, monitorare, riesaminare e migliorare in modo continuo la gestione del rischio.



La Regione, nell'esercizio della propria autonomia organizzativa, ha previsto che, ai fini dell'applicazione della legge 6 novembre 2012, n. 190, la Giunta regionale e l'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea legislativa individuino, ciascuno per il proprio ambito di competenza, tra i dirigenti del rispettivo organico, il RPCT.

La Regione ha quindi nominato un RPCT per le strutture organizzative della Giunta regionale e uno per quelle dell'Assemblea legislativa.

Il RPCT della Giunta, oltre che per le strutture interne, svolge le sue funzioni anche riguardo alle strutture delle "Agenzie" regionali elencate all'art. 1, comma 3 *bis*, lett. b) della L.R. 26 novembre 2001, n. 43; questi soggetti, pur essendo dotati di una loro personalità giuridica, operano, in base alla legge regionale, con il personale regionale, a tempo indeterminato, loro assegnato. Tali Agenzie sono:

- l'Agenzia regionale per le erogazioni in agricoltura (AGREA)⁹;
- l'Agenzia regionale per la Sicurezza territoriale e la Protezione civile¹⁰;
- l'Agenzia per lo sviluppo dei mercati telematici (Intercent-ER)¹¹,

Inoltre, la Regione può stipulare accordi con gli "enti regionali", di cui all'art. 1, comma 3 *bis*, lett. c) della medesima L.R. n. 43 del 2001 per definire le modalità della collaborazione per l'adempimento degli obblighi previsti dalle norme in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza e lo stesso RPCT, nominato dalla Giunta regionale, può svolgere le proprie funzioni anche per tali enti, nei limiti e con le modalità definiti negli stessi accordi.

La Giunta regionale ha nominato l'attuale RPCT, dott. Maurizio Ricciardelli, da ultimo con la deliberazione n. 771 del 24 maggio 2021 con durata dell'incarico rinnovata sino al 31 maggio 2024. Il RPCT, come individuato, svolge le sue funzioni con riguardo a tutte le strutture della Giunta regionale nonché alle Agenzie regionali richiamate sopra.

⁹ Legge regionale 23 luglio 2001, n. 21 "Istituzione dell'Agenzia regionale per le erogazioni in agricoltura".

¹⁰ Legge regionale 7 febbraio 2005, n. 1; "Norme in materia di protezione civile e volontariato. Istituzione dell'Agenzia regionale di Protezione civile", come modificata dall'art. 19 della L.R. 30 luglio 2015, n. 13.

¹¹ Legge regionale 24 maggio 2004, n. 11 "Sviluppo regionale della società dell'informazione", art.19.

Il RPCT è coadiuvato nella sua attività da uno Staff di collaboratori e da una Rete di “Referenti per la prevenzione della corruzione, la trasparenza e l’accesso civico”; tutti i Referenti sono chiamati a svolgere un’attività informativa nei confronti dei dirigenti e dei dipendenti assegnati alle relative strutture e nei confronti del RPCT, cosicché questi abbia elementi e riscontri sull’intera organizzazione e un costante monitoraggio sull’attività svolta nelle varie strutture.

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.

I dirigenti e il personale sono tenuti a dare la necessaria collaborazione attiva al RPCT, che rappresenta un dovere, la cui violazione deve essere ritenuta particolarmente grave in sede di responsabilità disciplinare.

Nella logica del PIAO assume a nuova importanza la collaborazione fra le strutture, in particolare fra i dirigenti, ma anche fra tutti i referenti e i collaboratori, presupposto necessario ad attuare quell’integrazione di cui si è già detto e che costituisce il senso della nuova pianificazione. I compiti e le responsabilità degli attori del sistema della prevenzione della corruzione sono stati diffusamente descritti nel PTCPT 2022-2024 di transizione, cui si fa rinvio per ogni utile approfondimento.

I principi e gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) è il documento predisposto dall’Italia per l’allocazione delle risorse derivanti dal Next Generation EU, strumento ideato dalle Istituzioni europee per sostenere la ripartenza dell’economia a seguito della crisi pandemica.

Come noto, il PNRR dell’Italia prevede un vasto programma di investimenti e riforme, con oltre 200 miliardi di euro da investire nel quinquennio 2021-2026. Come gli altri Stati membri, anche l’Italia ha delineato il Piano sviluppando i 3 assi strategici condivisi a livello europeo, attraverso i quali contribuire al raggiungimento degli obiettivi climatici, ambientali ed energetici adottati dall’Unione: digitalizzazione e innovazione, transizione ecologica, inclusione sociale. Attorno a questi 3 assi strategici si collocano le 6 Missioni del Piano, articolate in 16 Componenti.

Con decreto del Ministro dell’Economia e Finanze del 6 agosto 2021 le risorse finanziarie previste per l’attuazione del PNRR sono state assegnate alle singole amministrazioni titolari degli interventi. Alla attuazione del PNRR sono chiamati a concorrere anche Regioni ed enti locali, responsabili di una quota significativa di investimenti previsti dal Piano.

Vista la portata e la complessità del Piano, la sfida che l’Italia, insieme agli altri Stati, è chiamata a fronteggiare riguarda il metodo di approccio a “situazioni complesse” con riferimento agli aspetti di prevenzione e controllo della regolarità degli interventi che via via verranno attuati nell’ambito del PNRR.

Il PTPCT di transizione 2022-2024 ha indicato i principi guida strategici della politica di prevenzione della corruzione in coerenza con quanto indicato nel PNA: coinvolgimento dell’organo di indirizzo, cultura organizzativa diffusa di gestione del rischio, collaborazione fra amministrazioni; ma, prima ancora, va collocato il principio finalistico dell’orizzonte del valore pubblico, in quanto il processo di gestione del rischio, improntato allo sviluppo della cultura dell’integrità di coloro che sono addetti alla cura degli interessi pubblici, è comunque finalizzato al miglioramento del livello di benessere della vita dei cittadini e al loro diritto ad una buona amministrazione.

L'organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e della pianificazione per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

La Giunta regionale approva, ormai da anni, il Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFR), che corrisponde, a livello regionale, al Documento di Economia e Finanza (DEF) nazionale ed è previsto dal d.lgs. n. 118 del 2011; il DEFR, per le Regioni, costituisce l'atto programmatico fondamentale, i cui contenuti orientano tutte le successive decisioni della Giunta.

Per l'anno 2022, il DEFR è stato deliberato dalla Giunta regionale con atto n. 891 del 14 giugno 2021 e approvato dall'Assemblea legislativa il 21 luglio 2021, con delibera n. 50, con successiva nota di aggiornamento approvata con delibera di Giunta regionale n. 1704 del 25 ottobre 2021.

Nel DEFR 2022 è stato individuato l'obiettivo strategico denominato "Integrità e trasparenza", declinato nel modo seguente: "Rafforzare le misure di prevenzione e di contrasto della corruzione e dell'illegalità, nonché promuovere azioni di trasparenza all'interno dell'amministrazione regionale e delle altre amministrazioni del territorio emiliano-romagnolo, attraverso la Rete per l'Integrità e la Trasparenza, istituita ai sensi dell'art. 15 della LR 18 del 2016, quale organismo di raccordo tra i Responsabili della prevenzione della corruzione e della trasparenza delle amministrazioni pubbliche e private partecipate o in controllo pubblico con sede nel territorio dell'Emilia-Romagna".

Come evidenziato da ANAC, gli obiettivi della Rete per l'integrità e la trasparenza contribuiscono alla creazione di valore pubblico del territorio.

I risultati attesi nel 2022, come emergono nella Nota di aggiornamento di ottobre 2021, sono riferiti ad "Azioni per il consolidamento della Rete per l'Integrità e la Trasparenza" e prevedono degli indicatori di risultato.

Per l'anno 2023, il DEFR è stato deliberato dalla Giunta regionale con atto n. 968 del 13 giugno 2022 e approvato dall'Assemblea legislativa il 27 luglio 2022, con delibera n. 92, riconfermando l'obiettivo di cui sopra. Nel Piano della Performance delle strutture della Giunta regionale – annualità 2022, inoltre, è indicato che l'operare secondo i canoni previsti dal PTPCT deve rappresentare la "buona prassi" per l'effettuazione di tutte le attività regionali. In tale piano è inserito un obiettivo trasversale in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione, da sottoporre al monitoraggio da parte del RPCT che, a fine anno, ne verifica il grado di raggiungimento. Tale obiettivo trasversale strategico e di cambiamento consiste nella realizzazione delle misure, in tema di trasparenza e in tema di anticorruzione.

Gli obiettivi strategici di prevenzione della corruzione devono essere riportati, a cascata, anche nel Piano annuale delle attività (PdA) delle strutture dirette dai dirigenti individuati come "titolari del rischio"; nel PdA sono riportati anche gli obiettivi operativi, con specificazione dei dirigenti e/o funzionari responsabili per l'attuazione.

Nel PdA, l'attuazione della misura di prevenzione della corruzione e della trasparenza deve essere qualificata come obiettivo oggetto di valutazione per il dirigente responsabile della struttura.

Inoltre, nella parte dedicata alla Formazione dei dipendenti regionali, devono essere espressamente declinate, in un'apposita Area, tutte le iniziative formative, in termini di contenuti e di durata, decise dal RPCT per l'anno di riferimento, in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Nell'ambito della presente sezione, per obiettivo strategico si intende quello che si qualifica per l'incidenza innovativa e/o strutturale sull'organizzazione e l'attività dell'ente; per obiettivo operativo quello che attiene all'ordinaria attività del RPCT e dei dirigenti di struttura, finalizzata ad assicurare la continuità e il rispetto delle misure implementate in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Valutazione di impatto del contesto esterno

Per far comprendere a quali tipi di eventi corruttivi l'Amministrazione regionale sia maggiormente esposta, si riportano una serie di informazioni sulle caratteristiche del contesto ambientale - dinamiche economiche, sociali, criminologiche e culturali del territorio - e della sua organizzazione interna.

Al paragrafo 2 della Parte I del PTPCT di transizione al PIAO è descritto diffusamente lo scenario economico-sociale che si presenta a livello regionale nel corso del 2021, fortemente condizionato, come noto, dalle ricadute della pandemia Covid-19. L'analisi, cui si rinvia per approfondimenti, costituisce il risultato di una collaborazione interistituzionale nell'ambito della "Rete per l'Integrità e la Trasparenza", costituita tra tutti i RPCT degli enti aderenti, per condividere documenti e criteri di riferimento per la descrizione del contesto socioeconomico e criminologico del territorio regionale emiliano-romagnolo durante la fase di aggiornamento dei piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza delle amministrazioni.

Le informazioni sullo scenario economico-sociale sono fornite dall'Ufficio Studi di Unioncamere Emilia-Romagna, mentre quelle relative al quadro criminologico dall'Area Sicurezza e Legalità del Gabinetto della Presidenza della Giunta regionale.

Il quadro economico è fortemente condizionato dalle ricadute della pandemia Covid-19 e gli effetti sul tenore di vita resteranno evidenti anche nell'anno 2022, con un aggravamento delle disuguaglianze sociali, derivanti dall'asimmetria delle conseguenze dei blocchi dell'attività sui settori e della caduta del reddito disponibile su specifiche categorie lavorative e settori sociali.

Si registra un aumento dell'attività produttiva, grazie ai massicci interventi pubblici, che traineranno la ripresa, soprattutto nell'ambito delle costruzioni, grazie ai piani di investimento pubblico e alle misure di incentivazione adottate dal governo a sostegno del settore, della sicurezza sismica e della sostenibilità ambientale.

Il profilo criminologico del territorio è caratterizzato da una sempre più estesa progressione delle attività mafiose nell'economia legale e, parallelamente, dallo strutturarsi di un'area grigia formata da attori eterogenei, anche locali, con cui i gruppi criminali hanno stretto relazioni al fine di sfruttare opportunità e risorse del territorio (appalti, concessioni, acquisizioni di immobili o di aziende, ecc.). La realtà criminale del territorio è sicuramente più articolata di quella propriamente mafiosa e all'interno di questa avvengono scambi e accordi reciprocamente vantaggiosi fra i diversi attori sia di tipo criminale che economico-legale, al fine di accumulare ricchezza e potere.

A questa complessa realtà criminale partecipano anche singoli soggetti, che commettono per conto proprio o di altri soggetti, mafiosi e non, soprattutto reati finanziari (si pensi al riciclaggio), oppure offrono, sia direttamente che indirettamente, sostegno di vario genere alle organizzazioni criminali.

Un contesto esterno di tal genere obbliga questa Amministrazione a rafforzare le proprie misure di contrasto alla corruzione e ai reati corruttivi in genere, soprattutto per evitare, in uno scenario economico-sociale in difficoltà a causa della pandemia, che le ingenti risorse finanziarie e le misure di sostegno a favore delle imprese, in ragione anche del PNRR, siano intercettate e costituiscano un'ulteriore occasione per la criminalità organizzata.

Inoltre, occorre evitare di collaborare, magari in modo ignaro, al riciclaggio, nell'economia legale, di proventi da attività illecite e quindi all'inquinamento dei rapporti economici, sociali e politici; questo comporta che nel prossimo triennio dovranno essere oggetto di particolare attenzione, ai fini della prevenzione della corruzione e del riciclaggio, oltre al settore dei contratti pubblici, quello di erogazione dei finanziamenti, in particolare con le risorse del PNRR.

Data la progressiva penetrazione di forme di criminalità organizzata nel tessuto socio-economico regionale, occorre promuovere tutte le azioni già contemplate dalla L.R. n. 18 del 2016, rafforzando ulteriormente

l'attività di prevenzione della corruzione e della trasparenza nonché le sinergie all'interno degli enti aderenti alla Rete per l'integrità e la trasparenza.

Ai dati già forniti nel PTPCT di transizione devono purtroppo aggiungersi nuove considerazioni, anche sul versante della crisi energetica, conseguenti all'insorgenza del conflitto in Ucraina.

L'Europa - Italia e Francia in testa - pur se in un contesto in cui reti internazionali di approvvigionamento, trasporti e scambi risultavano ancora sconvolte dalla pandemia, all'inizio del 2022 stava registrando dati positivi che lasciavano intravedere una ripresa; ma l'invasione russa del 24 febbraio in Ucraina ha dato inizio a una nuova fase drammatica della nostra storia contemporanea.

L'UE, inevitabilmente concentrata sulla situazione in Ucraina, e gli stati membri hanno fermamente condannato l'intervento militare russo, prevedendo pacchetti di sanzioni crescenti alla Russia e misure a sostegno della popolazione ucraina. Secondo le ultime stime, l'impatto della guerra sullo sviluppo dell'Eurozona sarà sicuramente elevato, con riduzione della crescita del PIL dello 0,5% che raggiungerà l'1,9% in caso di conflitto prolungato e ulteriori sanzioni.

Valutazione di impatto del contesto interno

L'analisi del contesto interno fa emergere alcuni elementi che si riflettono sul sistema di prevenzione della corruzione regionale.

Da tempo, la numerosità delle unità organizzative che componevano la tecnostruttura - con la relativa molteplicità di funzioni e competenze - ha comportato una complessa gestione del rischio corruzione, articolata convenzionalmente in cicli (triennali) di mappatura dei processi, di trattamento del rischio, di individuazione delle misure di prevenzione della corruzione e monitoraggio delle stesse: un sistema che presuppone un'attività complessa, di lungo respiro e che coinvolge numerosi soggetti referenti dell'organizzazione regionale.

La Giunta regionale ha approvato una **nuova organizzazione** dell'ente e una nuova disciplina della gestione del personale, con decorrenza 1° aprile 2022, disapplicando le disposizioni precedenti inerenti gli assetti organizzativi e le attribuzioni di funzioni dirigenziali, incompatibili con la nuova disciplina; la riforma incide sul piano della macro e della micro organizzazione, ispirandosi a nuovi criteri quali la finalizzazione degli assetti organizzativi e gestionali agli scopi e ai piani di lavoro dell'amministrazione, la trasformazione digitale dei servizi e dei processi, la flessibilità e l'interfunzionalità delle strutture.

Dalla riorganizzazione discende la necessità di rivedere il sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza per adattarlo alla nuova realtà organizzativa e per ridisegnare la geografia dei processi ricostruendone l'allocatione; questa attività di revisione globale della mappatura dei processi dovrà collegare l'attività anticorruzione e la fase del lavoro di prevenzione della corruzione applicata alla nuova realtà organizzativa. Esclusivamente a tali fini, il criterio-guida è provvisoriamente individuato nella tendenziale corrispondenza, riguardo agli incarichi dirigenziali:

- tra la precedente responsabilità di *Servizio* e la nuova responsabilità di *Settore*, fatta salva la confluenza delle funzioni nella nuova responsabilità di *Area*;
- tra la precedente responsabilità *Professional* e la nuova responsabilità di *Area*.

Resta fermo, in ogni caso, quanto verrà stabilito negli aggiornamenti di disciplina programmati nella presente sottosezione, tra i quali la revisione della deliberazione di Giunta n. 1786 del 2018 e dei criteri della rotazione ordinaria.

Occorrerà verificare l'adeguatezza o meno delle misure di prevenzione della corruzione già predisposte nei processi di erogazione dei finanziamenti e di attribuzione di vantaggi economici, anche con riferimento a quelli derivanti dal PNRR.

Pertanto, nel corso dell'anno 2023 si procederà ad avviare una revisione delle modalità con cui selezionare i processi a rilevante rischio corruttivo.

Per ulteriori dettagli dell'organizzazione dell'Ente Regione ed in particolare delle strutture ordinarie e speciali della Giunta si rinvia a quanto descritto nel PTPCT di transizione e a quanto aggiornato con il Piano della Performance adottato dalla Giunta regionale nell'aprile 2022 ed alle deliberazioni di Giunta n.324/2022 e n. 325/2022.

PROGRAMMAZIONE STRATEGICA E GESTIONALE

Il sistema di gestione del rischio corruzione

La metodologia di gestione del rischio corruzione

Il processo di gestione del rischio si sviluppa secondo una logica sequenziale, in un'ottica di progressivo miglioramento del processo.

Nell'anno 2015 è stato messo a punto un applicativo informatico - denominato "Valutazione rischi" - che permette ai Referenti per l'Anticorruzione di inserire i dati raccolti inerenti alla fase di mappatura e allo staff del RPCT di validarli.

Nel corso del 2020 il sistema informatico di gestione del rischio è stato modificato, a seguito dell'introduzione della distinzione tra processi "trasversali" e processi "settoriali" e per i mutamenti resi necessari a seguito dell'adozione della nuova metodologia di valutazione qualitativa del rischio corruzione, introdotta con gli indirizzi del PNA 2019; i processi mappati nel 2020 e riconducibili alle Aree a rischio corruzione sono stati rivalutati nel corso degli anni 2020- 2021.

La metodologia applicata per la gestione del rischio corruzione è descritta in dettaglio nell'[allegato B\)](#), parte integrante e sostanziale del PTPCT 2022-2024 di transizione al PIAO, dedicato all'argomento e a cui si fa rinvio per ogni approfondimento.

In tale parte è descritta anche l'evoluzione delle "Aree a rischio corruzione" sin dal 2014: attualmente si contano n. 8 "Aree a rischio corruzione generali" (riscontrabili in tutte le amministrazioni) e n. 4 "Aree a rischio corruzione specifiche" (tipiche dell'ente), articolate a loro volta ciascuna in varie sotto-aree.

L'ultimo ciclo di gestione del rischio è stato avviato nel 2020, anno in cui è stata aggiornata la mappatura di tutti i processi, che sono quindi stati inseriti nell'applicativo "Valutazione rischi".

Ogni processo è stato ricondotto alla relativa area a rischio corruzione; i processi non considerati a rischio sono stati catalogati nell'applicativo nell'area denominata "Altro".

Tramite l'applicativo è quindi possibile ricavare, per ciascun processo, una scheda descrittiva, con tutte le seguenti informazioni:

- una sintetica illustrazione dell'attività in cui consiste;
- l'indicazione della struttura che lo presidia e delle altre strutture coinvolte;
- la descrizione delle fasi in cui si articola;
- l'indicazione del responsabile di ciascuna fase;
- l'elencazione dei funzionari coinvolti nel processo;
- l'indicazione dell'area a rischio corruzione a cui è ascrivibile.

L'[Elenco dei Processi Amministrativi](#), come aggiornato, è pubblicato annualmente in Amministrazione Trasparente a cura del RPCT.

Mappatura dei processi sensibili

A seguito dell'ultimo aggiornamento della mappatura dei processi, è redatto un Elenco dei processi amministrativi a rischio corruzione, che, aggiornato annualmente, deve essere approvato con atto del RPCT e pubblicato, a cura di quest'ultimo, nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale, [sottosezione Altri contenuti – Prevenzione della corruzione](#).

In considerazione di quanto emerso dall'analisi sia del contesto esterno che di quello interno, si valuta di focalizzare l'attenzione, tra tutti quelli mappati, sui processi che si ritengono più critici, data la presente contingenza storica e organizzativa, ossia quelli che possono maggiormente condizionare il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il **valore pubblico** con riferimento all'"integrità e trasparenza", come enunciato anche nel DEFR 2022, con un notevole impatto sul territorio emiliano-romagnolo. I processi con tali caratteristiche vengono definiti "sensibili"; i sottoinsiemi di processi amministrativi che presentano, in massima misura, le caratteristiche enunciate sono tre:

1. i processi mappati nell'Area a rischio Contratti pubblici, per la cui individuazione si rinvia all'Elenco sopra richiamato;

2. i processi che hanno come destinatari soggetti privati che operano a titolo imprenditoriale, ascritti all'Area a rischio corruzione "Programmazione, gestione e controllo dei Fondi strutturali e dei Fondi nazionali per le politiche di coesione", sotto-area "Procedure di erogazione", e all'Area a rischio corruzione "Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario", per la cui individuazione si rinvia all'Elenco sopra richiamato;

3. i processi che abbiano come destinatari soggetti privati che operano a titolo imprenditoriale, ascritti all'Area a rischio corruzione "Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario", per la cui individuazione si rinvia all'Elenco sopra richiamato.

Inoltre, si evidenzia che il PNA 2022-2024 in consultazione include tra i processi da mappare in via prioritaria anche quelli in cui sono gestite risorse finanziarie del PNRR/PNC e dei fondi strutturali; l'ente provvederà, anche con il supporto del RPCT, a implementare e aggiornare la sezione "Amministrazione Trasparente", secondo le eventuali indicazioni al riguardo di ANAC.

Identificazione, valutazione e trattamento dei rischi corruttivi potenziali e concreti

L'**identificazione del rischio** è sempre effettuata, per ogni processo mappato, da un gruppo di lavoro informale composto dal RPCT o dal responsabile/posizione organizzativa dell'area competente in materia di anticorruzione e trasparenza e/o da uno o due componenti del suo staff assieme ai referenti anticorruzione e trasparenza e ai dirigenti e/o funzionari che operano direttamente nel processo amministrativo analizzato.

La **valutazione del rischio** viene fatta sulla base di un sistema valutativo di tipo **qualitativo**, articolato in fattori abilitanti ed indicatori di rischio, che portano ad una valutazione complessiva di sintesi del livello di esposizione al rischio del processo, da esprimersi in uno dei seguenti giudizi: livello di esposizione ALTO o MEDIO o BASSO. Durante questa fase è fondamentale, come modalità lavorativa, il lavoro di gruppo, con il coinvolgimento, nelle singole strutture interessate, dei dirigenti responsabili e anche degli altri collaboratori che operano nei processi esaminati, con particolare riferimento ai funzionari responsabili di posizione organizzativa competenti per settore.

Gli eventi rischiosi sono inseriti nell'applicativo informatico interno "Valutazione rischi", con riferimento alla fase del processo in cui si presentano e completano la descrizione del processo stesso.

Alla fase di valutazione segue quella del **trattamento del rischio**, che consiste nel processo necessario per modificare il rischio, ossia per individuare le misure da adottare per eliminare o, se non possibile, almeno ridurre il rischio. La decisione circa la definizione delle priorità di trattamento del rischio spetta al RPCT, che tiene conto, nell'intervenire, del livello di maggior rischio e dell'impatto organizzativo e finanziario della misura.

Il RPCT, che detta le modalità operative di svolgimento di tutte le fasi della gestione del rischio, nella decisione sulle priorità di trattamento tiene conto della classificazione e della rilevanza del rischio stesso. I rischi del livello ALTO devono avere la priorità assoluta in termini di trattamento e via via i rischi dei due successivi livelli. Questa fase contempla l'individuazione delle misure di prevenzione per eliminare il rischio o per ridurlo.

Le misure di prevenzione si dividono nelle seguenti categorie fondamentali:

- a) **obbligatorie**: sono quelle previste come tali dal legislatore;
- b) **generali**: sono quelle, obbligatorie oppure no, che si caratterizzano per il fatto di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione intervenendo in maniera trasversale sull'intera organizzazione dell'ente;
- c) **specifiche**: sono quelle che si caratterizzano per il fatto di incidere su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio, nella macro-fase di valutazione del rischio corruzione.

Nel "Registro rischi" sono riportati tutti i rischi identificati e già oggetto di trattamento nel corso del 2021, assieme alle misure di mitigazione del rischio conseguentemente previste.

I **processi sensibili**, dell'Area a rischio Contratti pubblici sono già stati oggetto di aggiornamento del trattamento del rischio nell'anno 2021.

L'aggiornamento del trattamento degli altri processi sensibili delle strutture della Giunta regionale partendo dai processi a rischio ALTO (con avvio del relativo esame, ove concretamente possibile, nel corrente anno) e, quindi, passando ai processi sensibili a rischio medio, secondo il seguente programma:

Misura generale:	Obiettivi del triennio 2022-2024
Sistema di gestione del rischio corruzione	Obiettivo 1/O
Situazione alla data di adozione del PIAO	Anno 2022:
Misura attivata	Aggiornamento dell'allocazione, nell'applicativo "Valutazione rischi", dei processi già mappati, in conseguenza della riorganizzazione dell'Ente.
	Anno 2023:
	Aggiornamento del trattamento del rischio dei processi nelle strutture della Giunta regionale, nel seguente ordine: 1.processi a rischio ALTO (con avvio del relativo esame, ove concretamente possibile, nel 2022) 2.processi sensibili a rischio MEDIO
	Anno 2024

	<p>Aggiornamento del trattamento del rischio dei rimanenti processi nelle strutture della Giunta regionale, nel seguente ordine:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. processi a rischio MEDIO non sensibili 2. processi a rischio BASSO
	<p style="text-align: center;">Termine di realizzazione</p> <p>al 31 dicembre di ogni anno dal 2022 al 2024</p> <p style="text-align: center;">Titolare del rischio</p> <p>RPCT e dirigenti di tutte le strutture della Giunta regionale e delle Agenzie</p> <p style="text-align: center;">Indicatore di realizzazione</p> <p>Anno 2022: Aggiornamento dell’allocazione, nell’applicativo “Valutazione rischi”, dei processi già mappati, in conseguenza della riorganizzazione dell’Ente</p> <p>Anno 2023: Aggiornamento del Registro dei rischi con le misure specifiche dei processi settoriali trattati nell’anno</p> <p>Anno 2024: Aggiornamento del Registro dei rischi con le misure specifiche dei processi settoriali trattati nell’anno</p> <p style="text-align: center;">Target di realizzazione- Tipo/Valore</p> <p>SI/NO - Risultato atteso: SI</p>

MISURE GENERALI E SPECIFICHE

Misure generali per il trattamento del rischio

Questa parte è dedicata alla descrizione della situazione attuale in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza nelle strutture della Giunta regionale e delle Agenzie, con l'indicazione delle misure attuate, negli ultimi otto anni, in esecuzione dei Piani triennali aggiornati annualmente, a partire dal primo (approvato con delibera di Giunta regionale n. 66/2014) fino all'ultimo (approvato con delibera di Giunta regionale n. 111/2022).

Sono di seguito individuate tutte le misure generali e obbligatorie già introdotte nell'ordinamento regionale; si precisa che la misura generale "Trasparenza", per la sua rilevanza, è oggetto di specifica parte, ai cui contenuti si rinvia.

Sistema di vigilanza su enti pubblici regionali, su società ed enti di diritto privato controllati e partecipati

Sin dal 2014 la Giunta ha delineato un sistema di monitoraggio e vigilanza della Regione su enti pubblici regionali ed enti di diritto privato in controllo pubblico regionale.

Nel corso del 2016, è stata quindi adottata dalla Giunta regionale la delibera n. 1015, che ha definito il modello amministrativo di controllo analogo per le società affidatarie *in house*.

E' attuato un monitoraggio annuale sull'osservanza degli indirizzi in tema di rispetto degli obblighi di prevenzione della corruzione e della trasparenza nelle società *in house*.

Con la delibera n. 2160/2019 ad oggetto "*Enti pubblici, enti di diritto privato in controllo pubblico ed enti di diritto privato partecipati dalla Regione Emilia-Romagna: ricognizione, classificazione e sistema di vigilanza ai fini degli obblighi in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, in attuazione della delibera ANAC n. 1134 del 2017*", la Giunta regionale ha disposto che il contenuto del documento allegato alla medesima sia aggiornato annualmente, contestualmente all'adozione del PTCPT, di cui ha stabilito che debba diventare apposita sezione. In attuazione di ciò, sin dall'aggiornamento 2020, il PTCPT è costituito da una parte ulteriore, che riporta la ricognizione annuale degli enti e definisce il sistema di vigilanza. La ricognizione è stata aggiornata nel corso del 2021 e gli elenchi sono riportati nell'[Allegato C](#) del PTPCT 2022-2024 di transizione al PIAO, cui si rinvia.

Codice di comportamento dell'Amministrazione

Il Codice di comportamento della Regione Emilia-Romagna, contiene principi-guida e comportamenti attesi in ambito lavorativo, affinché chiunque abbia un rapporto di servizio con l'Amministrazione possa agire con consapevolezza e sicurezza, nell'ambito dei propri spazi di autonomia lavorativa, con uno stile di lavoro il più possibile uniforme, tale da renderlo "riconoscibile" da parte dei cittadini e degli altri interlocutori. Esso è stato adottato con deliberazione della Giunta regionale n. 2199 del 2005, successivamente modificato con delibera n. 421 del 31 marzo 2014 e poi integrato con delibera n. 905 del 18 giugno 2018.

Nell'anno 2021 è stata avviata una revisione del Codice di comportamento, anche in seguito alle linee guida ANAC di cui alla delibera n. 177/2020.

La proposta di aggiornamento complessivo del Codice di comportamento verrà attuata predisponendo un testo da sottoporre alla Giunta regionale entro il 31 dicembre 2023, anche ai sensi di quanto disposto dal d.l. n. 36 del 2022 che entro il 31 dicembre 2022 prevede l'aggiornamento del codice nazionale con una 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.

La Regione ha inoltre dettato indirizzi specifici per le modalità applicative di diverse disposizioni in materia di conflitto di interesse e di obbligo di astensione:

- la delibera di Giunta regionale n. 1786 del 29 ottobre 2018, attualmente oggetto di revisione;
- la circolare a firma congiunta dei RPCT di Giunta regionale e di Assemblea legislativa del 16 novembre 2020 prot. 0757704.

La relativa modulistica è stata messa a disposizione in apposita sezione del sito web intranet dedicato al tema "Anticorruzione".

Il RPCT, sulla base della normativa in materia, tra gli altri compiti affidatigli, deve anche curare la diffusione della conoscenza del Codice di comportamento nell'Amministrazione ed effettuare il monitoraggio annuale sulla sua attuazione, provvedendo a pubblicare sul sito istituzionale i risultati e dandone comunicazione all'ANAC (art. 15, comma 3, del D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62).

Tale monitoraggio viene regolarmente effettuato e il relativo rapporto è pubblicato nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale e comunicato ad ANAC; anche per l'anno 2021, il rapporto conseguente al [monitoraggio sull'attuazione del Codice di comportamento](#) è stato regolarmente pubblicato dal RPCT.

Rotazione ordinaria e straordinaria del personale

La Giunta regionale, con delibera n. 967 del 30 giugno 2014 ha provveduto ad individuare i criteri di rotazione della titolarità di posizioni dirigenziali a rischio corruzione; nel 2015 sono stati individuati quelli per la rotazione del personale di qualifica non dirigenziale (delibera n. 2252 del 28 dicembre 2015). A partire dall'aggiornamento 2020 del PTCPT, le relative disposizioni sono state direttamente inserite nello stesso; nel Piano 2021 l'istituto è stato rivisto ed è stata disciplinata anche la rotazione straordinaria, per una maggiore coerenza della disciplina con quanto dettato dal PNA 2019.

La disciplina della rotazione ordinaria e straordinaria è riportata nel documento [allegato A](#)) parte integrante e sostanziale del PTPCT 2022-2024 di transizione al PIAO.

A seguito della riorganizzazione di cui alle deliberazioni di Giunta n. 324 e n. 325 del 2022, saranno aggiornati, nel corso dell'anno 2023, i criteri di applicazione dell'istituto della rotazione ordinaria, previo necessario adeguamento al nuovo assetto delle strutture regionali che prevede la distinzione tra responsabilità di settore e di area di lavoro dirigenziale, superando la precedente distinzione tra responsabilità di servizio e professional. Al fine di adeguare la disciplina sulla rotazione alle rilevanti novità organizzative intervenute, si rende necessario disporre un periodo di moratoria delle attività di rilevazione volte all'applicazione della disciplina stessa sino alla sua revisione, a partire dalle disposizioni relative ai dirigenti, qualunque sia l'incarico ad essi conferito, da adottare entro il 31 maggio 2023 con apposito atto di Giunta regionale, nel rispetto delle competenze e dei pareri previsti dal paragrafo 13.1.2 dell'Allegato alla deliberazione di Giunta n. 468 del 2017 nonché dei criteri stabiliti da ANAC anche con riferimento ai limiti e ai vincoli alla rotazione stessa (ad es. in materia di infungibilità).

Prevenzione e disciplina dei conflitti di interessi (artt. 6, 7 e 13 DPR n. 62 del 2013)

La Regione detta, nell'ambito del Codice di comportamento, ulteriori disposizioni operative per far emergere possibili conflitti di interesse, con norme in tema di partecipazione ad associazioni e organizzazioni, di comunicazione degli interessi finanziari e di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione.

Disciplina per lo svolgimento di attività e incarichi extraistituzionali da parte dei dipendenti regionali

La Giunta della Regione Emilia-Romagna ha rivisto la disciplina per l'autorizzazione degli incarichi extra-lavorativi nel corso del 2018, adottando la deliberazione n. 878 del 11 giugno, ad oggetto *“Direttiva in materia di incompatibilità e criteri per le autorizzazioni ai dipendenti regionali allo svolgimento di attività esterne (art.19, l.r. n.43/2001)”*, anche a seguito delle disposizioni più stringenti apportate dalla L. n. 190 del 2012 e dall'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001.

È attivo il servizio ispettivo di cui alla L. n. 662 del 1996, presso il Settore Sviluppo Risorse umane, Organizzazione e Comunicazione di servizio, che opera secondo le modalità organizzative e gestionali definite con determinazione n. 14224 del 27 luglio 2017.

[Attuazione delle disposizioni sulle cause di inconferibilità e di incompatibilità \(d.lgs. n. 39 del 2013\)](#)

La Giunta regionale, sin dall'anno 2013, con la deliberazione n. 783, ha dettato i primi indirizzi interpretativi per l'applicazione nell'ordinamento regionale delle disposizioni del d.lgs. n. 39 del 2013.

Nel corso del 2018, la Giunta regionale, con la propria [deliberazione n. 1786](#) ha rivisto complessivamente gli indirizzi per l'applicazione delle disposizioni di cui trattasi, con accorpamento in un unico testo, denominato *“Linee guida per l'applicazione del d.lgs. n. 39 del 2013, dell'art. 35 bis del d.lgs. n. 165 del 2001 e degli artt. 6 e 13 del D.P.R. n.62 del 2013 nell'ordinamento regionale”*.

Nel corso del 2020, il RPCT della Giunta regionale ha dettato *“Indirizzi operativi per i controlli sulle dichiarazioni sostitutive di certificato/atto notorio in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi previsti dal d.lgs. n. 39 del 2013”* con propria nota del 30 ottobre 2020, Prot. n. 0704333.

Attualmente la delibera n. 1786/2018 è in corso di revisione per aggiornamenti normativi e adeguamento alla nuova organizzazione.

[Incompatibilità successiva \(Pantouflage\) \(art. 53, comma 16 ter, del d.lgs. n. 165 del 2001\)](#)

Il RPCT ha ritenuto possibile un'applicazione della disposizione in rubrica anche in relazione all'affidamento di incarichi professionali ex art. 12 L.R. n. 43 del 2001; pertanto ha disposto, con l'atto di indirizzo del 4 dicembre 2013 PG n. 301277, che in sede istruttoria debba essere richiesta all'incaricando, per verificare la sua possibilità di contrattare con la pubblica Amministrazione, una specifica dichiarazione in tal senso, ossia di avere rispettato l'obbligo di non affidare incarichi o lavori retribuiti a dipendenti della Regione Emilia-Romagna, entro tre anni dalla loro cessazione dal servizio, se questi avevano esercitato, nei suoi confronti, poteri autoritativi o negoziali in nome e per conto dell'Amministrazione regionale.

Il RPCT, con l'atto di indirizzo del 30 giugno 2014 PG n. 248404, ha poi dettato compiute linee guida per l'applicazione del comma 16-ter dell'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001 in relazione a contratti di acquisizione di beni, servizi e di affidamento di opere e lavori; ha inoltre disposto l'inserimento di una specifica clausola nei contratti individuali di lavoro dei neoassunti e nelle comunicazioni di cessazione dal servizio del dipendente.

[Applicazione dell'art. 35 bis del d.lgs. n. 165 del 2001 nella formazione di commissioni, assegnazione agli uffici e conferimenti di incarichi](#)

La Giunta regionale, già con deliberazione n. 783/2013, ha dettato alcune linee guida per l'applicazione a tutte le strutture dell'articolo in esame, attribuendo al RPCT il compito di vigilare, di elaborare indirizzi applicativi di dettaglio, se ritenuto necessario, e di esprimere pareri alle Direzioni generali e alle Agenzie.

Nel corso del 2018, poi, la Giunta regionale, con la propria [deliberazione n. 1786](#), ha rivisto complessivamente gli indirizzi anche per l'applicazione della disposizione di cui trattasi.

Si precisa inoltre che il Regolamento in materia di accesso agli impieghi regionali (R.R n. 1/2021) disciplina anche la composizione delle commissioni di concorso: in tale atto normativo sono recepite anche le specifiche indicazioni contenute in materia nell'art. 35 bis già richiamato.

[Procedura di segnalazione di condotte illecite e tutela del segnalante \(c.d. whistleblower\)](#)

Nel 2020, l'istituto in esame, disciplinato sin dal 2014 con opportune misure di riservatezza nel rispetto di quanto richiesto dall'art. 54 bis del d.lgs. n. 165/2001, è stato oggetto di una revisione complessiva con [delibera n. 766](#) *"Procedura di segnalazione di condotte illecite e di violazioni al Codice di comportamento, nell'ambito delle strutture della Giunta regionale. Tutela garantita al segnalante (c.d. whistleblower)"*.

In particolare, con tale atto:

- si sono distinte, a sistema, le segnalazioni di illeciti al RPCT da quelle di violazione o di miglioramento del Codice di comportamento destinate all'Ufficio procedimenti disciplinari (UPD);
- in attuazione della L. n. 179 del 2017, si sono dettate disposizioni di dettaglio per la piena tutela garantita al dipendente o collaboratore che segnala illeciti (c.d. *whistleblower*).

[Formazione del personale in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza](#)

Sin dal 2014, oltre ad una formazione specialistica per il RPCT, il suo staff e i Referenti per l'Anticorruzione e per la Trasparenza, sono stati svolti incontri formativi rivolti a tutti i dipendenti regionali in tema di etica e legalità in correlazione al codice di comportamento dei dipendenti pubblici (DPR n. 62 del 2013) e della Regione Emilia-Romagna.

Inoltre, dal 2015, sono stati attivati percorsi formativi specifici per dirigenti e funzionari addetti ai processi amministrativi risultati a rischio più elevato.

Annualmente il RPCT predispose un programma formativo per dirigenti e funzionari che operano in aree rischio; la proposta del RPCT viene recepita nei piani annuali di formazione della Giunta regionale.

L'ultimo programma annuale del RPCT è stato adottato con nota PG n. 205995 del 28 febbraio 2022.

[Patti di integrità negli affidamenti](#)

Il Patto di integrità per i contratti pubblici regionali, adottato con delibera n. 966/2014, è stato oggetto di revisione con approvazione del nuovo testo da parte della Giunta regionale con la [deliberazione n. 565 del 13 aprile 2022](#) *"Approvazione del nuovo schema di patto d'integrità per i contratti pubblici"*, che ha introdotto importanti novità, con decorrenza 1° luglio 2022: l'ambito oggettivo di applicazione del "Patto di integrità" viene esteso a tutti i contratti pubblici per l'affidamento di forniture, servizi e lavori, sopra e sotto la soglia comunitaria, stipulati dalla Regione Emilia-Romagna, comprese le sue Agenzie con o senza personalità giuridica. Ogni contratto pubblico stipulato da tali Amministrazioni, compresi quelli conclusi sulle piattaforme di negoziazione di Intercenter (SATER e MERER), deve contenere apposita clausola di rinvio ai contenuti del Patto di integrità.

Esso costituisce, in quanto compatibile con i rispettivi ordinamenti, punto di riferimento per gli enti regionali di cui all'art. 1, comma 3 bis, lett. c), della L.R. n. 43 del 2001.

Azioni di sensibilizzazione sui temi della legalità e dell'etica pubblica

L'attività di sensibilizzazione è realizzata tramite:

- a) un'efficace comunicazione e diffusione della strategia regionale di contrasto ai fenomeni corruttivi attraverso la redazione e la diffusione del PTPCT;
- b) l'attivazione di canali dedicati alla segnalazione dall'esterno di episodi di corruzione, cattiva amministrazione e conflitto di interessi.

Sotto quest'ultimo profilo si rinvia al Codice di comportamento della Regione Emilia-Romagna e alla delibera n. 766 del 2020, in materia di segnalazioni al RPCT e all'UPD.

Inoltre, ogni anno sono organizzati eventi pubblici, come la Giornata della Trasparenza, in accordo con altri enti regionali.

La Giornata della Trasparenza per l'anno 2022 è stata organizzata in data 14 gennaio dai RPCT della Regione Emilia-Romagna assieme ad alcuni RPCT di enti regionali (ARPAE, ER.GO, ARL); destinatari dell'evento sono amministratori, dipendenti e collaboratori di tutti gli enti aderenti alla Rete per l'Integrità e la Trasparenza.

Monitoraggio dei tempi procedurali

L'art. 1, comma 9, lett. d) della L. n. 190 del 2012, stabilisce che il Piano deve definire anche *"le modalità di monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti"*.

Con determinazione dirigenziale n. 19112/2014, sono stati adottati i criteri per provvedere, a partire dal 2015, in modo strutturato e coordinato, alla verifica del rispetto dei tempi dei procedimenti amministrativi.

Con il Piano 2020, si è voluto semplificare e abrogare la procedura delineata nella precitata determinazione, sostituendola con quella di seguito disciplinata.

La struttura regionale incaricata di effettuare il monitoraggio previsto dal novellato art. 2, comma 4-bis, della L. n. 241 del 1990 deve inviare rapporti periodici al RPCT, per permettergli di esercitare la vigilanza sul rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti amministrativi.

Il RPCT tiene conto degli esiti di tali verifiche nell'ambito della gestione del processo del rischio corruzione, al fine di individuare, nei processi in cui si riscontrano sistematiche violazioni dei termini, possibili rischi corruttivi e per introdurre adeguate misure di contrasto.

Infatti, il mancato rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti può costituire un evento-sentinella, oltre che di cattiva amministrazione, anche di fenomeni corruttivi.

Monitoraggio dei rapporti di parentela

Ai sensi dell'art. 1, comma 9, lett. e), della L. 190 del 2012, il Piano deve definire le modalità del monitoraggio dei rapporti tra Amministrazione e soggetti con cui sono stati stipulati contratti, oppure interessati da procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici, per la verifica della sussistenza o meno di relazioni di parentela o affinità con i dipendenti.

A tal fine, con la direttiva di Giunta regionale n. 1786/2018, sono stati approvati criteri e procedure cui si fa rinvio.

L'art. 18-bis della L.R. n. 43 del 2001, che si applica anche a tutti gli enti del sistema delle amministrazioni regionali di cui all'articolo 1, comma 3 bis, lettera d), ha dettato ulteriori *"Disposizioni per prevenire conflitti di interesse nell'assegnazione del personale"* stabilendo che:

- in sede di assegnazione del personale devono essere adottate le misure necessarie ad evitare che dipendenti legati da vincoli di parentela o di affinità sino al secondo grado, di coniugio o convivenza, prestino servizio in rapporto di subordinazione gerarchica diretta;
- la precitata misura è applicabile purché l'assegnazione risulti compatibile con i requisiti professionali posseduti dagli interessati.

Il Responsabile del Settore Sviluppo Risorse umane, Organizzazione e Comunicazione di servizio, le Direzioni generali e strutture assimilate nonché le Direzioni delle Agenzie di cui all'art. 1, co. 3 bis, lett. b) della L.R. n. 43 del 2001, sono tenuti ad applicare e a fare rispettare nell'assegnazione del personale la precitata disposizione.

Poiché il comma 4 dell'art.18-bis, sancisce anche che *“Gli enti di cui al comma 1 individuano al proprio interno il soggetto competente a svolgere verifiche periodiche per l'accertamento dell'insussistenza delle situazioni di conflitto di interesse”*, si dispone che, secondo le modalità indicate nella delibera n. 1786/2018, la verifica riguardante rapporti di parentela o affinità sia effettuata dalle strutture a cui appartengono i processi annualmente sorteggiati.

Potenziamento del sistema dei controlli interni, con introduzione di un controllo di regolarità amministrativa in fase successiva sugli atti dirigenziali

Il PTCPT della Giunta regionale 2016-2018, nel Programma di misure da attuare, aveva previsto anche la *“Revisione del sistema dei controlli interni, con adozione di un atto generale”*, in ragione del forte impatto che efficaci controlli interni hanno nell'ambito di un sistema organizzativo di prevenzione della corruzione e della cattiva amministrazione.

Con delibera del 10 aprile 2017, n. 468, la Giunta regionale ha adottato un atto generale di revisione e sistematizzazione dei controlli interni della Regione Emilia-Romagna, che persegue i seguenti obiettivi:

- a) potenziare i controlli, con superamento di una visione frammentaria e burocratica, secondo una logica di mero adempimento;
- b) valorizzare, in un'ottica sistemica, le molteplici funzioni di controllo interno attivate per fini diversi;
- c) assicurare legalità e correttezza dell'azione amministrativa della Regione, valorizzando figure di garanzia, all'interno delle pubbliche amministrazioni, quale il RPCT.

In ragione di ciò, nell'atto di cui sopra sono previste:

- l'introduzione del controllo di regolarità amministrativa in fase successiva, sugli atti dirigenziali, secondo un Piano annuale dei controlli, adottato dalla Giunta regionale dal gennaio 2018;
- la razionalizzazione dei controlli interni già esistenti (sia quelli contabili che quello di regolarità amministrativa in via preventiva);
- la sistematizzazione dell'intero sistema dei controlli interni su tre diversi livelli:
 1. *controlli di primo livello, o procedurali*, che sono effettuati in ogni settore operativo, per ogni procedimento o procedura della medesima tipologia e che sono anche definibili come controlli *“continuativi”* e *“a tappeto”*;
 2. *controlli di secondo livello*, o di gestione complessiva, che sono effettuati da soggetti o organismi con specifico compito di controllo; sono controlli *“periodici”* o straordinari e riguardano ambiti e settori specifici di attività, sulla base di parametri diversi (es.: controllo di gestione; controllo di regolarità amministrativa successiva);
 3. *controlli di terzo livello*, tipica attività dell'*internal audit*, che deve garantire il corretto funzionamento dell'intero sistema di controlli interni; tale funzione è affidata all'Organismo Indipendente di Valutazione

anche in forza della valorizzazione di tale soggetto a seguito delle modifiche apportate dal d.lgs. n. 97 del 2016 alla L. n. 190 del 2012, in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Le relazioni con l'esito dei controlli sono trasmesse, dal dirigente competente per i controlli medesimi, che opera coadiuvato da un ristretto gruppo di lavoro, all'OIV e al Capo di Gabinetto della Presidenza.

Quest'ultimo, a sua volta, provvede a inoltrare la relazione ai componenti della Giunta regionale e del Comitato di direzione.

Le relazioni sono inviate anche al RPCT, poiché nel corso dei controlli viene verificato anche il rispetto degli obblighi di pubblicazione e trasparenza di cui al d.lgs. n. 33 del 2013.

Sistema di contrasto al fenomeno del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo internazionale

In considerazione degli esiti dell'analisi del contesto esterno, relativamente alla parte di descrizione del profilo criminologico del territorio emiliano-romagnolo, il contrasto al fenomeno del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo internazionale deve essere visto anche come una importante misura generale di prevenzione della corruzione.

Nel 2018, come previsto nel PTPCT 2018-2020, la Giunta regionale ha adottato la deliberazione n. 585, avente ad oggetto la *"Delineazione di un progetto in attuazione dell'art. 10 del d.lgs. n. 231/2007, per il contrasto al riciclaggio e al finanziamento del terrorismo"*, sostituita nel 2021 dalla delibera di Giunta regionale n. 1195 del 26 luglio 2021, che approva un modello organizzativo sperimentale.

Per permettere l'implementazione del progetto, nel corso del 2020 è stato costituito un Gruppo di lavoro interdirezionale con determinazione n. 11538 del 7 luglio 2020 (e successiva integrazione con determinazione n. 16478 del 25 settembre 2020). Nel corso del 2021, il Gruppo di lavoro è stato rinnovato (determinazione n. 5115 del 24 marzo 2021).

Infine, con determinazione n. 23582 del 10 dicembre 2021 sono stati nominati i referenti Antiriciclaggio.

Il "Gestore delle comunicazioni di operazioni sospette" ha adottato la determinazione n. 23569 del 9 dicembre 2021 per l'*"Avvio del progetto sperimentale per il contrasto al riciclaggio e al finanziamento del terrorismo, in attuazione della delibera di Giunta regionale n. 1195/2021"*; il sistema sperimentale antiriciclaggio è stato attivato a partire dalle seguenti strutture (come all'epoca denominate) e processi:

- Agenzia Regionale di Sviluppo dei Mercati Telematici (Intercent-ER) (Staff di direzione; Servizio Beni e servizi sanitari; Servizio Beni e servizi di spesa comune; Servizio Innovazione tecnologica, trasformazione digitale e standard) con riferimento alle Procedure di gara aperta e ristretta per l'acquisto di beni o servizi;
- Servizio Turismo, Commercio e Sport della Direzione generale Economia della conoscenza, Lavoro e Impresa, con riferimento al *processo "Contributi alle imprese per progetti di commercializzazione turistica (l.r. 4/2016)"*;
- Servizio Giuridico dell'ambiente, rifiuti, bonifica dei siti e servizi pubblici ambientali Direzione generale Cura del Territorio e dell'Ambiente con riferimento al *processo "Iscrizione nell'elenco degli impianti di selezione automatica, riciclaggio e compostaggio che usufruiscono del pagamento del tributo speciale in misura ridotta (art. 3, co. 40 della l.n. 549/1995 - l.r. n. 31/1996)"*.

L'attuazione sperimentale del sistema antiriciclaggio è stata accompagnata sin dal dicembre 2020 da giornate di formazione (due nell'ottobre 2021) destinate allo staff del Gestore, ai componenti del Gruppo di lavoro e ai Referenti Antiriciclaggio, oltre che al personale addetto ai processi amministrativi in cui è stata avviata la sperimentazione.

Rafforzamento della Rete per l'Integrità e la Trasparenza

La Regione, in base a quanto previsto dall'art. 15 della L.R. n. 18 del 2016, ha promosso una "Rete per l'Integrità e la Trasparenza", ossia una forma di raccordo tra i Responsabili della prevenzione della corruzione e della trasparenza delle amministrazioni del territorio emiliano-romagnolo, a cui hanno aderito, al 30 settembre 2022, n. 251 enti.

Alla Rete partecipano rappresentanti degli enti territoriali della regione, delle aziende sanitarie e di altri enti pubblici del sistema sanitario regionale, di enti di diritto privato controllati e partecipati, di ordini professionali, di università, di enti di gestione parchi, di consorzi di bonifica e altri; la governance della rete è costituita da un Tavolo di coordinamento, rinnovabile ogni tre anni, i cui membri ed esperti rappresentano tutte le categorie indicate sopra.

La Rete permette ai RPCT del territorio emiliano-romagnolo di affrontare e approfondire congiuntamente i vari e problematici aspetti della materia, dando vita così ad azioni coordinate e più efficaci di contrasto ai fenomeni corruttivi e di cattiva amministrazione nel territorio.

Certificazione UNI ISO 37001 dei processi della Centrale Acquisti

L'Agenzia Regionale per lo Sviluppo dei Mercati Telematici (Intercent-ER) ha implementato nel 2020 un "Sistema di gestione per la prevenzione della corruzione (ISO 37001:2016)" per le "Relazioni con le Pubbliche Amministrazioni per le attività di programmazione, progettazione ed espletamento delle procedure di acquisizione di beni e servizi e gestione contrattuale in qualità di Centrale Acquisti/Soggetto Aggregatore, Centrale di Committenza e Stazione appaltante".

In relazione a quanto previsto dalla norma ISO 37001, nel contesto di Intercent-ER il ruolo di "organo direttivo" è svolto dalla Giunta della Regione Emilia-Romagna, mentre con "alta direzione" si intende la Direzione dell'Agenzia.

E' stata conseguita la certificazione nel 2021, conservata a seguito di Audit esterno, con l'obiettivo di mantenerla anche per il triennio 2022-2024.

Progettazione di misure generali e organizzative per il trattamento del rischio

La Giunta regionale ha attivato le seguenti misure generali per la mitigazione del rischio corruzione.

Si riepiloga, per ciascuna misura generale lo stato dell'arte alla data di adozione del presente Piano, con indicazione della continuazione o meno nel corso del triennio 2022-2024 e delle eventuali ulteriori azioni di miglioramento previste e degli aggiornamenti necessari.

Si precisa, ai fini della programmazione degli obiettivi di miglioramento delle misure generali e/o obbligatorie per il triennio 2022-2024, che ciascun obiettivo è classificato nel modo seguente:

Ob. 1 se ha lo scopo di ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione.

Ob. 2 se ha lo scopo di aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione.

Ob. 3 se ha lo scopo di creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

Ciascun obiettivo è poi classificato in base alla natura di:

- obiettivo strategico (contraddistinto con la lettera S);

- obiettivo operativo (contraddistinto con la lettera O).

Alla misura generale "Trasparenza", per la sua rilevanza, è dedicata una specifica sezione, a cui si rinvia.

<p>Misura generale 1</p> <p>Sistema di vigilanza su enti pubblici regionali, su società ed enti di diritto privato controllati e partecipati (attuazione della delibera ANAC n. 1134/2017)</p> <p>Situazione alla data di adozione del presente Piano Misura attivata</p>	<p>Obiettivi del triennio 2022-2024</p> <p>Obiettivo 2/O Attuazione della vigilanza</p> <p>Termine di realizzazione</p> <p>al 31 dicembre di ogni anno dal 2022 al 2024</p> <p>Titolare del rischio RPCT</p> <p>Indicatore di realizzazione</p> <p>Rapporto annuale sull'esito del controllo</p> <p>Target di realizzazione: Tipo/Valore SI/NO Risultato atteso: SI</p>
<p>Misura generale 2</p> <p>Codice di comportamento di amministrazione</p> <p>Situazione alla data di adozione del presente Piano Misura attivata (delibera di Giunta n. 905/2018 in corso di revisione)</p>	<p>Obiettivi del triennio 2022-2024</p> <p>Obiettivo 3/O Anno 2023: predisposizione del nuovo testo del Codice di comportamento</p> <p>Termine di realizzazione</p> <p>- al 31 dicembre 2023 per la redazione e l'invio della proposta del nuovo Codice al vertice amministrativo, - al 31 dicembre di ogni anno dal 2022 al 2024 per il monitoraggio sull'attuazione del codice</p> <p>Titolare del rischio RPCT</p> <p>Indicatore di realizzazione</p> <p>-Anno 2023: invio del testo della proposta di Codice al Direttore generale; -Anni dal 2022 al 2024: Adozione della relazione annuale di monitoraggio del RPCT</p> <p>Target di realizzazione Tipo/Valore SI/NO Risultato atteso: SI</p>

<p>Misura generale 3.1 Rotazione ordinaria del personale</p> <p>Situazione alla data di adozione del presente Piano Misura attivata</p>	<p>Obiettivi del triennio 2022-2024 Obiettivo 1/O Attuazione annuale del Piano di rotazione</p> <p>Termine di realizzazione 30 novembre di ogni anno dal 2022 al 2024</p> <p>Titolare del rischio Responsabile del Settore Sviluppo RU, organizzazione e comunicazione di servizio</p> <p>Indicatore di realizzazione Adozione dell'aggiornamento del Piano di rotazione ordinaria del personale</p> <p>Target di realizzazione Tipo/Valore SI/NO Risultato atteso: SI</p>
<p>Misura 3.2 Rotazione straordinaria del personale</p> <p>Situazione alla data di adozione del presente Piano Misura attivata</p>	<p>Obiettivi del triennio 2022.2024 Obiettivo 1/O Azione: Attuazione dell'istituto della rotazione straordinaria al verificarsi dei presupposti</p> <p>Termine di realizzazione al 31.12 di ogni anno dal 2022 al 2024</p> <p>Titolare del rischio Capo di Gabinetto, direttori generali e direttori di Agenzia</p> <p>Indicatore di realizzazione Adozione del provvedimento da parte del titolare del rischio, se si verificano i presupposti</p> <p>Target di realizzazione SI/NO Risultato atteso: SI</p>
<p>Misura generale 4 Prevenzione e disciplina dei conflitti di interessi, artt. 6, 7 e 13 DPR 62 del 2013</p> <p>Situazione alla data di adozione del presente Piano Misura attivata (indirizzi e modulistica predisposta dal RPCT)</p>	<p>Obiettivi del triennio 2022-2024 Obiettivo 1/O Prevenzione conflitti di interesse</p> <p>Termine di realizzazione al 31.12 di ogni anno dal 2022 al 2024</p> <p>Titolare del rischio Tutti i responsabili di struttura</p>

	<p>Indicatore di realizzazione Dichiarazioni rilasciate dal 100% dei dipendenti assegnati alle strutture.</p> <p>Target di realizzazione Tipo/Valore SI/NO - Risultato atteso: SI</p>
<p>Misura generale 5 Attuazione della disciplina per lo svolgimento di attività e incarichi extraistituzionali da parte dei dipendenti regionali e controlli del servizio ispettivo</p> <p>Situazione alla data di adozione del presente Piano Misure attivate -delibera di Giunta regionale n. 878 del 11.6.2018; -controlli annuali del servizio ispettivo</p>	<p>Obiettivi del triennio 2022-2024 Obiettivo 1/O Attuazione della disciplina</p> <p>Termine di realizzazione al 31.12 di ogni anno dal 2022 al 2024</p> <p>Titolare del rischio Dirigente responsabile del Settore Sviluppo RU, Organizzazione e comunicazione di servizio</p> <p>Indicatore di realizzazione Verbale di sorteggio per i controlli annuali del servizio ispettivo</p> <p>Target di realizzazione Tipo/Valore SI/NO Risultato atteso: SI</p>
<p>Misura generale 6 Attuazione delle disposizioni sulle cause di inconferibilità e di incompatibilità (d.lgs. 39 del 2013)</p> <p>Situazione alla data di adozione del presente Piano Misura attivata delibera di Giunta regionale n. 1786 del 29.10.2018 e indirizzi operativi RPCT con nota del 30.10.2020 PG/0704333</p>	<p>Obiettivi del triennio 2022-2024 Obiettivo 1/O 1.anno 2022: aggiornamento dei contenuti della delibera di Giunta regionale n. 1786 del 29.10.2018 2.attuazione</p> <p>Termine di realizzazione 1. elaborazione di un nuovo testo dell'allegato alla DGR n. 1786 del 2018: entro il 31.12.2022 2. per l'attuazione: al 31.12 di ogni anno dal 2022 al 2024</p> <p>Titolare del rischio 1.RPCT, per quanto riguarda la modifica della delibera n. 1786/2018 2.Per l'attuazione: dirigenti responsabili delle strutture che conferiscono incarichi amministrativi di vertice, dirigenziali e di amministratore in enti pubblici e di diritto privato in controllo pubblico</p>

	<p>Indicatore di realizzazione</p> <p>1. Anno 2022: presentazione della proposta di modifica dell'allegato alla delibera n. 1786 del 2018</p> <p>2. Per l'attuazione, ogni anno dal 2022 al 2024: acquisizione delle dichiarazioni su assenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità dal 100% degli incaricati (attraverso le pubblicazioni e le rendicontazioni delle strutture al RPCT)</p> <p>Target di realizzazione Tipo/Valore</p> <p>SI/NO</p> <p>Risultato atteso: SI</p>
<p>Misura generale 7 <i>Pantouflage</i> art. 53, comma 16 ter, del d.lgs. n. 165 del 2001</p> <p>Situazione alla data di adozione del presente Piano Misura attivata: inserimento di una specifica clausola nei contratti individuali di lavoro dei neoassunti e nelle comunicazioni di cessazione dal servizio del dipendente; indirizzi del RPCT per l'acquisizione di beni e servizi e affidamento lavori</p>	<p>Obiettivi del triennio 2022-2024 Obiettivo 1/O Attuazione</p> <p>Termine di realizzazione al 31.12 di ogni anno dal 2022 al 2024</p> <p>Titolare del rischio</p> <p>1. Dirigente responsabile del Settore sviluppo RU, organizzazione e comunicazione di servizio, per quanto di competenza</p> <p>2. Dirigenti responsabili delle strutture di scelta dei fornitori di beni, servizi e di affidatari di lavori, per quanto di competenza</p> <p>Indicatore di realizzazione</p> <p>1. Inserimento della specifica clausola negli schemi dei contratti di lavoro e in quelli delle comunicazioni di cessazione dal servizio del dipendente</p> <p>2. Inserimento della clausola negli schemi di documentazione che i fornitori di beni, servizi e gli affidatari di lavori devono rendere</p> <p>Target di realizzazione Tipo/Valore</p> <p>SI/NO</p> <p>Risultato atteso: SI</p>
<p>Misura generale 8 Applicazione dell'art. 35 bis del d.lgs. n. 165/2001 nella formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimenti di incarichi in caso di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione</p>	<p>Obiettivi del triennio 2022-2024 Obiettivo 1/O Anno 2022: proposta di modifica dell'allegato alla delibera n. 1786 del 2018</p> <p>Termine di realizzazione</p> <p>1. Elaborazione di un nuovo testo dell'allegato alla DGR n. 1786 del 2018: entro il 31.12. 2022</p> <p>2. Per l'attuazione: al 31.12 di ogni anno dal 2022 al 2024</p>

<p>Situazione alla data di adozione del presente Piano</p> <p>Misura attivata:</p> <p>disciplina contenuta nella delibera di Giunta regionale n. 1786 del 29.10.2018 e modulistica.</p>	<p>Titolare del rischio</p> <p>1.RPCT, per quanto riguarda la proposta di modifica dell'allegato alla DGR n. 1786/2018</p> <p>2.Per l'attuazione: dirigenti responsabili di tutte le strutture</p> <p>Indicatore di realizzazione</p> <p>1. Presentazione di proposta di modifica dell'allegato alla DGR n. 1786/2018</p> <p>2.Per l'attuazione, ogni anno dal 2022 al 2024: dichiarazioni rilasciate dal 100% dei dipendenti assegnati alle strutture</p> <p>Target di realizzazione Tipo/Valore</p> <p>SI/NO</p> <p>Risultato atteso: SI</p>
<p>Misura generale 9</p> <p>Procedura di segnalazione di condotte illecite e tutela garantita al segnalante</p> <p>Situazione alla data di adozione del presente Piano</p> <p>Misura attivata:</p> <p>delibera di Giunta regionale n. 766 del 29.6.2020.</p>	<p>Obiettivi del triennio 2022-2024</p> <p>Obiettivo 2/O</p> <p>Anno 2023: aggiornamento dei contenuti della delibera di Giunta regionale n. 766 del 29.6.2020, per adeguamento anche alle linee guida ANAC del 2021</p> <p>Termine di realizzazione</p> <p>1. al 31.12.2023: elaborazione della proposta di modifica della delibera di Giunta regionale n. 766 del 29.6.2020, per adeguamento anche alle linee guida ANAC del 2021</p> <p>2. per l'attuazione: al 31 dicembre di ogni anno dal 2022 al 2024.</p> <p>Titolare del rischio</p> <p>RPCT</p> <p>Indicatore di realizzazione</p> <p>1. Anno 2023: proposta di modifica della delibera n. 766/2020, per adeguamento anche alle linee guida ANAC del 2021</p> <p>2. per l'attuazione, ogni anno dal 2022 al 2024: risposta del RPCT a ogni segnalazione</p> <p>Target di realizzazione Tipo/Valore</p> <p>1. Per l'aggiornamento della delibera:</p> <p>SI/NO</p> <p>Risultato atteso: SI</p> <p>2. Per l'applicazione: percentuale risposta al 100% di segnalazioni</p>

<p>Misura generale 11</p> <p>Patti di integrità negli affidamenti</p> <p>Situazione alla data di adozione del presente Piano</p> <p>Misura attivata e attuata</p>	<p>Obiettivi del triennio 2022-2024</p> <p>Obiettivo 1/O</p> <p>Anno 2022: adozione nuova delibera di Giunta regionale di modifica della DGR 966/2014 in materia di patti d'integrità (adottata con delibera n.565 del 13 aprile 2022)</p> <p>Termine di realizzazione</p> <p>Entro il 31.12. di ogni anno per l'attuazione</p> <p>Titolare del rischio</p> <p>1.RPCT: per la proposta di delibera di modifica 2.Dirigenti responsabili di strutture che affidano contratti pubblici per l'acquisto di beni, servizi e lavori, per l'attuazione</p> <p>Indicatore di realizzazione</p> <p>1. Adozione della delibera di Giunta regionale di modifica della delibera n. 966/2014 2. Per l'attuazione: riferimento all'adozione del Patto di integrità nella documentazione per gli affidamenti</p> <p>Target di realizzazione Tipo/Valore</p> <p>1. Per l'adozione della delibera di modifica: SI/NO Risultato atteso: SI 2. Per l'attuazione: SI/NO Risultato atteso: SI</p>
<p>Misura generale 12</p> <p>Azioni di sensibilizzazione sui temi della legalità e dell'etica pubblica</p> <p>Situazione alla data di adozione del presente Piano</p> <p>Misura attuata per il 2022</p> <p>Giornata della Trasparenza, a partecipazione pubblica, promossa annualmente</p>	<p>Obiettivi del triennio 2022-2024</p> <p>Obiettivo 3/O</p> <p>Attività di sensibilizzazione</p> <p>Termine di realizzazione</p> <p>entro il 31.12. di ogni anno dal 2022 al 2024</p> <p>Titolare del rischio</p> <p>RPCT</p> <p>Indicatore di realizzazione</p> <p>Organizzazione annuale dell'evento</p> <p>Target di realizzazione Tipo/Valore</p> <p>SI/NO Risultato atteso: SI</p>

<p>Misura generale 13 Monitoraggio dei tempi procedurali</p> <p>Situazione alla data di adozione del presente Piano Misura attivata</p>	<p>Obiettivi del triennio 2022-2024 Obiettivo 2/O Attività di monitoraggio</p> <p>Termine di realizzazione entro il 31.12 di ogni anno dal 2022 al 2024</p> <p>Titolare del rischio Dirigente responsabile del Servizio “Riforme istituzionali, rapporti con la conferenza delle regioni e coordinamento della legislazione”</p> <p>Indicatore di realizzazione Relazione annuale al RPCT</p> <p>Target di realizzazione Tipo/Valore SI/NO Risultato atteso: SI</p>
<p>Misura generale 14 Monitoraggio dei rapporti di parentela.</p> <p>Controlli inerenti al rispetto dell’art. 1, comma 9, lett. e), della L. 190/2012 e al rispetto dell’art. 18-bis della L.R. 26 novembre 2001, n. 43.</p> <p>Situazione alla data di adozione del presente Piano Misura attivata</p>	<p>Obiettivi del triennio 2022-2024 Obiettivo 2/O Svolgimento controlli</p> <p>Termine di realizzazione - al 31.12.2022: aggiornamento dei contenuti della delibera di Giunta regionale n. 1786 del 29.10.2018 - per l’attuazione: al 31.12 di ogni anno dal 2023 al 2024</p> <p>Titolare del rischio RPCT: sia per quanto riguarda la modifica della delibera n. 1786/2018 che per l’avvio del monitoraggio</p> <p>Indicatore di realizzazione Anno 2022: predisposizione proposta di modifica della delibera di Giunta regionale n. 1786/2018</p> <p>Target di realizzazione Tipo/Valore SI/NO Risultato atteso: SI</p>
<p>Misura generale 15</p> <p>Potenziamento di un sistema di controlli interni, con particolare riferimento al controllo di regolarità amministrativa in fase successiva sugli atti dirigenziali</p>	<p>Obiettivi del triennio 2022-2024 Obiettivo 2/O Controlli interni</p> <p>Termine di realizzazione 31.12 di ogni anno dal 2022 al 2024</p>

<p>Situazione alla data di adozione del presente Piano</p> <p>Misura attivata</p> <p>delibera di Giunta regionale n. 468/2017.</p>	<p>Titolare del rischio Capo di Gabinetto del Presidente della Giunta regionale e dirigente responsabile del Settore “Autorità di audit programma Adrion, controllo successivo di regolarità amministrativa”</p> <p>Indicatore di realizzazione 1. Adozione del Piano annuale dei controlli di regolarità amministrativa in fase successiva 2. Per l’attuazione, ogni anno dal 2022 al 2024: relazioni semestrali di effettuazione dei controlli in attuazione del Piano annuale dei controlli</p> <p>Target di realizzazione Tipo/Valore SI/NO Risultato atteso: SI</p>
<p>Misura generale 16</p> <p>Sistema di contrasto al fenomeno del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo internazionale</p> <p>Situazione alla data di adozione del presente Piano</p> <p>Misura attivata</p> <p>Disciplina di progetto sperimentale con delibera di Giunta regionale n. 1195 del 2021 e avvio con determinazione del Gestore n. 23569 del 9.12.2021.</p>	<p>Obiettivi del triennio 2022-2024 Obiettivo 3/O Anno 2022: continuazione e proposta di estensione del progetto sperimentale</p> <p>Termine di realizzazione 1. Verifica della prima fase di sperimentazione, avviata nel 2021: entro il 31.12.2022 2 Estensione della procedura in un ulteriore processo dell’area a rischio “Contratti pubblici”, in un altro processo dell’area a rischio “Finanziamenti e contributi” e in un altro processo dell’area a rischio “Autorizzazioni, concessioni e accreditamenti”, entro il 30.06.2023</p> <p>Titolare del rischio RPCT (in quanto Gestore delle comunicazioni di operazioni sospette alla UIF)</p> <p>Indicatore di realizzazione Atto del Gestore di verifica e di possibile estensione della sperimentazione</p> <p>Target di realizzazione Tipo/Valore SI/NO Risultato atteso: SI</p>

<p>Misura generale 17</p> <p>Rafforzamento della “Rete per l’Integrità e la Trasparenza”</p> <p>Situazione alla data di adozione del presente Piano</p> <p>Risultano n. 251 enti aderenti alla Rete</p>	<p>Obiettivi del triennio 2022-2024</p> <p>Obiettivo 3/S.</p> <p>Anno 2022: Azioni di consolidamento della “Rete per l’Integrità e la Trasparenza”:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ampliamento del numero degli aderenti 2. Potenziamento della formazione in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza e antiriciclaggio in e-learning su piattaforma regionale SELF per i dipendenti degli enti aderenti alla Rete <p>Termine di realizzazione</p> <p>Entro il 31.12.2022</p> <p>Titolare del rischio</p> <p>Azione 1: RPCT</p> <p>Azione 2: RPCT e Resp. Sviluppo R.U., Organizzazione e Comunicazione di servizio</p> <p>Indicatore di realizzazione</p> <p>Azione 1: Aumento degli enti aderenti rispetto ai 246 enti risultanti al 31.12.2021</p> <p>Azione 2: Incremento del numero dei dipendenti di enti della Rete frequentanti i corsi</p> <p>Target di realizzazione Tipo/Valore</p> <p>Azione 1: Percentuale - Risultato atteso: Incremento del 5% rispetto ai dati al 31.12.2021</p> <p>Azione 2: Percentuale- Risultato atteso: Incremento del 5% rispetto ai dati al 31.12.2021</p>
<p>Misura generale 18</p> <p>Certificazione UNI ISO 37001 dei processi della Centrale Acquisti</p> <p>Situazione alla data di adozione del presente Piano</p> <p>Misura attivata.</p>	<p>Obiettivi del triennio 2022-2024</p> <p>Obiettivo 3/O</p> <p>Attività necessarie per la conservazione della certificazione ISO 37001, in ogni anno dal 2022 al 2024</p> <p>Termine di realizzazione</p> <p>Entro il 31.12 di ogni anno</p> <p>Titolare del rischio</p> <p>RPCT; Resp. Sviluppo R.U., Organizzazione e Comunicazione di servizio; Direttore Intercent-ER.</p> <p>Indicatore di realizzazione</p> <p>Verbale, riferito all’anno, di audit esterno per la conservazione della certificazione.</p> <p>Target di realizzazione Tipo/Valore</p> <p>SI/NO - Risultato atteso: SI</p>

Progettazione misure specifiche

Le misure specifiche contenute nel PTPCT 2022-2024 di transizione al PIAO sono riprogrammate al 30 giugno 2023, in considerazione della necessità di eventuali ridefinizioni conseguenti alla riorganizzazione.

Monitoraggio e riesame

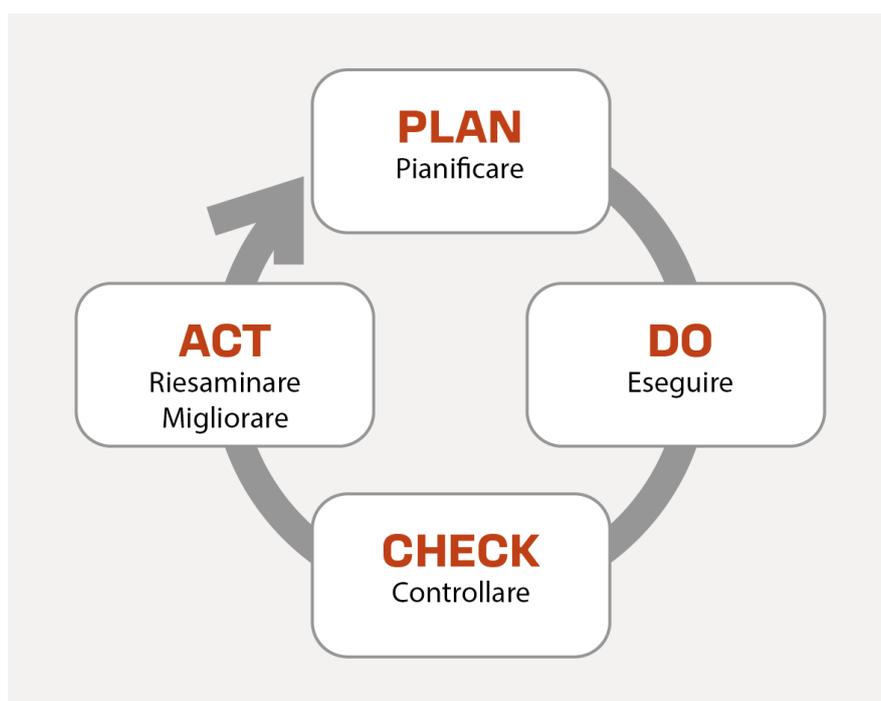
Il principio del miglioramento continuo

La sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” deve essere riesaminata e aggiornata almeno annualmente, tenendo conto:

- di norme legislative di modifica o attuazione della L.190 del 2012 e decreti attuativi;
- di norme giuridiche e tecniche sopravvenute in materia di gestione del rischio corruzione, compresi eventuali nuovi o ulteriori indirizzi del Piano Nazionale Anticorruzione;
- di leggi e regolamenti, europei, nazionali e regionali, che modificano le competenze e le attività della Regione Emilia-Romagna;
- dell’emersione, in sede di attuazione e di partecipazione, di aree di rischio e/o tipologie di rischi non considerati nel ciclo attuativo precedente;
- della volontà di modificare o perfezionare le metodologie di gestione del rischio corruzione in particolare la macro-fase della valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione).

Il monitoraggio può comportare la revisione complessiva del processo di gestione del rischio, riprogrammando le azioni relative a tutte le fasi della gestione del rischio.

Si applica sostanzialmente il c.d. “ciclo di Deming”, ossia il ciclo di PDCA (plan–do–check–act), un modello studiato per il miglioramento continuo dei processi e l'utilizzo ottimale delle risorse, e che si articola appunto nelle seguenti fasi in sequenza logica:



Le relazioni annuali del RPCT

Il RPCT deve monitorare l'attuazione degli obiettivi delle misure generali e delle misure specifiche, la cui realizzazione è programmata per l'anno di riferimento.

Inoltre, annualmente pianifica e svolge audit interni di secondo livello per verificare l'effettiva applicazione delle misure specifiche che risultano già adottate.

Il RPCT, al termine del monitoraggio, predispose la relazione annuale, secondo lo schema indicato da ANAC, ai sensi di quanto previsto all'art. 1, co. 14, della L. n. 190 del 2012.

La relazione è trasmessa anche all'OIV e alla Giunta regionale, tramite il Capo di Gabinetto del Presidente della Giunta; tale relazione è pubblicata sul sito web istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente" [Relazioni annuali del Responsabile della prevenzione della corruzione per le strutture della Giunta regionale — Amministrazione trasparente \(regione.emilia-romagna.it\)](http://regione.emilia-romagna.it), oltre che nella Intranet regionale. L'ultima relazione pubblicata è quella relativa all'anno 2021.

La delibera di Giunta regionale n. 468 del 2017, sul potenziamento dei controlli interni, prevede che, entro gennaio di ogni anno, il RPCT rediga un rapporto sul grado di implementazione delle misure programmate e sull'esito dei controlli di competenza, per ciascuna struttura e processo amministrativo interessato, inviandolo al Capo di Gabinetto del Presidente della Giunta regionale, per l'inoltro ai componenti della Giunta stessa e al Comitato di direzione, nonché all'OIV (paragrafo 13.1.3, dell'Allegato A alla richiamata delibera).

Inoltre, ogni anno, il RPCT redige un rapporto a seguito del monitoraggio annuale sul rispetto del Codice di comportamento, che viene pubblicato e trasmesso ad ANAC, nonché allegato al rapporto da inviare al Capo di Gabinetto del Presidente della Giunta regionale, per l'inoltro ai componenti della Giunta stessa e al Comitato di direzione, nonché all'OIV.

TRASPARENZA

La programmazione della trasparenza nella Regione Emilia-Romagna

La presente sezione:

- individua la programmazione della Giunta per l'attuazione della trasparenza e del relativo monitoraggio, ai sensi del d.lgs. n. 33 del 2013, nonché delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato;
- è elaborata congiuntamente dai RPCT di Giunta e Assemblea legislativa e si applica alle strutture della Giunta e delle Agenzie regionali previste dalla lett. b) dell'art. 3 bis della L.R. n. 43 del 2001, nonché alle strutture della Direzione Generale Assemblea legislativa, in continuità con le scelte strategiche ed organizzative in materia di trasparenza adottate dalla Regione, dall'entrata in vigore del d.lgs. n. 33 del 2013. Ciò in una logica di efficienza, efficacia ed economicità tesa a superare il mero adempimento, impiantando la "funzione trasparenza" nell'organizzazione dell'ente e nelle sue modalità operative in modo progressivo, stabile e integrato.

In tal senso è stata realizzata una sezione "Amministrazione trasparente", unica per Giunta e Assemblea legislativa, integrata, attraverso appositi rinvii e collegamenti, con le sezioni Amministrazione trasparente delle Agenzie regionali, nell'ottica di consentire ai cittadini e ai soggetti interessati di avere una visione d'insieme dell'Amministrazione regionale, per garantire concretamente che la trasparenza si traduca in un diritto a comprendere l'organizzazione e l'operato della Regione nel suo complesso al fine di esercitare il controllo sul corretto esercizio del potere pubblico.

La programmazione dell'attuazione della trasparenza.

In un'ottica integrata la programmazione si sviluppa su due direttrici:

- 1) la programmazione degli obiettivi e delle azioni per attuare la trasparenza;
- 2) la definizione del modello di governance per l'attuazione della trasparenza.

Per esigenze di semplificazione, la presente sezione contiene rinvii al PTCPT 2022-2024 di transizione al PIAO, adottato con [delibera n. 111 del 31 gennaio 2022](#) e suoi allegati, mediante link diretto al sito "Amministrazione trasparente", dove sono pubblicati.

Da evidenziare che nella programmazione degli obiettivi e delle azioni in materia di trasparenza, la riorganizzazione dell'Ente avviata con le delibere di Giunta n. 324 e 325 del 2022, ha inciso in particolare sulla ridefinizione delle responsabilità di attuazione.

La programmazione degli obiettivi e delle azioni in materia di trasparenza

Gli *obiettivi strategici* in materia di trasparenza e accesso civico (contraddistinti con la lettera S), sono diretti a promuovere maggiori livelli di trasparenza, ai sensi di quanto disposto dall'art. 10, co. 3, del d.lgs. n. 33 del 2013, nonché caratterizzati dall'incidenza innovativa e/o strutturale sull'organizzazione dell'Ente. Sono determinati in coerenza con la programmazione strategico-gestionale della Giunta regionale (in particolare il DEFR) ed in modo integrato ai sensi dell'art. 6 del citato d.l. 9 giugno 2021, n. 80.

Costituiscono *obiettivi operativi* in materia di trasparenza e accesso civico:

- le *azioni di carattere trasversale*, riportate nella Sezione Trasparenza del PTPCT 2022-2024 (contraddistinte con la lettera O);

- le azioni riportate nella [Mappa degli obblighi e delle responsabilità](#) (Allegato D) del PTPCT 2022-2024, come aggiornata agli atti di riorganizzazione di cui alle deliberazioni della Giunta regionale [n. 324](#) e [n. 325](#) del 2022, in corrispondenza di ogni singolo obbligo di pubblicazione.

Partendo dalla rendicontazione dello stato di attuazione al 31 dicembre 2021¹², la **programmazione** degli obiettivi strategici e operativi per attuare la trasparenza nel triennio di riferimento, è contenuta nella Sezione Trasparenza del [PTCPT 2022-2024](#) di transizione al PIAO cui si rinvia, che riporta le schede di sintesi contenenti gli obiettivi, le azioni, le fasi e termini di attuazione, i Responsabili dell'attuazione, gli indicatori di realizzazione e i relativi target.

Gli obiettivi programmati per il triennio 2022 – 2024 sono i seguenti:

- Ob.1/S/1 Promozione dell'esercizio del diritto di accesso civico generalizzato e gestione coordinata delle diverse tipologie di accesso (civico, generalizzato e documentale);
- Ob.1/S/2 Potenziamento delle attività di formazione in materia di trasparenza, accesso civico e riflessi privacy;
- Ob.1/S/3 Perfezionamento della certificazione di qualità UNI EN ISO 9001:2015 del processo "Governance della trasparenza": aggiornamento al nuovo Piano Integrato di Attività e Organizzazione, per il quale era già previsto l'eventuale slittamento dell'azione in relazione alla tempistica di adozione del nuovo Piano;
- Ob.1/S/4 Promozione della cultura di genere nelle politiche della trasparenza, con riferimento all'azione 4 dell'obiettivo strategico 6 "Integrità e trasparenza" del DEFR 2022 della Regione Emilia-Romagna, come integrato dalla Nota di aggiornamento (Delibera di Giunta n. 1704 del 25 ottobre 2021).

Nell'ambito delle **misure di informatizzazione** a servizio della trasparenza:

- Ob.1/S/4 Sviluppo di un sistema informatizzato di segnalazione (alert) delle scadenze dei termini entro i quali effettuare le pubblicazioni di cui al d.lgs. n. 33/2013 gestite attraverso applicativi informatici;
- Ob.1/S/5 Implementazione di un sistema facilitato per la pubblicazione degli atti esecutivi dei contratti pubblici nell'applicativo "Profilo del Committente" (art. 37, c.1 lett. b) d.lgs.33/2013, art.29 d.lgs. 50/2016)
- Ob.1/S/6 Sviluppo del sistema per la gestione delle pubblicazioni di cui all'art. 35 del D.lgs. 33/2013 (Procedimenti amministrativi): fase inerente alla formazione, già attuata alla data di adozione del presente Piano.

Nell'ambito delle **iniziative di comunicazione** della trasparenza:

- Ob.1/O/1 Aggiornamento visual data e info-grafiche sui dati pubblicati, di particolare complessità.

Si riportano di seguito solo le schede di sintesi riferite ad obiettivi per i quali sono riprogrammate alcune fasi intermedie, in relazione allo stato di attuazione alla data di adozione del presente Piano.

Ob. 1/S/1 Promozione dell'esercizio del diritto di accesso civico generalizzato e gestione coordinata delle diverse tipologie di accesso (civico, generalizzato e documentale), attraverso l'implementazione di un sistema informatizzato di gestione delle richieste di accesso, sulla base delle Direttive regionali in materia fatte salve eventuali revisioni derivanti dagli esiti della sperimentazione della piattaforma ERRI in corso.

¹² Per la rendicontazione si veda il paragrafo 12 del PTPCT 2022-2024

Ob.	n.	Azione (descrizione)	Fasi e termini di attuazione	Responsabile dell'attuazione	Indicatore di realizzazione	Target Tipo/ Valore
1/S	1	Perfezionamento e messa a regime di un sistema informatizzato di gestione delle richieste di accesso in grado di assicurare: - il tracciamento dell'iter delle istanze di accesso - la produzione e l'aggiornamento automatico di un "Registro degli accessi" - la semplificazione di gestione e la riduzione dei tempi della procedura dell'accesso L'informatizzazione deve essere compatibile con il corretto svolgimento del procedimento di accesso come definito dalla Direttiva regionale in materia e successive modifiche (DGR. n. 898/2017 e DUP n.47/2017 e successive modifiche)	ATTUATA 1^ FASE: rilasciata piattaforma in test A AVVIO della 2^ FASE: a novembre 2021 rilasciato il prototipo generale per la gestione delle richieste dell'utenza regionale anche con riferimento alla gestione in entrata delle richieste di accesso e all'aggiornamento automatico del registro degli accessi. VINCOLO: modifiche normative in materia di accesso			
			2^ FASE entro 31.12.2022 Sperimentazione della piattaforma prototipo nella gestione concreta delle richieste di accesso di almeno due strutture regionali	Resp. Settore Sviluppo R.U, Organizzazione Comunicazione di servizio Con il <u>supporto:</u> - <i>tecnico</i> dei Responsabili dei Settori: Innovazione digitale, dati, tecnologia e polo archivistico Funzionamento e Gestione dell'Assemblea legislativa	Report di sintesi sulla sperimentazione del sistema prototipo con evidenziazione delle eventuali criticità riscontrate entro il termine indicato	Tipo: SI/NO Valore atteso: SI
			3^ FASE entro tre mesi dalla fase precedente Sulla base delle evidenze emerse nella fase di sperimentazione, vengono individuate le modifiche e i perfezionamenti da apportare al prototipo al fine di garantire gli obiettivi indicati. (la tempistica di questa fase è individuata tenendo conto della sola sperimentazione e raccolta di specifiche relative alla materia dell'accesso. Se verranno individuati ulteriori ambiti di sperimentazione la durata della fase potrebbe prolungarsi per la raccolta di ulteriori specifiche)	- <i>giuridico</i> dei RPCT di Giunta e Assemblea legislativa	Documento di specifiche tecniche entro il termine	Tipo: SI/NO Valore atteso: SI
			4^ FASE (Eventuale: solo in presenza di significative modifiche giuridiche o della procedura e in tal caso da programmare in tempi utili prima del rilascio della piattaforma) Aggiornamento della Direttiva regionale in materia di accesso	RPCT di Giunta e Assemblea legislativa	Proposta di deliberazione di Giunta e Ufficio di Presidenza in termini utili	Tipo: SI/NO Valore atteso: SI
			5^ FASE entro 31.12.2023 Rilascio della soluzione informatica	Responsabile Settore Innovazione digitale, dati, tecnologia e polo archivistico	Rilascio della soluzione informatica	Tipo: SI/NO Valore atteso: SI
			6^ FASE da programmare in tempi utili prima del rilascio della piattaforma Realizzazione dei percorsi formativi sulla nuova Direttiva	- Resp. Settore Sviluppo R.U, Organizzazione Comunicazione di servizio - Direttore generale Assemblea legislativa	Erogazione della formazione in termini utili, prima del rilascio della piattaforma	Tipo: SI/NO

Ob.	n.	Azione (descrizione)	Fasi e termini di attuazione	Responsabile dell'attuazione	Indicatore di realizzazione	Target Tipo/Valore
			regionale in materia di accesso e per l'utilizzo della nuova soluzione informatica per la gestione degli accessi, anche tramite il sistema di e-learning federato per la P.A. della Regione Emilia-Romagna (SELF)	(organizzazione dei moduli formativi) con il supporto: - URP, trasparenza, diritto di accesso comunicazione di servizio - Innovazione e semplificazione del Settore Funzionamento e gestione Assemblea legislativa per il modulo formativo tecnico per l'utilizzo della piattaforma informatica - RPCT di Giunta e Assemblea legislativa per il modulo formativo sulla Direttiva regionale in materia di accesso		Valore atteso: SI

Obiettivo 1/S/4 Sviluppo di un sistema informatizzato di segnalazione (alert) delle scadenze dei termini entro i quali effettuare le pubblicazioni di cui al d.lgs. n. 33/2013 gestite attraverso applicativi informatici

Ob.	n.	Azione (descrizione)	Fasi e termini di attuazione	Responsabile dell'attuazione	Indicatore di realizzazione	Target Tipo/Valore
1/S	4	Sviluppo di un sistema informatizzato di segnalazione (alert) delle scadenze dei termini entro i quali effettuare le pubblicazioni di cui al d.lgs. n. 33/2013 assistite da applicativi informatici	ATTUATA FASE 1: rilasciato studio di fattibilità sulle soluzioni informatiche da adottare per lo sviluppo del sistema informatizzato di segnalazione (alert). VINCOLO: eventuali modifiche normative al d.lgs. n.33/2013			
			FASE 2 entro il 30/04/2022 Definizione dei requisiti	RPCT di Giunta e Assemblea legislativa (Staff trasparenza) con il supporto tecnico dei Responsabili dei Settori: - Innovazione digitale, dati, tecnologia e polo archivistico - Funzionamento e gestione Assemblea legislativa	Documento di formalizzazione dei requisiti	Tipo: SI/NO Valore atteso: SI
			FASE 3 entro 31.12.2022 Implementazione della soluzione informatica definita nella FASE 2	Responsabili dei Settori: - Innovazione digitale, dati, tecnologia e polo archivistico - Funzionamento e gestione Assemblea legislativa	Rilascio in produzione delle integrazioni della piattaforma di pubblicazione	Tipo: SI/NO Valore atteso: SI

Obiettivo 1/S/5 Implementazione di un sistema facilitato per la pubblicazione degli atti esecutivi dei contratti pubblici nell'applicativo "Profilo del Committente" (art. 37, c.1 lett. b) d.lgs.33/2013, art.29 d.lgs. 50/2016)

Ob.	n.	Azione (descrizione)	Fasi e termini di attuazione	Responsabile dell'attuazione	Indicatore di realizzazione	Target Tipo/Valore	
1/S	5	Implementazione di un sistema facilitato per la pubblicazione degli atti esecutivi dei contratti pubblici nell'applicativo "Profilo del Committente" (art. 37, c..1 lett. b d.lgs.33/2013, art. 29 d.lgs. 50/2016)	VINCOLO: eventuali modifiche normative al d.lgs. n.33/2013				
			FASE 1 entro il 30/04/2022 Definizione dei requisiti	RPCT di Giunta e Assemblea legislativa (Staff trasparenza) con il supporto tecnico: - Resp. Settore Innovazione digitale, dei dati e della tecnologia - Resp. Settore Funzionamento e gestione Assemblea legislativa	Documento di formalizzazione dei requisiti	Tipo: SI/NO Valore atteso: SI	
			FASE 2 entro 31.12.2022 Implementazione della soluzione informatica definita nella FASE 1	Resp. Settore Innovazione digitale, dei dati e della tecnologia Resp. Serv. Funzionamento e gestione Assemblea legislativa	Rilascio in produzione della soluzione informatica	Tipo: SI/NO Valore atteso: SI	

Iniziative di comunicazione della trasparenza. Proseguono nel triennio 2022 - 2024 le iniziative di comunicazione volte a promuovere la conoscenza e l'utilizzo dei dati e delle informazioni pubblicate, migliorare la comprensibilità e la fruibilità di quanto pubblicato, diversificare le occasioni di confronto sulla qualità e le tipologie dei dati pubblicati con gli interlocutori interni ed esterni all'ente.

Nel 2023 si intende, in particolare:

- organizzare la "Giornata della Trasparenza", insieme all'Assemblea legislativa e con il coinvolgimento degli enti della "Rete per l'integrità e la trasparenza";
- proseguire nel lavoro avviato nelle annualità precedenti sui visual data e sulle infografiche dando continuità a quanto realizzato e sviluppando i temi relativi a bilanci, enti controllati (società partecipate, enti vigilati e controllati), bandi di gara e contratti, pagamenti.

La definizione del modello di governance per l'attuazione della trasparenza

Il modello di governance implementato dalla Regione Emilia-Romagna per l'attuazione della trasparenza ha ottenuto, in data 30 maggio 2018, la **certificazione di qualità UNI EN ISO 9001:2015** da parte dell'ente accreditato Bureau Veritas.

Nel prospetto seguente è riepilogata sinteticamente la suddivisione dei **compiti** e delle **responsabilità** per l'attuazione della trasparenza.

Compiti	Responsabilità
Predisporre la proposta di aggiornamento della Sezione "Trasparenza" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione	RPCT di Giunta e Assemblea legislativa coadiuvati da: - Staff di supporto diretto - Comitato guida trasparenza e accesso civico
Predisporre, quando necessario, l'aggiornamento della Direttiva Indirizzi interpretativi per l'applicazione degli obblighi di pubblicazione previsti dal d.lgs. n. 33/2013	Responsabile del Settore Affari legislativi e aiuti di Stato in collaborazione con il RPCT dell'Assemblea legislativa
Fornire consulenza giuridica sugli adempimenti in materia di trasparenza	Responsabile del Settore Affari legislativi e aiuti di Stato in collaborazione con lo Staff trasparenza del RPCT
<p>a) Pubblicazioni "manuali" Garantire il tempestivo e regolare flusso dei dati delle informazioni e dei documenti da pubblicare (nel rispetto dei termini stabiliti dalla legge, dalla delibera ANAC n. 1310/2016 e dal presente Piano) trasmettendoli: Per la Giunta: al Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio - <i>URP, trasparenza, diritto di accesso e comunicazione di servizio</i> (mediante ticket su ERRI). Per l'Assemblea legislativa: all'Area Innovazione e semplificazione del Settore Funzionamento e gestione (mediante l'apertura di apposito ticket).</p> <p>b) Pubblicazioni "automatiche" tramite piattaforme informatiche: Assicurare la tempestiva pubblicazione, nella sezione Amministrazione trasparente, dei dati, delle informazioni e dei documenti da pubblicare (nel rispetto dei termini stabiliti dalla legge, dalla delibera ANAC n. 1310/2016 e dal presente Piano), gestendo <u>autonomamente</u> la pubblicazione stessa, tramite apposito applicativo informatico.</p>	<p>Dirigenti responsabili delle strutture organizzative come individuati nella Mappa degli obblighi e delle responsabilità (Allegato D del PTPCT 2022-2024), aggiornata agli atti di riorganizzazione di cui alle deliberazioni della Giunta regionale n. 324 e n. 325 del 2022, coadiuvati dai Referenti per la trasparenza e l'accesso civico di riferimento. In particolare, nella Mappa suddetta, relativamente a ciascun obbligo di pubblicazione, sono indicati, distintamente, <u>qualora non coincidenti</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responsabile della trasmissione. • Responsabile della pubblicazione e della rimozione (in osservanza delle indicazioni contenute nella delibera ANAC n. 1310/2016 "Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 - paragrafo 2).
Garantire tempestivamente (<i>entro due giorni lavorativi</i> dal ricevimento), il materiale inserimento dei dati, delle informazioni e dei documenti nella sezione "Amministrazione trasparente", con indicazione della data di pubblicazione , a seguito della trasmissione degli stessi da parte delle strutture organizzative responsabili in caso di pubblicazioni "manuali" .	<p>Per la Giunta: Responsabile del Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio - <i>URP, trasparenza, diritto di accesso e comunicazione di servizio</i></p> <p>Per l'Assemblea legislativa: Responsabile del Settore Funzionamento e gestione - <i>Innovazione e semplificazione</i></p>
Favorire e incentivare la pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti nel rispetto delle prescrizioni di cui all'art. 7 del d.lgs. n. 33/2013, mediante l'utilizzo di formati di tipo aperto.	<p>Per la Giunta: Responsabile del Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio - <i>URP, trasparenza, diritto di accesso e comunicazione di servizio</i></p> <p>Per l'Assemblea legislativa: Responsabile del Settore Funzionamento e gestione - <i>Innovazione e semplificazione.</i></p>
Svolgere stabilmente un'attività di monitoraggio e controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, segnalando gli inadempimenti alla Giunta regionale o all'Ufficio di Presidenza, all'OIV, all'ANAC e, nei casi più gravi all'UPD.	RPCT di Giunta e Assemblea legislativa (per competenza) coadiuvati dallo Staff di supporto diretto.
Controllare e assicurare la regolare attuazione dell'accesso civico di cui all'art. 5 del d.lgs. n. 33/2013.	RPCT di Giunta e Assemblea legislativa coadiuvati da: <ul style="list-style-type: none"> • URP; • Staff di supporto diretto; • Referenti per la trasparenza e l'accesso civico.
Attestare l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione secondo le modalità e i termini prescritti da ANAC.	OIV

La sezione “Amministrazione trasparente” della Regione Emilia-Romagna sul sito web istituzionale è gestita:

- per la Giunta regionale dal Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio (URP, trasparenza, diritto di accesso e comunicazione di servizio);
- per l’Assemblea legislativa dal Settore Funzionamento e gestione (Innovazione e semplificazione).

La definizione dei flussi informativi necessari per garantire, l’individuazione/l’elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati, documenti e informazioni di cui al d.lgs. n. 33/2013, è contenuta nella *Mappa degli obblighi e delle responsabilità* del PTPCT 2022-2024, come aggiornata alle modifiche intervenute con la riorganizzazione avviata con le delibere di Giunta n. 324 e 325 del 2022, pubblicata nella sottosezione Altri contenuti - Prevenzione della corruzione di Amministrazione trasparente.

La Mappa degli obblighi di pubblicazione e delle responsabilità è impostata sulla base dell’Allegato 1 della delibera ANAC n. 1310/2016 e riporta per ogni singolo obbligo di pubblicazione:

- i riferimenti normativi;
- i contenuti di dettaglio dell’obbligo;
- le azioni previste per ciascun obbligo (aggiornamento, realizzazione di attività ex novo e/o integrative);
- i termini di attuazione delle azioni previste con riferimento al triennio 2022 - 2024 di programmazione;
- la periodicità prevista per gli aggiornamenti;
- il **responsabile della trasmissione**, inteso:
 - quale responsabile della struttura organizzativa deputata alla individuazione e/o alla elaborazione dei dati, informazioni e documenti oggetto di pubblicazione, cioè in sostanza il responsabile dei contenuti informativi, distinti per Giunta (comprese, Agenzie regionali) e Assemblea legislativa;
 - quale soggetto non appartenente alla struttura organizzativa regionale che detiene i dati, i documenti e le informazioni (ad es. Consiglieri ed Assessori regionali per gli adempimenti di cui all’art. 14 del d.lgs. n. 33 del 2013).

Il responsabile della trasmissione è tenuto alla validazione dei dati, informazioni e documenti trasmessi.

- il **responsabile della pubblicazione e rimozione**, inteso quale responsabile della struttura organizzativa deputata alla raccolta, aggregazione e sistematizzazione complessiva del contenuto informativo ai fini della pubblicazione nella sezione “Amministrazione trasparente”, secondo i criteri di qualità delle informazioni richieste dal d.lgs. n. 33 del 2013, distinti per Giunta (comprese Agenzie regionali) e Assemblea legislativa, e alla relativa rimozione al termine della durata dell’obbligo di pubblicazione, come successivamente specificato e fermo restando quanto sopra indicato in ordine alla validazione da parte dei responsabili della trasmissione.

Le responsabilità sono indicate con prevalente riferimento alla struttura organizzativa del **Settore**, la cui titolarità è definita nell’organigramma e risulta anche dai dati pubblicati sui dirigenti nell’apposita pagina della Sezione “Amministrazione Trasparente”. Le residuali responsabilità riferite alla struttura organizzativa della Direzione Generale sono da ritenersi limitate a casi in cui quest’ultima ha competenze di presidio trasversale su determinate categorie di pubblicazioni di particolare rilievo. Per l’Assemblea legislativa le responsabilità della Direzione Generale e del Gabinetto permangono altresì per le pubblicazioni di stretta competenza della rispettiva struttura.

Per quanto concerne la **tempistica** di ciascuna pubblicazione, vige l’indicazione riportata nella *Mappa degli obblighi di pubblicazione e delle responsabilità*.

Ciò premesso, e salve diverse previsioni, in tutti i casi in cui nella suddetta Mappa sia indicato:

- **“aggiornamento tempestivo”**, sarà da intendersi quale termine massimo per la pubblicazione quello di **venti giorni** decorrenti dal momento in cui il documento, il dato o l’informazione entri nella materiale disponibilità della struttura competente alla pubblicazione.

- **“aggiornamento trimestrale, semestrale, annuale”**, la pubblicazione deve essere effettuata entro il termine massimo **di venti giorni** successivi alla scadenza, rispettivamente, del trimestre, del semestre, dell’annualità. Secondo le indicazioni ANAC contenute nella delibera 1310 del 2016, la **data di aggiornamento** del dato, documento e informazione deve essere indicata in corrispondenza di ciascun contenuto della sezione “Amministrazione trasparente”. Laddove tale data non venga apposta automaticamente dal sistema informatico di pubblicazione, è a carico del *responsabile della pubblicazione* indicare la data di aggiornamento del dato, documento o informazione, distinguendo quella di iniziale pubblicazione da quella di successivo aggiornamento.

E’ parimenti a carico del **responsabile della pubblicazione**, la **rimozione** dei dati, documenti e informazioni decorso il periodo dell’obbligo di pubblicazione di cui all’art. 8 del d.lgs. n. 33 del 2013, con le modalità che sono state individuate e dettagliate, a seconda che si tratti di pubblicazioni manuali o automatiche mediante apposite piattaforme informatiche, nelle circolari dei Responsabili per la prevenzione della corruzione e della trasparenza PG/2019/0465589 del 16 maggio 2019 e PG/2019/757871 del 11 ottobre 2019.

Misure organizzative per garantire l’accesso civico semplice e generalizzato

La Regione Emilia-Romagna, nel rispetto della tempistica indicata nella delibera ANAC n. 1309/2016, ha adottato le **disposizioni organizzative in materia di accesso** con la [delibera di Giunta regionale n. 898/2017](#) e la delibera dell’Ufficio di Presidenza dell’Assemblea legislativa n. 47/2017.

Tali atti, cui si rimanda, contengono indicazioni operative in merito alla gestione di *tutte le tipologie* di istanze di accesso, all’individuazione delle strutture competenti a decidere sulle diverse richieste, all’istruttoria e alla comunicazione degli esiti al richiedente, nonché all’implementazione e aggiornamento del **“Registro degli accessi”**, pubblicato con cadenza semestrale nella sottosezione [Accesso civico](#) di “Amministrazione trasparente” nel sito web istituzionale.

Si evidenzia il ruolo centrale dell’Ufficio relazioni con il pubblico (URP) quale soggetto funzionale interno dell’Amministrazione regionale che affianca operativamente i Responsabili per la prevenzione della corruzione e della trasparenza di Giunta e Assemblea legislativa nella gestione delle istanze di accesso.

L’URP esercita, sia per la Giunta che per l’Assemblea legislativa il ruolo di collettore di tutte le istanze di accesso (accesso documentale, accesso civico semplice, accesso civico generalizzato, accesso per fini scientifici ai dati elementari raccolti per finalità statistiche, accesso ai propri dati personali, accesso all’informazione ambientale) ed è responsabile della tenuta e dell’aggiornamento del Registro delle istanze di accesso. A tal fine, nel sito istituzionale della Regione è individuato come canale preferenziale di ricezione delle istanze medesime.

Infine, si richiama la [delibera di Giunta regionale n. 1004 del 20 giugno 2022](#), aggiornata a seguito della riorganizzazione, di attuazione del Regolamento (UE) 2016/679 e definizione delle competenze e responsabilità in materia di protezione dei dati personali, con particolare riferimento alla disciplina dei rapporti tra DPO, strutture regionali della Giunta e RPCT in materia accesso civico generalizzato.

Anche la disciplina dell’accesso rientra all’interno del processo certificato UNI EN ISO 9001:2015 “Governance della trasparenza”.

Misure di monitoraggio sull’attuazione della trasparenza

I Responsabili per la prevenzione della corruzione e della trasparenza hanno il compito di verificare il puntuale adempimento degli obblighi in materia di trasparenza, con **monitoraggi periodici**, avvalendosi del supporto della rete dei Referenti.

Per lo svolgimento del monitoraggio, le strutture responsabili della pubblicazione coinvolte trasmettono al RPCT di riferimento (Giunta o Assemblea legislativa) apposite schede di attestazione in merito all'assolvimento di alcuni obblighi di pubblicazione di competenza (individuati dai RPCT anche a campione), in base alla *Mappa degli obblighi e delle responsabilità*.

Le schede di attestazione consentono di rilevare anche elementi diretti a valutare la completezza, l'aggiornamento e la qualità dei dati, dei documenti e delle informazioni pubblicate.

Costituiscono oggetto di monitoraggio anche le *azioni* previste dalla presente Sezione, effettuato mediante l'inserimento e l'aggiornamento delle stesse nel Piano delle Attività (PDA) delle strutture responsabili dell'attuazione. Attraverso tale sistema si effettuano sessioni di monitoraggio, che permettono di osservare costantemente il grado di attuazione delle azioni. Per garantire forme di ulteriore semplificazione, standardizzazione e integrazione, gli obiettivi e le azioni in materia di trasparenza programmate nel presente Piano indicano anche il Target (per tipologia e valore atteso), che dovrà essere riportato nel sistema informatico di monitoraggio dei Piani delle Attività delle strutture regionali (*Integra*).

Per perseguire l'obiettivo strategico di introdurre **elementi di semplificazione e razionalizzazione** nelle attività di controllo sull'attuazione degli obblighi di pubblicazione, prosegue anche nel 2022 l'attività di verifica sul relativo assolvimento nell'ambito del **controllo di regolarità amministrativa in fase successiva sugli atti**, di cui alle deliberazioni di Giunta n. 468 del 2017 e dell'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea legislativa n. 32 del 2017, integrata dalla n. 87 del 2017.

I Responsabili per la prevenzione della corruzione e la trasparenza all'esito dei monitoraggi svolti, redigono una relazione sintetica che dà conto degli eventuali ritardi e/o scostamenti rilevati e delle azioni correttive previste e/o attuate. La relazione è condivisa all'interno del Comitato Guida per la trasparenza e l'accesso civico.

In caso di anomalie nel procedimento di pubblicazione emerse in ragione dell'attività di controllo e/o di monitoraggio, i Responsabili per la prevenzione della corruzione e la trasparenza procedono all'analisi dell'intero processo di pubblicazione, redigendo un verbale che darà indicazioni sulle azioni correttive da adottare da parte dei dirigenti responsabili della pubblicazione e il termine perentorio per provvedere. Il verbale è notificato ai dirigenti responsabili della pubblicazione, cui ineriscono, per competenza, gli obblighi di trasparenza assoggettati a monitoraggio e/o controllo e, per conoscenza, ai referenti per la trasparenza.

Ai sensi dell'art. 43 del d.lgs. n. 33/2013 sussiste l'obbligo di segnalazione del RPCT in caso di inadempimento o adempimento parziale.

Anche le attività di monitoraggio sono dettagliate all'interno del processo certificato UNI EN ISO 9001:2015 "Governance della trasparenza".

Dati ulteriori

L'individuazione di specifici **obblighi di trasparenza ulteriori** rispetto a quelli derivanti da disposizioni di legge è previsto espressamente dalla legge n. 190 del 2012 (art.1, co. 9, lett. f) nell'ambito della pianificazione delle misure di trasparenza.

Obiettivo strategico che la Regione è tenuta a perseguire ai sensi dell'art. 10, co. 3, del d.lgs. n. 33 del 2013, è quello della **promozione di maggiori livelli di trasparenza**, che deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali.

In conformità a tali disposizioni, la Regione Emilia-Romagna garantisce un alto livello di trasparenza e a tal fine ha individuato ulteriori dati, informazioni e documenti la cui pubblicazione non è prevista obbligatoriamente dalla legge, previa anonimizzazione dei dati personali eventualmente presenti, in osservanza delle norme in materia di protezione dei dati personali.

I dati attualmente pubblicati nella Sezione “Amministrazione Trasparente – sottosezione Altri contenuti – Dati ulteriori” sono:

- *Atti amministrativi della Giunta e dell’Assemblea legislativa*, ed in particolare:
 - Delibere della Giunta Regionale, decreti del Presidente e degli Assessori, delibere dell’Ufficio di Presidenza dell’Assemblea legislativa, a decorrere dal 1° agosto 2016;
 - determinazioni dirigenziali della Giunta, delle Agenzie regionali rientranti nel perimetro di applicazione del Piano e dell’Assemblea legislativa, a decorrere dal 1° agosto 2017.Con riferimento a tali pubblicazioni, dal 1° febbraio 2021 è entrato a regime il **sistema della “Scheda privacy”** nella redazione di tutti gli atti amministrativi della Regione Emilia-Romagna che ha ulteriormente elevato il grado di trasparenza e, al contempo, di protezione dei dati personali degli atti amministrativi della stessa;
- *Elenco mensile degli assegni vitalizi erogati dall’Assemblea ai titolari di cariche elettive (ai sensi della L.R. n. 7 del 2017)*;
- *Titolari di cariche pubbliche elettive conferite dall’Assemblea legislativa (ai sensi della L.R. n. 1/2012)*;
- *Autovetture di servizio (ai sensi dell’art. 4 d.p.c.m. 25 settembre 2014)*.

Inoltre, in coerenza con quanto previsto dall’art. 1, comma 28 della L. n. 190/2012, nonostante l’abrogazione disposta dal d.lgs. n. 97 del 2016, è stato individuato, quale obbligo di trasparenza ulteriore, la pubblicazione inerente al *Monitoraggio periodico concernente il rispetto dei tempi per la conclusione dei procedimenti*. Questa pubblicazione è, pertanto, mantenuta e continua ad essere inserita nella medesima sottosezione di “Amministrazione trasparente” in cui era pubblicata prima dell’abrogazione.

Rinvio

Per tutto quanto non previsto dalla presente sottosezione, restano in vigore le disposizioni del PTPCT per la fase di transizione al PIAO 2022-2024 e relativi allegati, per i quali sono riportati di seguito i link alla sezione “Amministrazione trasparente” del sito istituzionale dove sono pubblicati.

[PTPCT 2022-2024 per la fase di transizione al PIAO](#)

ALLEGATI ALLA SOTTOSEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Allegato [A. Disciplina della rotazione del personale.](#)

Allegato [B. Metodologia di gestione del rischio corruzione.](#)

Allegato [C. Ricognizione degli enti pubblici e degli enti di diritto privato in controllo regionale, vigilati e partecipati. Sistema di vigilanza.](#)

Allegato [D. Mappa degli obblighi e delle responsabilità in materia di trasparenza:](#) aggiornamento agli atti di riorganizzazione di cui alle deliberazioni della Giunta regionale [n. 324](#) e [n. 325](#) del 2022

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione struttura organizzativa

Il nuovo assetto della struttura organizzativa della Giunta regionale è attivo dal 01/04/2022¹³.

Le strutture tecniche della Giunta regionale si articolano in Strutture speciali, Direzioni generali e Agenzie regionali.

Le **Strutture speciali**, a supporto degli organi politici, sono il Servizio Affari della Presidenza, il Servizio Riforme Istituzionali, Rapporti con la Conferenza delle Regioni e Coordinamento della Legislazione e il Servizio Ufficio Stampa, le segreterie particolari del Presidente, del Sottosegretario alla Presidenza, del Vicepresidente e degli Assessori.

Il **Gabinetto del Presidente** svolge funzioni di supporto alla direzione e di coordinamento delle attività politico-amministrative della Giunta, raccordando le attività operative svolte nelle Direzioni generali competenti per materia; presidia i rapporti con gli organismi statali, sovranazionali e interistituzionali; svolge funzioni di coordinamento, monitoraggio e progettazione delle politiche regionali di governance e controllo strategico; presidia le attività di comunicazione istituzionale. Nella struttura del Gabinetto sono incardinati l'**Agenzia di Informazione e comunicazione**, **3 Settori** e 3 Servizi strutture speciali.

La **struttura ordinaria** della Giunta è articolata in **6 Direzioni generali**, di cui 2 di tipo trasversale con compiti di coordinamento e impulso delle attività trasversali all'Amministrazione inerenti una la gestione delle risorse finanziarie, l'altra la gestione del patrimonio regionale, del personale, degli aspetti organizzativi, dei sistemi informativi e della trasformazione digitale e degli aspetti giuridico-legislativi, il coordinamento delle politiche europee e attività di raccordo con gli organismi dell'Unione Europea.

Accanto a queste, si affiancano **4 Direzioni tematiche**, che affrontano gli ambiti che fanno riferimento alla cura della persona, la salute e il welfare, la conoscenza, la ricerca, il lavoro e l'impresa, la cura dell'ambiente e del territorio, l'agricoltura, caccia e pesca.

Nell'ambito delle 6 Direzioni generali sono allocati i **Settori**, strutture dirigenziali i cui titolari sono gerarchicamente e funzionalmente posti sotto il presidio del direttore generale. Complessivamente i Settori operativi alla data del **01.04.2022** sono **42**, dei quali **8** allocati presso le Direzioni generali trasversali e **34** presso le Direzioni generali di linea.

La struttura tecnica della Giunta si completa con **5 Agenzie regionali**, come è possibile osservare, alla pagina seguente, alla rappresentazione grafica dell'organigramma della Giunta Regionale. Presso le Agenzie sono allocati altri **10** Settori.

Complessivamente il numero dei **Settori ordinari** risulta dunque pari a **52**. Oltre ai Settori la struttura organizzativa regionale prevede **le Aree di lavoro dirigenziali**¹⁴, per lo svolgimento e il presidio delle attività assegnate. Con riferimento alle 6 Direzioni Generali e alle Agenzie, al **01.04.2022** sono istituite **142** Aree di lavoro dirigenziali.

¹³ Delibera di Giunta n. 325 in data 07/03/2022 "Consolidamento e rafforzamento delle capacità amministrative: riorganizzazione dell'ente a seguito del nuovo modello di organizzazione e gestione del personale".

¹⁴ L'Area di lavoro dirigenziale rappresenta un aggregato di funzioni, attività e organici di una Direzione o di un Settore omogeneo dal punto di vista funzionale la cui complessità richiede il presidio da parte di un dirigente.

Maggiori informazioni sulle competenze delle Direzioni generali e sull'assetto organizzativo si possono trovare in Amministrazione Trasparente alla sezione [Organizzazione](#).

Sottosezione di programmazione: organizzazione del lavoro agile

GLI OBIETTIVI ORGANIZZATIVI DEL LAVORO AGILE IN REGIONE EMILIA-ROMAGNA

Con lo sviluppo del lavoro agile, in particolare dello smart working per team di lavoro, la Regione intende perseguire i seguenti **obiettivi organizzativi**:

- Diffondere modalità di lavoro e stili manageriali orientati ad una maggiore autonomia e responsabilità delle persone e sviluppo di una cultura orientata ai risultati;
- Rafforzare la cultura della misurazione e della valutazione della performance;
- Valorizzare le competenze delle persone e migliorare il loro benessere organizzativo, anche attraverso la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- Promuovere l'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità permanente o temporanea;
- Promuovere e diffondere la trasformazione digitale dell'ente e la cultura dei processi *digital first* come leve per migliorare produttività e trasparenza, ridurre tempi e distanze con gli utenti e contribuire al processo di semplificazione amministrativa;
- Razionalizzare le risorse strumentali;
- Riordinare il sistema professionale per garantire maggiori opportunità allo sviluppo delle carriere e il ricambio generazionale;
- Riprogettare gli spazi di lavoro per migliorare il benessere organizzativo e ridurre di costi generali;
- Contribuire allo sviluppo sostenibile del territorio regionale riducendo i consumi e la mobilità.
- Coniugare in modo chiaro il rapporto tra telelavoro e smart working quali forme di lavoro a distanza specifiche e integrate nell'attività dell'ente.

L'EVOLUZIONE FINO AL 2021: DISCIPLINA E NUMERI

Nel 2018 la Regione Emilia-Romagna ha intrapreso la propria sperimentazione in tema di smart working, aprendo a 100 collaboratori regionali la possibilità di lavorare senza vincoli di luogo e orario e, soprattutto, di organizzare il proprio lavoro in maniera autonoma e responsabile.

Nel 2019, prendendo atto degli esiti positivi della sperimentazione, la Regione ha approvato una prima disciplina dello smart working, che ha permesso di quadruplicare il numero di smart workers regionali.

Nel 2020, in conseguenza dell'emergenza Covid, è stato introdotto lo smart working straordinario che ha interessato il 68% dell'organico regionale: a distanza di quasi due anni tale esperienza può essere definita un'incredibile sperimentazione di massa, di grande impatto in termini di change management e performance management.

Il 2021 si è aperto con l'approvazione del POLA, che ha definito e raccolto le sfide di change management e performance management, mettendo a sistema i temi del governo delle risorse umane ed eleggendo, quale metodo principale, l'analisi dei dati e dei processi.

Come si vedrà più dettagliatamente in seguito, a fine 2021 in Regione gli smart workers attivi erano più di 1400: il numero di collaboratori regionali, che ordinariamente lavorano senza vincoli di luogo e orario e organizzano il proprio lavoro in maniera autonoma e responsabile, si era quindi quadruplicato per la seconda volta in meno di 3 anni.

Nella Regione Emilia-Romagna si accede allo smart working presentando un progetto che coinvolge un team di colleghi, in una logica che valorizza la collaborazione e l'integrazione quali veicoli del cambiamento organizzativo.

A fine 2021 i progetti di smart working attivi erano più di 400 e questi sono stati la base per un ulteriore salto qualitativo e dimensionale dello smart working nell'organizzazione regionale, che ha visto un ulteriore rafforzamento del ruolo dei progetti per l'accesso all'istituto dal lancio di un applicativo dedicato al governo dei diversi processi organizzativi afferenti alla creazione e alla gestione dei progetti di smart working e agli accordi individuali ad essi conseguenti.

L'evoluzione del quadro normativo nazionale in tema di lavoro smart nel pubblico impiego, intervenuta nell'autunno 2021, ha contribuito a consolidare ulteriormente il legame – già evidente nel POLA – tra lo smart working quale modalità ordinaria di lavoro e il miglioramento delle performance organizzative: un legame che valorizza il contributo dello smart working nel migliorare le attitudini digitali individuali a beneficio dell'utenza e dell'organizzazione stessa, oltre che nell'incremento degli strumenti di conciliazione a disposizione delle organizzazioni.

In questa prospettiva, attraverso una radicale revisione del formato dei progetti di smart working, l'organizzazione regionale ha stimolato un lavoro di incremento della qualità progettuale espressa soprattutto in termini di precisione, da parte dei team smart stessi, nell'identificazione di attività ed obiettivi e di capacità di collegare ad essi un indicatore specifico.

Inoltre, grazie a questo intervento di riorganizzazione del processo di progettazione a adesione alle nuove modalità di lavoro è ora possibile affiancare elementi di analisi qualitativa ad un'analisi quantitativa dei progetti e del lavoro smart regionale. Sotto il profilo degli strumenti, la realizzazione di un sistema informativo dedicato al governo dello smart working, infatti, consente di:

- gestire in maniera più fluida l'intera filiera di processo: dalla presentazione del progetto smart alla manutenzione dei team smart (e degli smart workers singoli);
- garantire la circolarità delle informazioni necessarie al governo del processo, all'assistenza ai fruitori e agli stakeholder;
- migliorare l'usabilità dei fruitori, che posso rintracciare le informazioni di cui necessitano in maniera semplice e profilata.

LA PROSPETTIVA 2022: "DATA DRIVEN" SMART WORKING

Ad aprile 2022, in Regione, gli smart workers che hanno sottoscritto un accordo individuale erano poco più di 2.700, pari al 73% dei dipendenti regionali.

Tale numero è destinato a salire per effetto dell'approvazione di nuovi progetti e per il superamento dell'istituto del telelavoro, grazie alla DGR 1074/2022 lo riconduce all'istituto unitario del lavoro agile, pur conservandone i più delicati aspetti di tutela delle fragilità individuali.

La crescita dimensionale, che ancora una volta sta interessando lo smart working regionale, pone al centro dell'attenzione il tema dell'estrazione e dell'utilizzo del potenziale informativo contenuto nei progetti presentati e dei dati degli smart workers stessi, anche in relazione ad altre fonti di informazioni e dati in possesso dell'Amministrazione.

La finalità è supportare con strumenti analitici le sfide di change management e performance management, raccolte già dal POLA 2021-2023, e informare la programmazione di nuove iniziative di organizzazione e governo delle risorse umane.

UNA REGIONE SMART: I NUMERI 2022 DEL LAVORO AGILE NELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

Per proporre un'analisi degli attuali numeri¹⁵ del lavoro agile in Regione si è ritenuto utile assumere come base di partenza la situazione ad Ottobre 2021, che costituisce il momento in cui l'Amministrazione regionale ha avviato il lavoro – già citato – di identificazione di attività, obiettivi e indicatori al fine di incrementare la qualità progettuale, in termini anche misurabili.

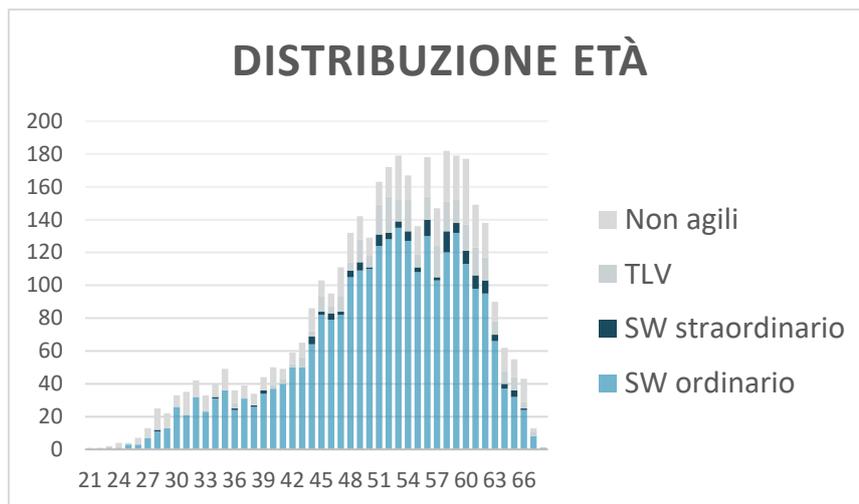
Di seguito si propongono due tabelle comparative¹⁶.

ott-21						apr-22					
01-ott-21	SWO	SWS	TLV	Non agili	Total e	01-apr-22	SWO	SWS	TLV	Non agili	Totale
Dipendenti	1426	1710	331	223	3690	Dipendenti	2712	120	291	593	3716
%	38,60 %	46,30 %	9,00 %	6,00 %	100%	%	72,98 %	3,23 %	7,83 %	15,96 %	100%
di cui assunti da gennaio 2021	102	665	16	90	873	di cui assunti da gennaio 2021	693	18	20	213	944
%	11,7%	76,2%	1,8%	10,3 %	100%	%	73,4%	1,9%	2,1%	22,6%	100,0 %
di cui con figli a carico	701	604	178	57	1540	di cui con figli a carico	326	15	37	68	446
%	45,5%	39,2%	11,6 %	3,7%	100%	%	73,1%	3,4%	8,3%	15,2%	100%
Età Media	52,2	48,7	54,2	49,5	50,6	Età Media	51,0	54,8	54,8	49,8	51,3
Età Mediana	53	50	55	53	52	Età Mediana	52	56	55	53	53

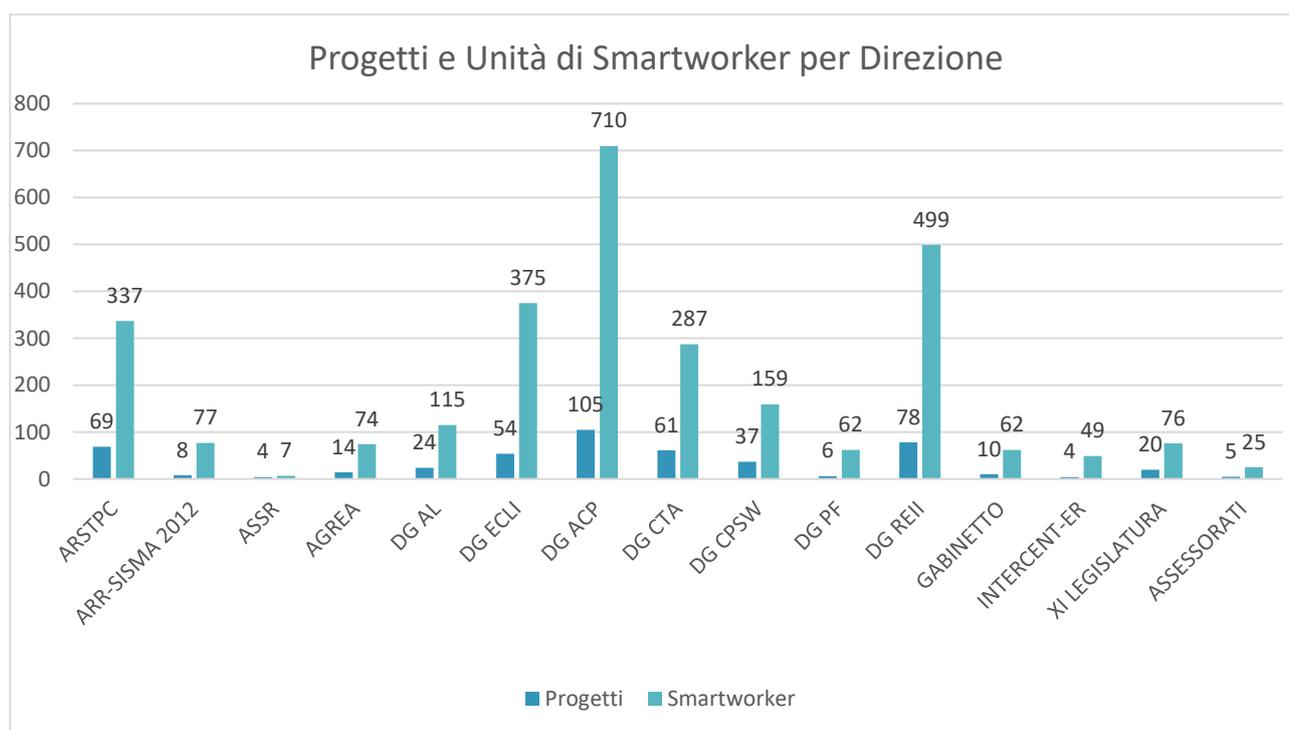
Come è possibile osservare, in 6 mesi lo smart working ordinario regionale ha coinvolto quasi 1300 dipendenti in più: metà di questi sono dipendenti entrati nell'organizzazione regionale nel corso del 2021, altri sono dipendenti approdati allo smart working quale modalità ordinaria di lavoro a seguito di una positiva esperienza in smart straordinario e, per una piccola quota (circa 40), telelavoristi che hanno optato per la forma di lavoro agile più flessibile.

¹⁵ Aggiornamento al 1/4/2022.

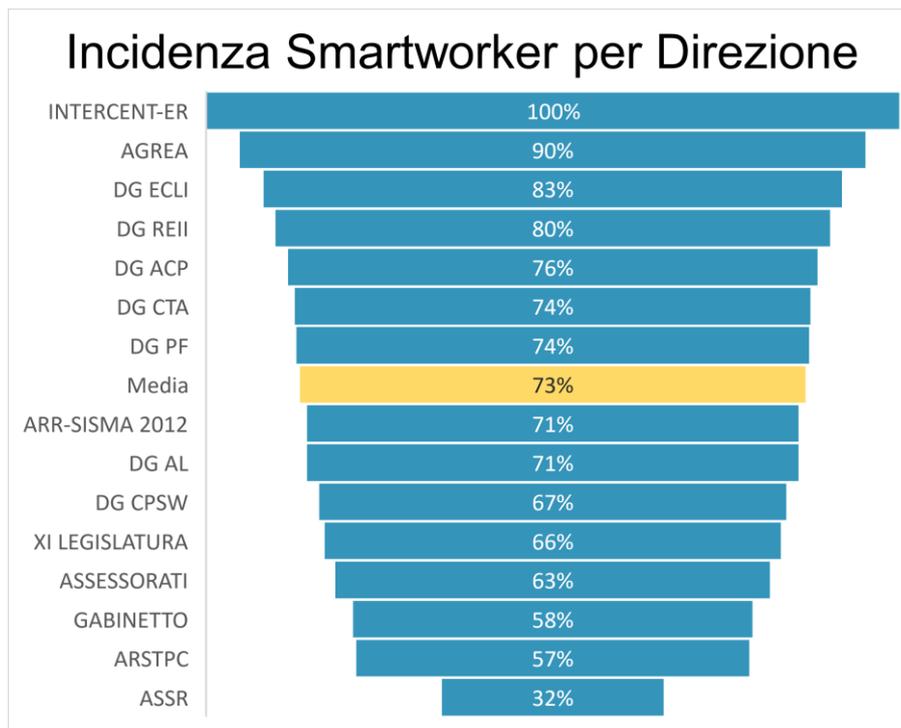
¹⁶ Si precisa che, nelle seguenti elaborazioni, è stato considerato solo il personale facente parte della dotazione organica regionale e che i dati presentano un margine di errore del 4% causato dalla mancanza di corrispondenze biunivoche tra le diverse basi di dati utilizzate.



Le Direzioni generali con il maggior numero di progetti e, di conseguenza, di team smart continuano ad essere le Direzioni che per prime hanno sperimentato lo smart working quale modalità di organizzazione del lavoro sin dal 2018.

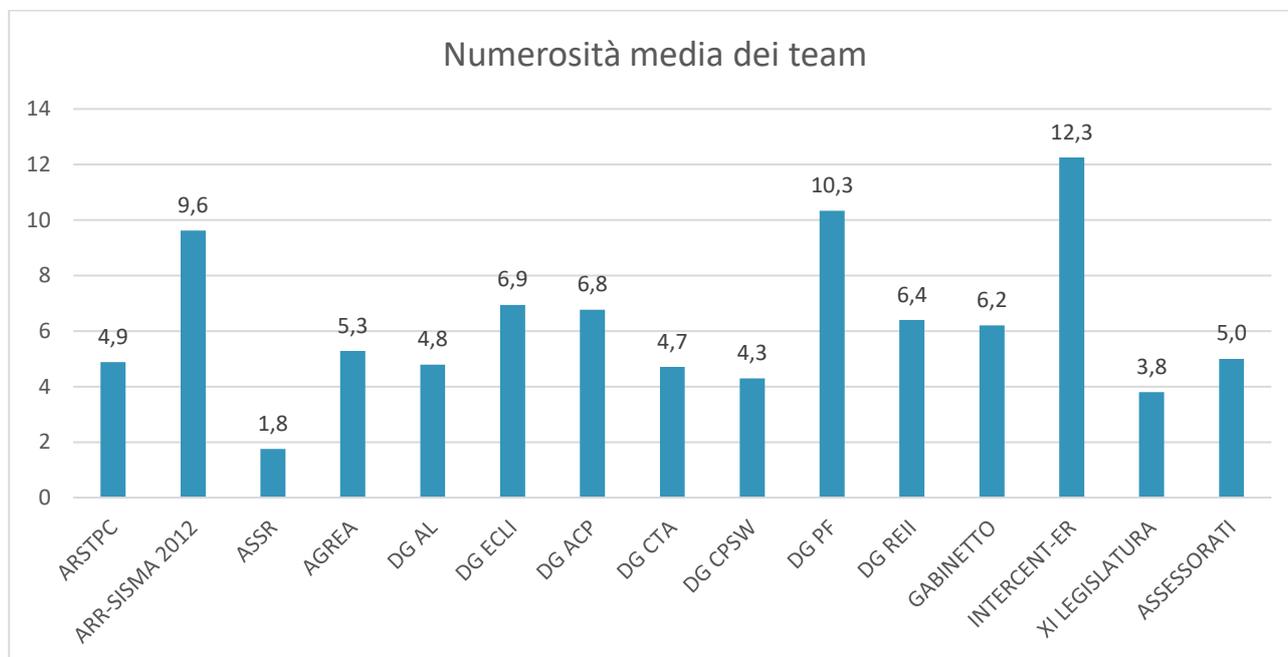


Si evidenzia, parimenti, la necessità di considerare la percentuale di smart worker ordinari sul totale dei dipendenti per struttura apicale.



Si notano infatti Direzioni nelle quali, a fronte di un numero limitato di progetti, l'adesione allo smart working quale modalità di lavoro ordinaria è totale o quasi (ad es. Intercenter e Agrea).

Il dato è confermato anche dalla numerosità media dei team di progetto, che risulta molto variabile: da un minimo di 3,5 componenti ad un massimo di 13,3, per una media complessiva pari a 5,8 dipendenti per progetto.



Per quanto riguarda il coordinamento dei team smart si osserva che in 290 casi (su 387¹⁷) è attribuito a Posizioni Organizzative o Dirigenti di Area, mentre in 97 casi sono i Responsabili di Settore stessi a ricoprire il ruolo di coordinatori: nel 42% di questi casi (41 in valore assoluto) nel team non è presente una Posizione organizzativa o un Dirigente professional, nel 58% sono presenti una o più Posizioni organizzative, dunque il coordinamento dirigenziale può essere letto come rafforzativo dell'integrazione tra aree di lavoro con obiettivi smart.

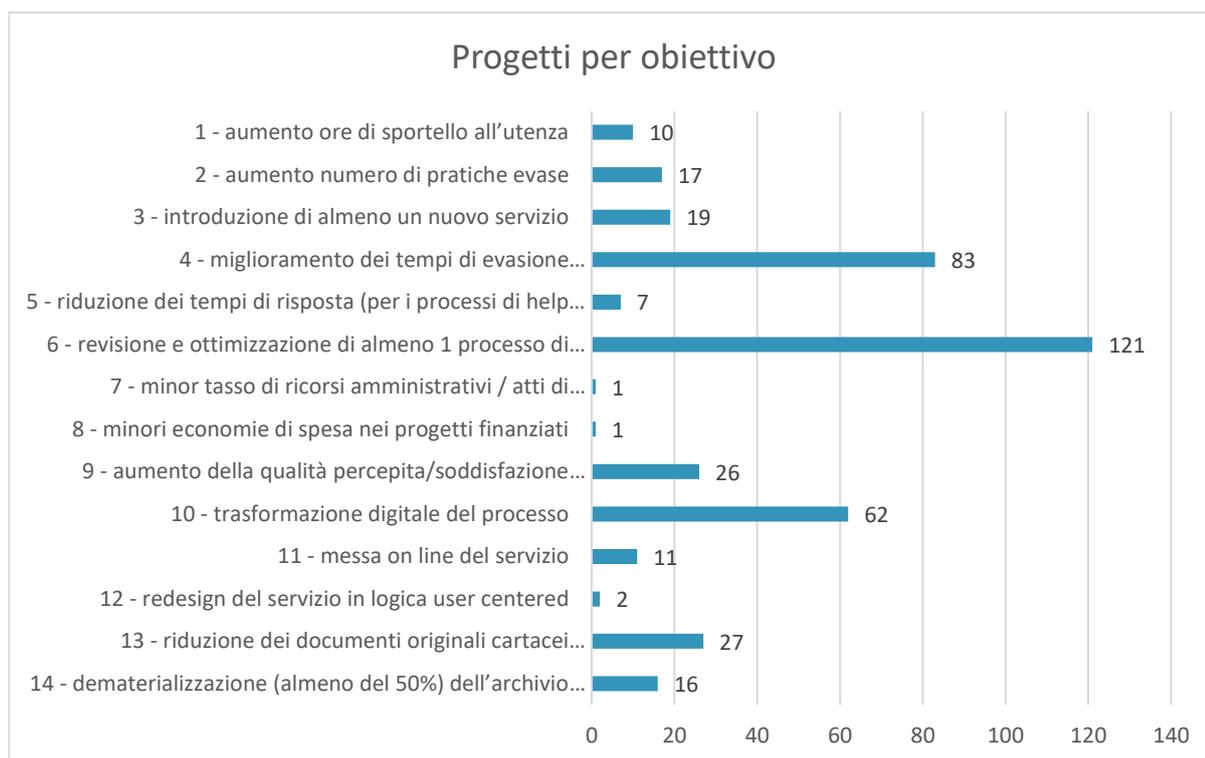
GLI OBIETTIVI SMART

Sulla base dei progetti presentati, i team smart si posizionano in maniera univoca su uno dei seguenti 14 obiettivi e relativi impatti di miglioramento atteso.

¹⁷ In questo insieme non si intendono comprese le strutture speciale di Giunta e Assemblea.



I 403 progetti smart in esame si sono distribuiti tra gli obiettivi già elencati come segue.



È interessante osservare che:

- il 30% dei progetti si concentra sull'obiettivo 6-Aumento qualità-Incremento della qualità organizzativa e erogata-revisione e ottimizzazione di almeno 1 processo di lavoro;
- il 20,6% dei progetti ambisce all'obiettivo 4-Aumento quantità-Incremento del servizio e/o uso più efficiente delle risorse-miglioramento dei tempi di evasione pratica/riduzione del tempo di attraversamento del processo;
- il 15,4% dei progetti si posiziona sull'obiettivo 10-Digitalizzazione-Miglioramento organizzativo e delle competenze digitali-trasformazione digitale del processo.

I progetti smart quindi, al netto delle peculiarità di ciascuno tra i tre obiettivi elencati e dei relativi impatti attesi, ambiscono a lavorare attivamente sui processi e sui procedimenti: in altri termini 2/3 dei team smart hanno individuato nella compilazione del progetto per l'accesso allo smart working ordinario l'occasione utile per riflettere e riorganizzare le proprie attività *core*.

A completamento di questo dato, si osserva che i medesimi obiettivi 4, 6, 10 complessivamente coinvolgono ben 1750 unità di personale regionale.

PRIME EVIDENZE PER UN'ANALISI DELL'IMPATTO

In questo paragrafo si intende offrire una prima analisi qualitativa sull'impatto che i progetti di smart working avranno sul lavoro regionale entro il prossimo triennio¹⁸.

In dettaglio sono stati approfonditi i progetti relativi agli obiettivi:

- 4-Aumento quantità-Incremento del servizio e/o uso più efficiente delle risorse-miglioramento dei tempi di evasione pratica/riduzione del tempo di attraversamento del processo;
- 6-Aumento qualità-Incremento della qualità organizzativa e erogata-revisione e ottimizzazione di almeno 1 processo di lavoro;

¹⁸ In base al disciplinare di cui al POLA, i progetti possono avere la durata massima di 3 anni.

- 10-Digitalizzazione-Miglioramento organizzativo e delle competenze digitali-trasformazione digitale del processo;

che – come precedentemente illustrato – costituiscono 2/3 dei progetti approvati e complessivamente coinvolgono quasi metà del personale regionale.

Per poter esaminare il contributo dello smart working al miglioramento della performance organizzativa in termini di riduzione dei tempi di attraversamento e/o dei tempi procedurali, occorre operare due importanti premesse:

- a) le proposte progettuali recanti l'obiettivo di riduzione dei tempi possono riguardare processi (a rilevanza interna ed esterna), interi procedimenti o anche solo singole fasi endoprocedimentali, sui quali i team smart lavorano attivamente;
- b) sono stati riproposti alla riformulazione dei team quei progetti che identificavano come obiettivo il mero rispetto dei termini procedurali imposti dalle norme, affinché fosse identificato un termine organizzativamente rilevante per il team stesso.

L'analisi della riduzione dei tempi che i team smart intendono operare è quindi basata, per ogni progetto di questo tipo, sull'estrazione dei tempi singolarmente indicati in ciascuno di essi al fine di identificare una percentuale di riduzione.

La maggior parte dei progetti smart aventi come obiettivo la riduzione dei tempi si concentra su una riduzione pari o superiore al 10% rispetto ai tempi pre-progetto.

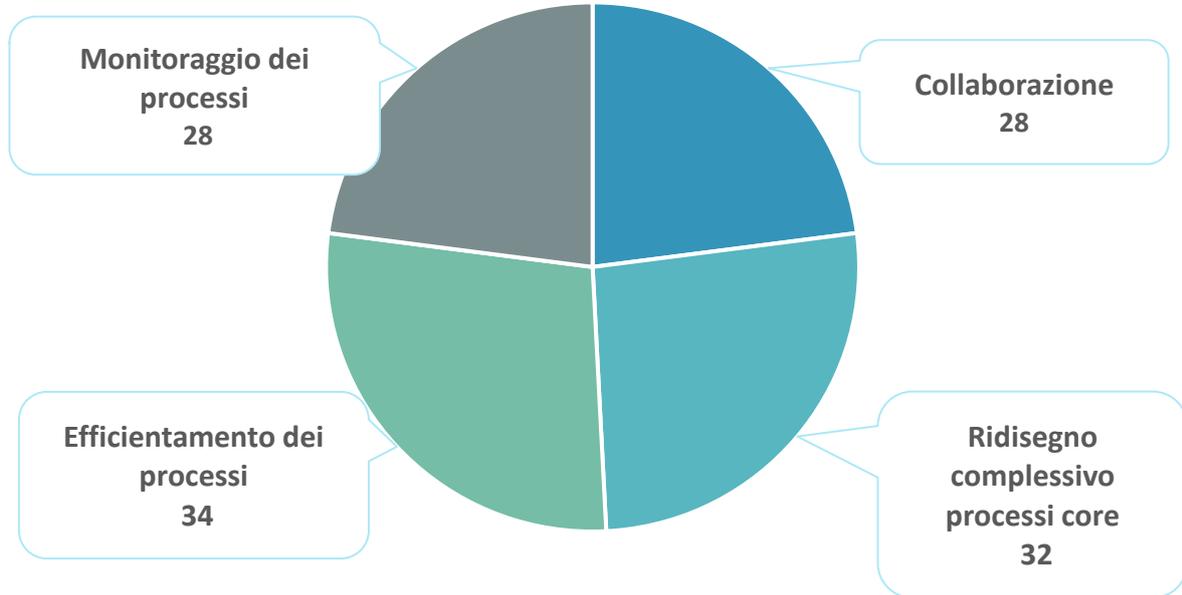
Per quanto riguarda invece l'obiettivo 6, legato all'ottimizzazione dei processi di lavoro, si è scelto di esaminare i progetti smart nella seguente prospettiva.

Intendendo per ottimizzazione l'identificazione del miglior compresso tra le diverse attività che finalizzano un processo di lavoro verso il miglior risultato possibile, si è optato per suddividere i progetti smart di ottimizzazione per ambiti di miglioramento prevalente.

In altri termini, si è esplicitato per ciascun progetto di ottimizzazione l'ambito di miglioramento identificato dal team smart e, sul totale di 122 progetti esaminati, è emerso che:

- il 23% dei team (28 progetti) lavorerà sul rafforzamento della dinamica collaborativa;
- il 26% dei team (32 progetti) si concentrerà sul ridisegno delle attività core;
- il 28% dei team (34 progetti) lavorerà sull'incremento dell'efficacia delle proprie attività;
- il 23% dei team (28 progetti), probabilmente partendo da una fase di ottimizzazione più avanzata, si concentrerà invece sul monitoraggio delle attività.

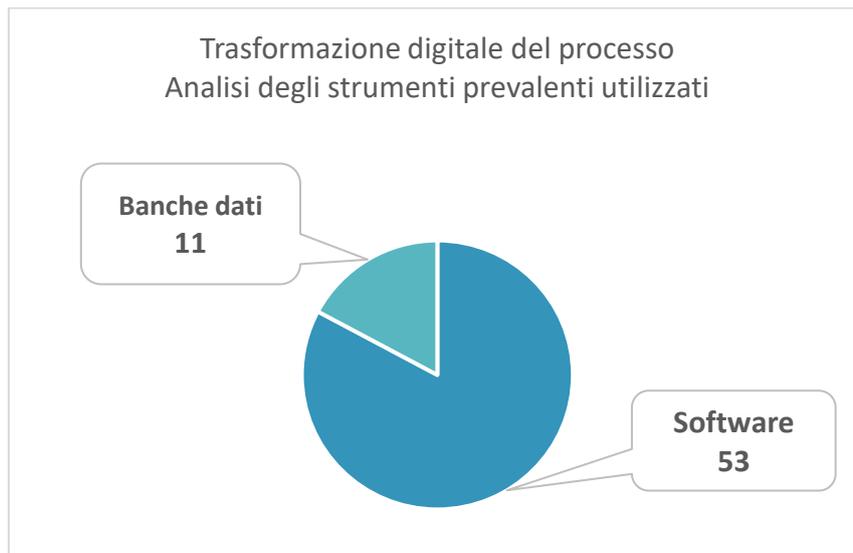
Revisione e ottimizzazione di almeno 1 processo di lavoro
Analisi degli ambiti prevalenti di intervento



Per quanto riguarda invece l'obiettivo 10, legato alla trasformazione digitale del processo, si è optato per indagare quali fossero gli strumenti prevalentemente utilizzati.

In tale prospettiva si è osservato che prevalgono applicazioni software dedicate, ma è interessante osservare anche l'attenzione alla creazione / gestione di banche dati, quali step fondamentali per la sistematizzazione dei processi di lavoro e l'evoluzione dei servizi.

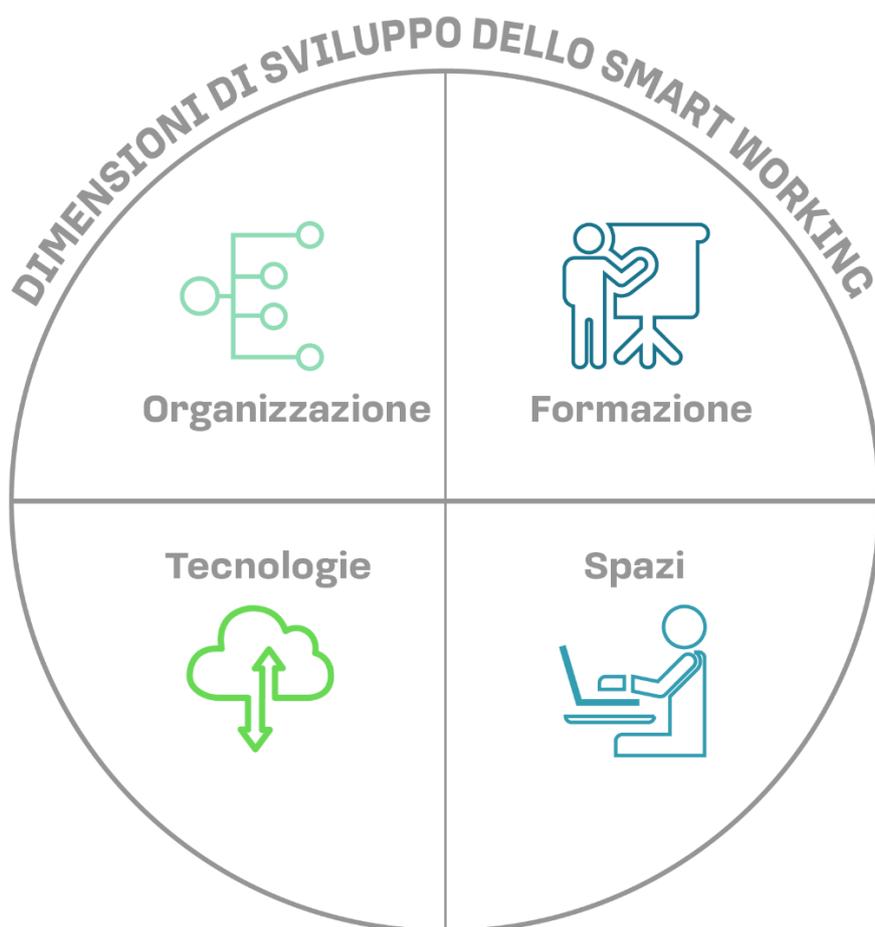
Trasformazione digitale del processo
Analisi degli strumenti prevalenti utilizzati



PROSSIMI PASSI: DALLO SMART WORKING ALL'HYBRID WORK PER UNA REGIONE REALMENTE SMART

Il biennio 2022-2024 rappresenta un importante punto di svolta nel percorso di sviluppo dello Smart Working in Regione Emilia-Romagna. Nel corso dei prossimi mesi sarà infatti fondamentale consolidare quanto finora sviluppato per accompagnare una nuova fase evolutiva in grado di segnare il passaggio dallo Smart Working inteso come misura organizzativa al lavoro Smart inteso come approccio di fatto ordinario e profondamente innovativo al lavoro, caratterizzato dalla natura ibrida della prestazione lavorativa, parte svolta in presenza e parte a distanza e da un'elevata capacità di utilizzare le tecnologie digitali per meglio realizzare obiettivi e servizi assegnati.

Per questo motivo, alla luce di quanto già stabilito nel Pola 2021-2023 si procederà a lavorare per rafforzare le quattro dimensioni dello sviluppo dello Smart: organizzativa, formativa, tecnologica e degli spazi, secondo quanto di seguito definito (per il dettaglio si rimanda a quanto già precisato nell'ambito del POLA, nonché nel Piano Formativo triennale e nelle Linee di Indirizzo per la transizione digitale):



1) dimensione organizzativa

- a) Rafforzamento e diffusione omogenea del sistema di **task management e di misurazione della performance individuale e di team** tramite sistemi e dati (cruscotto Data People Management) (avvio sperimentazione in autunno 2022. Estensione ambiti di rilevazione e Consolidamento 2023. Utilizzo a regime dal 2024)

- b) **Consolidamento del sistema di monitoraggio dell'impatto dello Smart Working** sulle performance e progressivo allineamento (entro il 2024) dei sistemi di misurazione con quelli più generali definiti nel Piano Performance per raggiungere il definitivo superamento dei "progetti Smart"
 - c) Rafforzamento della capacità di gestire in maniera efficace le relazioni lavorative attraverso gli strumenti di *social collaboration* attraverso lo sviluppo di un **percorso partecipato per la definizione di una netiquette aziendale**
 - d) Monitoraggio e misurazione dell'impatto sul benessere organizzativo tramite la somministrazione periodica di una **survey dedicata**.
- 2) **Dimensione della formazione**
- a) Sviluppo delle **competenze di leadership, orientamento e capacità di gestione del lavoro ibrido, responsabilizzazione autonomia e fiducia** sia nella dimensione individuale che di team attraverso la partecipazione dei dipendenti ai seguenti percorsi formativi:
 - i) Servizi di formazione in materia di smart leadership
 - ii) Team Coaching
 - iii) Digital Lab
 - iv) Benessere Organizzativo
 - v) Costruzione delle Digital Skills
 - vi) Project Management (Certificazione ISIPM base)

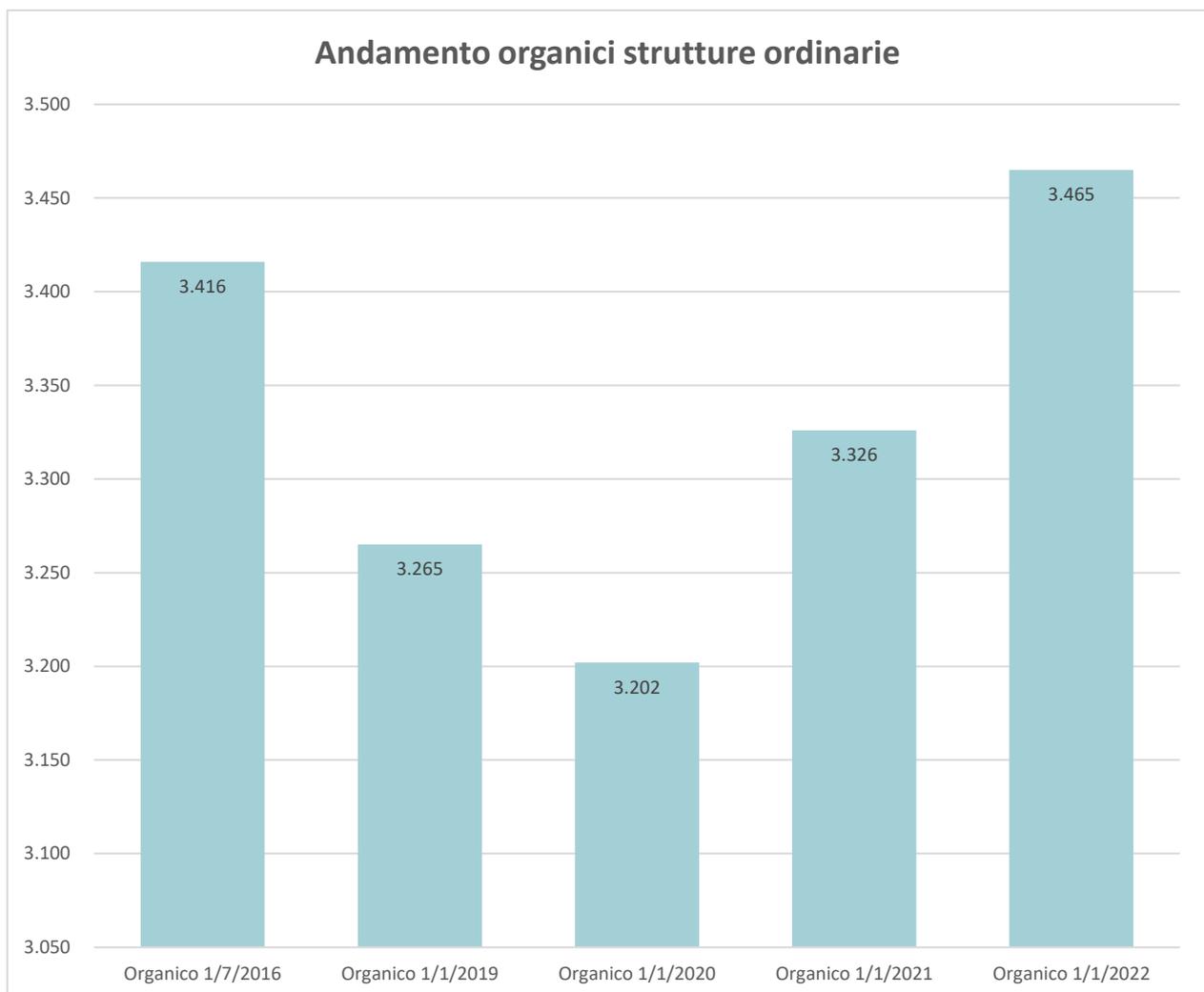
 - b) **Monitoraggio dello sviluppo dell'attitudine smart tramite ripetizione nell'anno 2022 e 2023 dell'Assessment per la Smart Attitude** anche al fine di rafforzare ulteriormente le azioni di sviluppo competenze e meglio orientarle alle esigenze specifiche dell'organizzazione regionale
- 3) **Dimensione degli spazi di Coworking**
- a) Sviluppo della rete delle **sedì di Coworking in tutto il territorio regionale**
- 4) **Dimensione tecnologica**
- a) Sviluppo del **nuovo digital workplace** a supporto dell'hybrid work

Sottosezione di programmazione: piano triennale dei fabbisogni di personale

Dal 2019 l'amministrazione regionale ha sviluppato la propria programmazione annuale e pluriennale dei fabbisogni di personale perseguendo i seguenti obiettivi:

- Garantire il ricambio generazionale di quasi il 50 % dell'organico nell'arco della legislatura;
- Rinnovare il capitale umano ampliando l'area dei funzionari rispetto alle mansioni più esecutive e individuando nuove professionalità emergenti per supportare la trasformazione digitale e organizzativa dell'ente;
- Rafforzare le capacità amministrative ampliando e stabilizzando gli organici delle strutture ordinarie;

Grazie alle misure assunzionali attivate nel quadriennio 2019/2022 è possibile rilevare che **l'organico nel suo complesso si è stabilizzato neutralizzando le oltre 1200 cessazioni del periodo e registrando un incremento assoluto dal 2019 di oltre 200 unità di personale disponibile per le strutture ordinarie dell'amministrazione.**



Nel triennio 2022/2024 la programmazione dei fabbisogni dovrà fare fronte a ulteriori 520 cessazioni.

Grazie ad una analisi dei fabbisogni professionali condotta nel 2022 è stato individuato il fabbisogno di ogni aggregato direzionale per il periodo dal 1° luglio 2022 al 31/12/2024.

Di seguito è riportata la distribuzione del fabbisogno programmato per ogni esercizio per ogni aggregato direzionale.

AGGREGAZIONI DG/AGENZIE	Assunzioni programmate nel 2022	Assunzioni programmate nel 2023	Assunzioni programmate nel 2024	Totale assunzioni autorizzate nel triennio
DG ASSEMBLEA	16	2	8	26
GABINETTO, AG SISMA	8	5	0	13
DG REII	44	21	14	79
DG FINANZE	13	6	2	21
DG ACP + AGREA	33	38	28	99
DG CPSW + AG SAN. + INTERCENTER	36	17	9	62
DG ECLI	41	27	2	70
DG CTA	43	8	10	61
AG PROT CIVILE	46	14	7	67
Totali	280	138	80	498

La tabella fissa il fabbisogno assunzionale da garantire nel triennio di riferimento ad ogni aggregato direzionale sulla base del quale le singole direzioni e agenzie hanno individuato le categorie, le professionalità e le relative quantità da soddisfare in funzione delle cessazioni puntuali, dei propri indirizzi di adeguamento qualitativo e professionale degli organici e delle procedure assunzionali in corso e/o previste nel triennio e delle graduatorie vigenti al 1° luglio 2022.

Gli organici assegnati alle strutture ordinarie, al fine di garantire la necessaria flessibilità operativa alle direzioni e agenzie al mutare della ripartizione dinamica dei carichi di lavoro interni e la riqualificazione professionale degli stessi, **sono espressi solo in termini numerici complessivi e ricomprendono sia il comparto che la dirigenza.**

Dall'organico assegnato sono esclusi i direttori generali, i direttori di agenzie, il personale delle strutture speciali di Giunta e Assemblea e tutto il personale indisponibile (personale in aspettativa a qualsiasi titolo, personale in comando e in distacco verso altri enti).

Le posizioni indisponibili sono conservate nella dotazione organica generale senza alcun riferimento alla struttura di provenienza e sono gestite dalla Direzione generale competente in materia di personale.

Le cessazioni ed assunzioni del personale assegnato a Strutture speciali di Giunta e Assemblea legislativa e il personale indisponibile (Distacchi, comandi e aspettative a diverso titolo) non è oggetto della presente programmazione in quanto risponde a norme speciali che, nel rispetto complessivo dei vincoli di spesa di personale di cui all'art. 33, comma 1 del DL 34/2019 convertito, ne garantiscono livelli di flessibilità operativa sottoposti a soli vincoli di natura finanziaria fissati dalle legge regionali e al rispetto di quanto disposto dalla Sezione Regionale della Corte dei conti nella Parifica 2020 in materia di collocazione degli organici nella

I fabbisogni assunzionali individuati nella precedente tabella sono stati ripartiti dalle Direzioni generali e dalle Agenzie tra le diverse famiglie professionali e tra le diverse procedure assunzionali da attivare nel corso del triennio.

Di seguito è riportata l'individuazione, per categoria professionale, delle posizioni lavorative e delle famiglie professionali da assumere nel corso del triennio 2022/2024:

CAT	Posizione lavorativa da ricoprire	DG Assemblea	Gabinetto e Agenzia Sisma	DG REII	DG FINANZE	DG ACP e AGREA	DG CPSW + AG SSR + INTERCENTER	DG ECLI	DG CTA	AG STCP	Totale
B	Operatore di SEGRETERIA	1	1		1	2	2	2	2	2	13
	Operatore dei SERVIZI OPERATIVI								2		2
B Totale		1	1		1	2	2	2	4	2	15
C	Assistente AMMINISTRATIVO CONTABILE	7	6	19	11	4	12	14	14	14	101
	Tecnico PROGETTISTA IN CAMPO AMBIENTALE		1	8					13	26	48
	Tecnico in CAMPO AGROFORESTALE					23					23
	Tecnico di APPLICAZIONI INFORMATICHE	2									2
	Assistente di SEGRETERIA		1	1		11		24		3	40
	Tecnico di COMUNICAZIONE PUBBLICA E IMMAGINE	1									1
	Tecnico della SICUREZZA INFORMATICA	1		3							4
	Assistente all'AMMINISTRAZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE			7							7
C Totale		11	8	38	11	38	12	37	27	44	226
D	Specialista AMMINISTRATIVO GIURIDICO	8		5			9		1	4	27
	Specialista IN MATERIE ECONOMICHE E FINANZIARIE		2	1	3	1					7
	Specialista della TRASFORMAZIONE DIGITALE	2									2
	Specialista della PROGR. DEL TERRITORIO, DELLA MOBILITA' E DELLA TUTELA AMBIENTALE								3		3
	Specialista FITOSANITARIO					25					25
	Specialista in COMUNICAZIONE PUBBLICA			2							2
	Specialista in CAMPO AGROFORESTALE								1		1
	Specialista AMMINISTRATIVO GIURIDICO					6					6
	Specialista in AGRICOLTURA					15					15
	Specialista in SANITÀ E SERVIZI SOCIALI						2				2
	Specialista in CONSULENZA GIURIDICA E PROCEDIMENTI AMMINISTRATIVI			1							1
	Specialista in INFORMATICA E TELEMATICA			2	1		1				4
	Specialista in PIATTAFORME DOCUMENTALI DIGITALI			2							2
	Specialista in STATISTICA E ANALISI SETTORE			4							4
	Specialista ECONOMICO FINANZIARIO						1				1
	Specialista in PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE ED EDILIZIA ABITATIVA						1				1
	Specialista in ATTIVITA' CULTURALI							1			1
	Specialista in AMBIENTE								11		11
	Specialista AMMINISTRATIVO CONTABILE								3		3
	Specialista in PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE ED EDILIZIA								1		1
Specialista in SICUREZZA DEL TERRITORIO E INTERVENTI DI EMERGENZA									9	9	
D Totale		10	2	17	4	47	14	2	20	12	128

DIR	DIRIGENTI PROFILO UNICO DELLA DIRIGENZA REGIONALE	4	1	14	4	11	1	15	8	7	65
	DIRIGENTI PROFILO SOCIO SANTARIO						26				26
DIR Totale		4	1	14	4	11	27	15	8	7	91
Totale complessivo		26	12	69	20	98	55	56	59	65	460

Le misure assunzionali da attivare dal 1° luglio 2022 al 31/12/2024 saranno le seguenti e ricomprendono, per il solo esercizio 2022, le assunzioni già approvate ad agosto 2021 e non ancora completate al 1° luglio 2022:

CAT	Procedura assunzione	Numero assunzioni
B	Adempimenti d'obbligo	13
	Mobilità da altri enti	2
B Totale		15
C	Stabilizzazioni	38
	Graduatoria - C Tecnico Agroforestale	23
	Graduatoria - C Amministrativo contabile	78
	Graduatoria - C Tecnico progettazione Ambientale	48
	Nuovi concorsi - Assistente AMMINISTRATIVO CONTABILE	21
	Nuovi concorsi - Assistente all'AMMINISTRAZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE (Junior) - CFL	7
	Nuovi concorsi - Tecnico COMUNICAZIONE E IMMAGINE PUBBLICA	1
	Nuovi concorsi - Tecnico Sicurezza Informatica (corso Concorso)	4
	Mobilità da altri enti	6
C Totale		226
D	Riassunzioni	1
	Stabilizzazioni	2
	Comandi non onerosi sanità	1
	Conversione CFL Fitosanitario in ruolo	25
	Mobilità da altri enti	16
	Mobilità esterne anno precedente da completare	2
	Mobilità interne entrata	2
	Nuovi concorsi - Specialista AMMINISTRATIVO GIURIDICO	28
	Nuovi concorsi - Specialista in AGRICOLTURA (junior) - CFL	15
	Nuovi concorsi - Specialista in INFORMATICA E TELEMATICA (Junior) - CFL	5
	Nuovi concorsi - Specialista IN MATERIE ECONOMICHE E FINANZIARIE (JUNIOR) - CFL	8
	Nuovi concorsi - Specialista in AMBIENTE (Junior) - CFL	8
	Nuovi concorsi - Specialista CENTRALE OPERATIVA (CFL)	8
Nuovi concorsi - Specialista in STATISTICA E ANALISI DI SETTORE (Junior) - CFL	4	
Nuovi concorsi - Specialista in PIATTAFORME DOCUMENTALI DIGITALI (Junior) - CFL	2	

	Scorrimento graduatorie altri enti	1
D Totale		128
DIR	Assunzioni dirigenti da graduatorie concorsuali	51
	Avviso art. 18 Dirigenti	10
	Comandi Dirigenti	1
	Comandi non onerosi sanità	26
	Mobilità dirigenti	3
DIR Totale		91
Totale complessivo		460

La differenza tra le cessazioni e le nuove assunzioni programmate è compensata da rientri da distacchi e comandi e da processi di mobilità interna.

Sottosezione di programmazione: formazione del personale

La proposta formativa del piano triennale approvato nel 2021 si è posta in continuità con azioni già avviate per alcuni elementi strategici, ma ha presentato anche novità e punti di attenzione scaturiti da specifici eventi intercorsi nell'anno 2020 che hanno fortemente condizionato l'individuazione di fabbisogni formativi per l'organizzazione.

L'imprevedibile scoppio della pandemia del Covid-19 agli inizi dell'anno 2020 ha imposto un netto cambio di marcia alla "macchina pubblica" e si è rivelato nella sua drammaticità un acceleratore per l'attivazione di processi di innovazione organizzativa e di trasformazione digitale nelle PA. L'apparato normativo scaturito dall'emergenza, che ha elevato ad estrema strategicità lo smart working e tutte quelle attività di lavoro che si potevano svolgere anche a distanza, ha individuato nella formazione uno strumento fondamentale per supportare tutti i processi di cambiamento. La strategicità della formazione come asset di rilievo per il sostegno di questo radicale cambiamento lo troviamo nel POLA, Piano organizzativo del lavoro agile quale strumento di programmazione del lavoro agile e di misurazione della performance, introdotto dall'art. 263, comma 4-bis del DL. 34/2020 convertito con L. 77/2020 ad integrazione del piano della performance.

L'individuazione di fabbisogni formativi è coadiuvata delle indicazioni fornite dai risultati dell'azione di assessment Smart Attitude (che viene ripetuta annualmente) commissionato per rilevare una mappa delle competenze, tra cui anche quelle digitali e di propensione al cambiamento, dei dipendenti dell'ente.

Obiettivi del Piano triennale

Il Piano Triennale 2021-2023, considerati gli elementi di contesto presentati, si pone precisi obiettivi da perseguire.

- Accompagnare la trasformazione digitale dell'organizzazione regionale attraverso l'incremento delle azioni formative erogate a distanza sincrone e asincrone;
- Valorizzare le competenze del personale regionale attraverso il processo di onboarding e il relativo trasferimento di competenze tecniche;
- Favorire il change management nell'ambito delle azioni di introduzione di un CRM unico e federato nonché di diffusione di strumenti di task management;
- Diffondere la cultura del lavoro per team e per obiettivi;
- Sviluppare, potenziare e diffondere competenze di leadership digitale nell'ambito dei team di lavoro presenti nell'organizzazione;
- Promuovere la diffusione di competenze digitali verticali, trasversali e soft;
- Supportare il top management e il middle management con azioni di potenziamento delle competenze manageriali e di project management;
- Garantire il mantenimento e l'aggiornamento delle competenze tecniche specialistiche;
- Garantire l'adempimento della formazione obbligatoria prevista da specifiche norme di legge;
- Supportare la diffusione e il mantenimento delle competenze linguistiche;
- Promuovere azioni di awareness per affrontare i nuovi contesti lavorativi sempre più flessibili con "tempi dilatati e sempre connessi";

Già con la delibera di giunta regionale n. 244/2018, atto di approvazione del precedente piano triennale 2018-2020, sono state introdotte tre aree di intervento che raccolgono le azioni dell'intera strategia. In questa sede vengono confermate e riproposte per orientare la pianificazione degli interventi formativi e i relativi investimenti di risorse.

Gli obiettivi presenti nell'elenco sono pertanto perseguiti attraverso la progettazione di percorsi formativi e azioni formative di sistema ricondotte ad una delle seguenti aree di intervento:

Area 1. Sviluppo del capitale umano
(Competenze Strategiche)

Area 2. Aggiornamento professionale
(Competenze Tecniche)

Area 3. Sicurezza sui luoghi di lavoro e benessere organizzativo

Il piano delle misure formative è inoltre potenziato con due interventi trasversali:

- Il progetto OurSELF: il catalogo dei corsi online su Self aperti a tutti i dipendenti regionali
- Il progetto Onboarding (Alba) : il percorso formativo, costruito sul catalogo OurSELF e sull'affiancamento on-the-job, dedicato ai neassunti

Gli interventi formativi

Gli eventi emergenziali hanno evidenziato l'importanza delle competenze digitali delle persone intese come capacità di utilizzo della tecnologia e degli strumenti collaborativi ma anche come capacità di adozione di comportamenti corretti, sicuri anche a distanza e finalizzati al raggiungimento degli obiettivi. Durante il 2020 inoltre, sono emersi con chiarezza anche aspetti da migliorare e rinforzare quali la formazione continua sulle nuove tecnologie e sul relativo utilizzo consapevole.

La somministrazione dell'assessment "Smart Attitude" ai dirigenti, posizioni organizzative ed esteso poi a tutti i collaboratori ha resuito orientamenti precisi di cui tenere conto nella progettazione delle prossime azioni formative per consolidare e sviluppare ulteriormente i mindset abilitanti e le competenze tecniche e comportamentali necessarie per:

- aumentare le capacità di pianificazione e monitoraggio delle attività utili a raggiungere i propri obiettivi di performance;
- migliorare la capacità di gestire il proprio tempo in un contesto digitale ad alta densità di informazioni;
- aumentare le competenze e le conoscenze abilitanti all'utilizzo delle tecnologie a disposizione;
- accrescere la capacità di interagire a livello interfunzionale e di team per il raggiungimento degli obiettivi comuni;
- supportare le persone per espandere il proprio network e rinforzare la propria capacità di influenza come promotore di cambiamento, agendo sulle dinamiche interpersonali, sociali e organizzative informali, divenendo punto di riferimento riconosciuto tra i colleghi delle varie strutture organizzative dell'Ente.

Gli interventi formativi del piano triennale vengono proposti secondo le aree di intervento "Sviluppo capitale umano", "Aggiornamento professionale", "Sicurezza e benessere".

Area 1. Sviluppo del capitale umano (Competenze Strategiche)

Le nuove proposte per il prossimo triennio sono sintetizzate nella tabella:

Tema	Competenze da acquisire	Target destinatari	Modalità di erogazione
Management	Project management con certificazione finale ISIPM livello base	Dirigenti e Posizioni Organizzative (400-430)	Aula virtuale sincrona o in presenza
Smart Leadership	Il capo come coach nel lavoro agile e l'esercizio di una smart leadership collaborativa/motivazionale	Dirigenti e Posizioni Organizzative (400-430)	Aula virtuale sincrona o in presenza

Tema	Competenze da acquisire	Target destinatari	Modalità di erogazione
Cross Skills	Capacità di gestire la sfida della digitalizzazione e della globalizzazione con un nuovo paradigma “strategy driven” fornendo i passaggi fondamentali per apprendere e applicare questa nuova competenza manageriale.	Dirigenti e Posizioni Organizzative (100)	Aula virtuale sincrona o in presenza
	Capacità di Design Thinking in formazione esperienziale	Funzionari (100)	Aula virtuale sincrona o in presenza
	Capacità di gestire il cambiamento	Funzionari (100)	Aula virtuale sincrona o in presenza
	Capacità di dare forma a pensiero, know-how, informazioni e dati in modo nuovo e in linea con le nuove regole della comunicazione imposte dalle nuove tecnologie digitali (Value Proposition Design, Pitching, Audience Profiling e Storytelling)	Funzionari (100)	Aula virtuale sincrona o in presenza
Competenze per il digitale (soft skill)	Capacità di pianificazione e orientamento al risultato in contesti di lavoro a distanza (Change agility)	Tutti i dipendenti e dirigenti (4000)	Piattaforma SELF e-learning
	Capacità di coordinarsi con gli altri e di team work in contesti di lavoro a distanza (Membership)	Tutti i dipendenti e dirigenti (4000)	Piattaforma SELF e-learning
	#Smartworking ER: competenze agili (comunicare con intelligenza emotiva, la gestione dei feedback, imparare dall'esperienza, ...)	Tutti i dipendenti e dirigenti (4000)	Piattaforma SELF e-learning
Assessment motivazione intrinseca	strumento di People Management	tutti	App Smartphone

La pandemia ha rappresentato un fattore accelerativo di un cambiamento che era già in corso e legato alla rivoluzione digitale e alla complessità dei sistemi. Emerge sicuramente il tema della leadership: da una visione

in cui il leader è al centro e visto come “leader-eroe” a una visione in cui prevale il team, il lavoro congiunto, la dinamicità, l’essere flessibili e sempre connessi.

I nuovi leader dovranno adeguarsi a nuovi sistemi di comunicazione, alla comprensione delle opportunità e dei limiti del lavoro da remoto; cambierà il modo di definire gli obiettivi, gestire deleghe e feedback, la capacità di motivare, la gestione di sé e del proprio tempo libero. La leadership è e sarà sempre più fondamentale nel processo di trasformazione digitale di un’organizzazione e soprattutto nel passaggio dal “fare digitale” all’“essere digitale”. Per organizzazioni e leader questo passaggio implica:

- una trasformazione cognitiva: i leader devono pensare diversamente.
- una trasformazione comportamentale: i leader devono agire diversamente
- una trasformazione emotiva: i leader devono reagire diversamente

Le azioni formative quali strumento di supporto e accompagnamento alle azioni di consolidamento dello smartworking in Regione si focalizzeranno:

- sullo sviluppo e potenziamento delle capacità di lavorare per progetti, per processo, e con orientamento al risultato in particolare per dirigenti e posizioni organizzative;
- sulle capacità di lavorare in team;
- sulle competenze collaborative e di comunicazione aperta.

La capacità collaborativa potrà essere sviluppata anche attraverso lo scambio di esperienze lavorative con sistemi di “short rotation” tra strutture al fine di ampliare la conoscenza delle varie fasi dei processi aziendali nell’ottica di favorire il confronto, analisi comparative (benchmarking) e l’individuazione di soluzioni innovative ed inedite anche attraverso il riuso di buone pratiche.

Con successivo atto saranno definite le modalità di attuazione della “short rotation” (la settimana dello scambio): due settimane all’anno, una nel primo semestre ed una nel secondo. Chi ha trovato soluzioni innovative e chi raccoglie (in forma strutturata) dati potenzialmente utili anche per finalità diverse dal proprio ambito di competenza, strettamente inteso, potrebbe ospitare colleghi per una settimana e viceversa. Scambi tra funzioni analoghe o tra aree analoghe o aree contigue ecc. Si prevede di misurare quanti fanno lo scambio, in quali strutture e gli effetti che tale scambio ha prodotto (sono cambiate le modalità di svolgere alcune attività, sono state semplificate, eliminate o sostituite con altre modalità di lavoro, ...).

Contaminazione e capacità di creare conoscenza organizzativa devono diventare l’obiettivo dei follow up dei percorsi formativi. L’investimento in formazione della Regione deve ampliare il più possibile i suoi effetti nell’ambito dell’organizzazione e garantire la massima diffusione e condivisione delle competenze apprese dalle persone.

Saranno promosse iniziative di “formazione interna” tenute dai partecipanti dei percorsi formativi che rientrano nell’ambito dei corsi di “Sviluppo del capitale umano”, ivi comprese le esperienze di Master, per favorire la diffusione delle competenze apprese nei corsi più innovativi e strategici a più persone possibili. Le iniziative organizzate saranno rilevate e contribuiranno alla costituzione di un albo interno di esperti “smart”. Si prevede di misurare quanti collaboratori attivano “lezioni interne di diffusione” in termini di ore, contenuti, quanti partecipanti e la soddisfazione degli stessi.

Mappare le competenze della “Smart Attitude” e dello smartworking

Per ciascun corso la Regione introduce l’indicazione degli obiettivi formativi in termini di competenze apprese in uscita. Per ciascun partecipante che conclude con successo il percorso saranno registrate le competenze apprese che contribuiranno a delineare il suo sviluppo professionale. La revisione del sistema di

classificazione delle competenze dovrà tenere conto in particolare di quelle oggetto dell'assessment "Smart Attitude" (grado di apprezzamento rispetto al nuovo modo di lavorare introdotto dallo smart working, propensione al cambiamento, propensione alla relazione e propensione all'innovazione) e di quelle rilevanti per consolidare lo smartworking (competenze organizzative: capacità di lavorare per obiettivi, per progetti, per processi, capacità di autorganizzarsi. competenze digitali: capacità di utilizzare le tecnologie con consapevolezza e capacità di adottare stili di leadership adeguati).

Nel triennio sono promosse attività di adeguamento delle banche dati della formazione quale strumento compreso nell'ambito degli "HR data driver management tools". In particolare le azioni riguarderanno principalmente:

- introduzione delle nuove competenze (derivate dall'assessment e quelle relative allo smartworking) tra le informazioni di ciascun corso inserito nella banca dati e di conseguenza attribuzione delle stesse a ciascun partecipante;
- integrazione delle nuove competenze mappate nel cv dei collaboratori;
- integrazione tra banche dati esistenti con quella della formazione (es. Canopo, ecc...)

Academy Regionale

Prosegue l'investimento della Regione nel Progetto di Academy.

Con propria delibera n. 1031 del 3 agosto 2020, la Giunta regionale ha rinnovato l'interesse a proseguire con le iniziative che rientrano nel progetto di Academy, in particolare con nuove edizioni del Master in "Public management and Innovation" (PM&I) che coinvolgeranno dirigenti regionali, posizioni organizzative e funzionari regionali (circa 20 persone per ciascuna edizione) fino alla fine della XI legislatura.

E' prevista inoltre l'attivazione di percorsi brevi di alta formazione (almeno 5 corsi per ciascun anno) da rivolgere a funzionari regionali (circa 85 per ciascun anno) per approfondimenti verticali di specifiche competenze fra quelle presenti nel programma del master PM&I fino alla fine della XI legislatura.

Il Master forma manager capaci di condurre/supportare la pubblica amministrazione verso la creazione e la protezione del Valore pubblico Territoriale, ovvero verso il miglioramento congiunto del livello di benessere sociale, economico, ambientale degli utenti, dei vari stakeholder, dei cittadini (ovvero verso lo sviluppo sostenibile dei territori) utilizzando metodologie e strumenti ad elevato livello di innovazione provenienti dalle migliori pratiche manageriali, sia pubbliche che private, in chiave nazionale e internazionale e a partire dalla cura e dal miglioramento della salute delle risorse (umane, economico-finanziarie, strumentali materiali e digitali degli enti e del territorio).

Il Public Value Manager è formato sulle soft skill trasversali, saprà guidare i collaboratori in percorsi di sviluppo delle risorse umane (secondo quanto suggerito dalle Linee Guida 5/2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica) tramite stili di leadership ispirati al nudge, favorendo la transizione dalle logiche organizzative gerarchiche a quelle trasversali di processo ispirate alla semplificazione in chiave digitale.

Gli obiettivi formativi del Master si concentrano sullo sviluppo e rafforzamento delle competenze nelle seguenti aree di apprendimento:

- Finanza e contabilità nella pubblica amministrazione italiana
- eProcurement, Approvvigionamenti, Codice degli appalti
- Amministrazione digitale integrata: Business Process Management, digitalizzazione dei processi, HR Analytics
- Area Tech – competenze tecnologiche, big data e organizzazione

- Diritto amministrativo (evoluzione dei principali istituti, anticorruzione e trasparenza nella PA, privacy e loro interazioni)
- Performance Management: il sistema di programmazione regionale e territoriale, il controllo di gestione, il ciclo della performance, impatto di policy
- General management: modelli organizzativi, leadership, lean organization, agile organization, design thinking, HR Data Driven Management e people management;
- Valutazione degli impatti delle politiche pubbliche
- Sviluppo di soft skill/capabilities individuali: public speaking, capacità di leadership (area realizzativa, metacapacità, area relazionale,...), visione sistemica, problem solving, pianificazione e controllo, responsabilità decisionale, gestione delle relazioni organizzative, gestione e sviluppo professionale dei collaboratori (conoscere, motivare e valutare le persone), flessibilità e reattività al cambiamento.

Nel corso del 2021 sono state completate anche le azioni formative a supporto del change management nell'ambito delle iniziative di introduzione di un CRM unico e federato (ticketing ERRI) nonché di diffusione di strumenti di task management standardizzato, in particolare:

- ampliamento alle strutture regionali coinvolte nell'avviamento di un CRM unico e federato coordinato dall'URP (ticketing ERRI);
- consolidamento del cambiamento delle abitudini operative e riorganizzazione interna dei processi di assegnazione di compiti;
- promozione di una corretta comunicazione agli utenti, interni ed esterni, per favorire il passaggio dalla consuetudine delle mail e delle telefonate al ticketing;
- consolidamento della capacità di organizzare e presidiare un processo di assegnazione di attività (task management) per gruppi di lavoro agili imperniato su: Fiducia, Autonomia, Responsabilità (FARE)

Relazione internazionali, comprensione del contesto europeo e globale

La Regione Emilia-Romagna, per preparare i propri collaboratori ad affrontare le sfide della programmazione comunitaria 2021-2027, anche grazie all'approccio dell'agenda 2030, ha previsto un consolidamento di competenze utili alla programmazione dei fondi europei, attraverso una costante e capillare azione di coordinamento e di coinvolgimento delle strutture regionali e degli stakeholder del proprio territorio dando loro la possibilità di cogliere le opportunità offerte dai Programmi, compresi quelli INTERREG.

In particolare, nel programma di mandato della XI Legislatura è stata posta una grande attenzione alla transizione ecologica e all'attuazione degli obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite, temi sui quali la Regione partecipa a tavoli negoziali in preparazione ai programmi di Cooperazione Territoriale Europea per la prossima Programmazione 2021- 2027, e grazie ai quali realizza una efficace rete di relazioni internazionali.

La Regione, in qualità di Autorità Unica di Gestione del programma di cooperazione territoriale europea ADRIAN, programma di cooperazione territoriale transnazionale che contribuisce alla realizzazione di importanti obiettivi comunitari tra paesi UE - Italia, Slovenia, Croazia e Grecia - e non UE - Albania, Serbia, Bosnia ed Erzegovina, il Montenegro, intende promuovere un ciclo di incontri formativi rivolti al proprio personale per sviluppare capacità e competenze sempre più specializzate di progettualità strategica che mira alla messa a punto di piani d'azione per il rafforzamento delle azioni rivolte a quest'area.

Contemporaneamente si ritiene necessario approfondire il contesto geopolitico del continente europeo, con particolare riguardo ai confini orientali e ai rapporti con il Regno Unito.

Infine, viene reputato necessario assimilare le tendenze globali (USA e Cina), in campo energetico e con particolare riguardo alla transizione ecologica.

Alla luce di quanto sopra descritto, la Regione propone ai propri dirigenti e middle management, l'accesso a corsi volti a favorire competenze trasversali che rafforzino le capacità di saper scegliere e decidere sulla base di analisi approfondite, per perseguire obiettivi definiti e concreti, in qualsiasi situazione ed entro qualsiasi istituzione, struttura o azienda proiettata nel mondo, con particolare attenzione alla evoluzione dei contesti geopolitici ed economici su cui si sviluppano le iniziative regionali.

Assessment sulla motivazione intrinseca

Ad integrazione dell'azione di assessment sulle "Smart attitude" e che prosegue nel corso del triennio 2021-2023, la Regione ha attivato un servizio di assessment online (app attivabile su device mobili) che si concentra sulle dimensioni dell'autonomia e dell'autorealizzazione, fattori divenuti prioritari per le persone che lavorano in smart working e la cui assenza è causa di stress e bassa produttività. Sarà un assessment che dovrà lavorare e stimolare lo sviluppo della motivazione intrinseca dei collaboratori, ivi comprese le risorse neoassunte.

Lo strumento di **assessment della motivazione intrinseca** si unisce ad altri tools di **people management** e oltre a favorire l'engagement dei nuovi assunti consente di presidiare la dimensione della motivazione intrinseca della persona quale leva della soddisfazione personale e di conseguenza della sua produttività nel contesto di lavoro così mutato e farla sentire così "meno isolata" e parte di un sistema.

Area 2. Aggiornamento professionale (Competenze Tecniche)

In questa area rientra la programmazione di un catalogo di iniziative formative necessarie per garantire l'aggiornamento professionale sulle competenze tecniche sia trasversali che specialistiche che rientrano nelle seguenti aree.

- Agricoltura
- Ambiente
- Approvvigionamenti
- Comunicazione e relazioni esterne
- Difesa del suolo/costa
- Economico finanziaria
- Gestione e valorizzazione dei beni culturali
- Giuridico-Amministrativa
- Informatica-Statistica
- Logistica
- Pianificazione territoriale e infrastrutture
- Politiche del lavoro
- Politiche dell'istruzione e della formazione
- Protezione civile
- Risorse Umane e Organizzazione
- Sanità e politiche sociali
- Sviluppo economico

A titolo esemplificativo, non esaustivo, rientrano in questa area corsi che trattano:

- normativa e obblighi procedurali connessi (es. trasparenza/accesso/ anticorruzione, antiriciclaggio, aiuti di stato, codice appalti e contrattualistica pubblica, sicurezza informatica, ecc)
- procedure contabili, amministrative, ecc
- uso di applicativi e piattaforme
- acquisizione di competenze linguistiche

Nell'ambito delle competenze tecnico-socialistiche particolare attenzione sarà rivolta alle capacità di utilizzo delle principali applicazioni per la produzione individuale nonché di collaborazione tra cui tutte le funzionalità offerte dalla Suite Office 365 e messe a disposizione della Regione.

A queste sono affiancate particolari iniziative rivolte alle guide digitali che operano a supporto e in accompagnamento ai colleghi nell'approccio all'operare digitale

I corsi a catalogo di formazione tecnica specialistica, anche per quelli nell'ambito della sicurezza nei luoghi di lavoro, rientrano nell'ambito dell'area 2 e attivati compatibilmente alla pertinenza dei contenuti proposti e alla disponibilità di budget.

Area 3. Sicurezza sui luoghi di lavoro e benessere organizzativo

In questa area sono programmati tutti i corsi che afferiscono agli obblighi previsti dal D.Lgs. 81/2008 per tutti i lavoratori, compresi i percorsi specifici per ruoli e mansioni a rischio, per tutti i dirigenti e per i preposti.

Nel corso del 2021 è stato erogato il corso di "Guida sicura" rivolto ai tecnici che svolgono la propria attività lavorativa principalmente in esterno.

In ambito sicurezza la Regione ha attivato il corso in e-learning "Sicurezza e Smart Working" disponibile per tutti i dipendenti in particolare obbligatorio per tutti coloro che si trovano a lavorare a distanza (smart worker ordinari, straordinari e telelavoratori)

Nel 2021 prosegue l'impegno della Regione nella promozione di progetti che favoriscono il benessere organizzativo attraverso la diffusione di iniziative informative/formative su temi di discriminazione e comportamenti corretti anche nei nuovi contesti dove le relazioni sono sviluppate in rete.

Comunicazioni sempre più frammentate, ma anche la rottura della distinzione fra tempo lavorativo e vita privata, oltre che situazioni di stress legate all'iper-connesione: accanto ad una serie di opportunità ormai indiscusse e riconosciute, la digitalizzazione pervasiva porta con sé rischi da non sottovalutare anche all'interno dell'Ente. Un tema questo che ha a che fare con il benessere dei lavoratori e con il clima aziendale e che di conseguenza si lega al tema della produttività.

La Regione intende proseguire l'investimento con servizi formativi sul benessere digitale in continuità con i percorsi di mindfulness e digital detox realizzati, sviluppando nuovi percorsi che approfondiscano l'aspetto delle emozioni digitali e la gestione di sé nella complessità.

I progetti di "awareness" proposti hanno lo scopo di:

- Fornire strumenti per la gestione di sé in un contesto sempre più complesso. La gestione delle emozioni "digitali";
- Supportare i leader dal "fare digitale all'essere digitale". Una trasformazione emotiva dei leader che devono reagire diversamente.

Progetto OurSELF

Il piano di formazione per il triennio 2021-2023 continua a dare massima priorità alla costruzione, mantenimento e arricchimento del catalogo dei corsi da fruire in modalità e-learning sulla Piattaforma SELF.

Fonte e promozione per lo sviluppo di nuovi corsi saranno:

- Utilizzo di registrazioni di momenti formativi realizzati dalle strutture regionali con le piattaforme collaborative
- Sviluppo di nuovi contenuti per rispondere a specifici fabbisogni
- Riutilizzo di contenuti sviluppati da altri enti convenzionati con la Regione

Ai contenuti della piattaforma SELF possono accedere tutti i dipendenti regionali e le iscrizioni sono gestite direttamente dall'Area Formazione del Servizio Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio.

I titoli dei corsi già disponibili o di prossima fruibilità sono i seguenti:

Titolo	Target	Neoassunti
Aiuti di stato	utenti specifici	
<i>Anticorruzione e trasparenza- Riuso</i>	tutti i dipendenti	X
<i>Anticorruzione e trasparenza</i>	utenti specifici	
Atti livello base	tutti i dipendenti	X
Atti livello avanzato	utenti specifici	
Auriga livello base	tutti i dipendenti	X
Auriga livello avanzato	utenti specifici	
Benvenuti a bordo (Alba)	tutti i dipendenti	X
Codice comportamento RER	tutti i dipendenti	X
<i>Corso introduttivo alla Contabilità SAP</i>	utenti specifici	
<i>Ciclo Passivo e Fatturazione Elettronica</i>	utenti specifici	
Protezione dati personali - GDPR	tutti i dipendenti	X
Plone 5 - base	redattori portali/siti RER	
SmartWorking competenze agili	tutti i dipendenti	X
Sicurezza SmartWorking RER	tutti i dipendenti	X
Schede privacy	utenti specifici	
<i>SKill on presentation</i>	tutti i dipendenti	
<i>SKill on Pitching</i>	tutti i dipendenti	
Linee guida comunicazione di genere	tutti i dipendenti	
Suite Office 365 (<i>Skype, OneDrive, Outlook, OneNote, Excel base e avanzato, PowerPoint, Sway e Forms, Work managemente, Teams, Office online</i>)	tutti i dipendenti	X
VELA Smart Working corso per leading group	tutti i dipendenti	
VELA Lo SmartWorking nella PA	tutti i dipendenti	
VELA lavorare smart (ed. 4)	smartw. straordinari e ordinari	
Orma e Provisioner	utenti Ass. Leg.	
<i>Accessibilità e usabilità</i>	redattori portali e siti RER	

Progetto “On boarding ALBA”

Nel Piano della Formazione triennale, rientra il progetto Alba di onboarding Regionale.

Sono entrate a regime le azioni formative rivolte ai ruoli coinvolti nel processo di onboarding (posizioni organizzative, buddy, disability focal point, mentore) per trasferire le conoscenze sul nuovo processo e le capacità di costruire i piani di inserimento individuali.

L’azione di affiancamento alle nuove risorse delle Posizioni Organizzative e dei Buddy contribuiscono inoltre a rafforzare e consolidare le competenze tecniche degli stessi oltre che le capacità di coaching che sono chiamati a svolgere. Sono previste azioni formative per rinforzare queste capacità di leader per la nuova risorsa sia per le posizioni organizzative che per i dirigenti.

Nel progetto Alba, una componente fondamentale è costituita dal corso “Benvenuti a Bordo (Alba)”, sviluppato espressamente per i nuovi assunti al fine di favorire i percorsi di on-boarding.

I contenuti, prodotti direttamente dai colleghi regionali esperti per materia, hanno l’obiettivo di fornire ai nuovi dipendenti una panoramica delle principali informazioni utili per iniziare la propria esperienza in Regione.



Erogazione e accesso alla formazione

Il Piano triennale della formazione è costituito da tutte le attività di formazione aziendale che la Regione pianifica, organizza ed eroga a favore dei propri dipendenti e dirigenti.

In particolare, fanno parte del piano:

- le azioni formative che rientrano nell’area di intervento 1 “Sviluppo del capitale umano” organizzate dall’area formazione del Servizio Sviluppo delle Risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio;

- le azioni formative di carattere trasversale che rientrano nell'area di intervento 2 "Aggiornamento professionale" organizzate dall'area formazione del Servizio Sviluppo delle Risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio anche con la partecipazione di esperti interni;
- le azioni formative di carattere specialistico che rientrano nell'area di intervento 2 "Aggiornamento professionale" organizzate dalle singole direzioni generali anche con la partecipazione di esperti interni;
- le azioni formative di carattere specialistico che rientrano in cataloghi formativi a mercato rivolti a collaboratori per soddisfare fabbisogni professionali specifici;
- le azioni formative in e-learning presenti sulla piattaforma SELF o su altre piattaforme di learning as a service promosse dalla regione.

La frequenza ai corsi, una volta iscritti, è obbligatoria. La mancata frequenza deve essere motivata dal responsabile di servizio o dal direttore.

Disponibilità di posti e accesso

La progettazione dei corsi di formazione prevede la definizione di un programma di attività, del numero dei posti disponibili, il target dei destinatari a cui rivolgere i corsi e la modalità di fruizione.

Rispetto al target dei destinatari, i corsi si distinguono in:

- corsi ad utenza predeterminata, ovvero già al momento della pubblicizzazione alle direzioni si conosce l'elenco nominativo dei partecipanti ammissibili al corso (esempio nel caso dei corsi che rientrano nell'ambito della sicurezza sul lavoro ai sensi del D.lgs. 81/08; per i corsi obbligatori);
- corsi ad utenza predefinita, ovvero al momento della pubblicizzazione alle direzioni sono stabiliti i requisiti dei partecipanti ammessi al corso (es. corsi per dirigenti, per operatori del protocollo, per posizioni organizzative, per neo assunti, per specialisti amministrativo-contabili, ecc)
- corsi aperti a tutti i dipendenti regionali. La platea dei dipendenti regionali ammessi ai corsi è stabilita di volta in volta in base a requisiti di opportunità di diffusione dei contenuti formativi piuttosto che di vincoli di budget o di licenze d'uso legate all'accesso a piattaforme.

L'accesso ai corsi avviene sempre per iscrizione effettuata:

- dal referente di formazione della direzione/agenzia nel caso di corsi/seminari con numero di posti predefinito;
- dall'area formazione nel caso di corsi e-learning su piattaforme LAAS (come SELF)
- dal singolo partecipante se trattasi di eventi aperti a tutti (webinar)

Per accedere ai percorsi formativi è necessario avere, sia per i collaboratori che per i dirigenti, l'autorizzazione del proprio Responsabile di Settore o del Direttore.

Il Responsabile di Settore, o il Direttore, segnala al referente della formazione di direzione i nomi dei partecipanti che propone per l'iscrizione alle iniziative formative. I nomi dei referenti di direzione della formazione sono pubblicati su ORMA.

In caso di corsi con posti limitati per direzione, il referente della formazione coordina le richieste pervenute dai vari servizi della direzione e procede all'iscrizione.

Per accedere ad un corso a mercato individuato su cataloghi pubblicati dalle società di formazione, è necessaria l'autorizzazione del proprio responsabile di servizio o del direttore e la richiesta va avanzata

all'area formazione dal proprio referente di direzione della formazione. L'area formazione si riserva di procedere con l'impegno delle risorse previa verifica della coerenza dei contenuti formativi proposti con gli obiettivi previsti dal presente piano triennale e della disponibilità di budget.

Tutte le indicazioni sopra descritte hanno valore per i seminari/webinar, per i corsi live (in presenza o da remoto) e per i corsi in e-learning.

Modalità di erogazione dei percorsi: a distanza/in presenza

Tutte le iniziative proposte nell'ambito di questo piano triennale sono erogate compatibilmente con le disposizioni di sicurezza disposte in seguito all'emergenza sanitaria intervenuta nel corso dell'anno 2020.

La modalità prioritaria di erogazione dei corsi è da remoto, sia essa sincrona, ovvero con l'interazione diretta tra docenti e partecipanti (es. webinar, aule di gruppo o one-to-one attraverso piattaforme di collaborazione), oppure asincrona ovvero a distanza in e-learning (corsi sulla piattaforma SELF o altre piattaforme analoghe).

Sarà comunque prevista la possibilità di organizzare eventi formativi in presenza qualora consentito ed espressamente previsto da norma di legge (per esempio per alcuni corsi sulla sicurezza ai sensi del D.lgs. 81/08).

La modalità di erogazione dei corsi, in particolare dei seminari, da remoto può consentire di estendere la fruizione della formazione ad un numero maggiore di partecipanti rispetto alla erogazione in presenza poiché viene superato il problema delle capienze delle aule. Tuttavia, ci sono ragioni di tipo contrattuale con le società di formazione, di opportunità per la Regione, di tipo didattico, piuttosto che di canoni per licenze a piattaforme legate al numero di account che possono comunque porre limiti numerici di accesso ai corsi/seminari.

Sezione 4 – MONITORAGGIO

In attesa della definizione della struttura integrale del PIAO 2023-2025 e del relativo sistema di misurazione degli indicatori, sarà realizzata una relazione di monitoraggio integrata in corrispondenza delle fasi rendicontative previste nell'attuale sistema di programmazione.

REGIONE EMILIA-ROMAGNA

Atti amministrativi

GIUNTA REGIONALE

Cristiano Annovi, Responsabile di SETTORE SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE, ORGANIZZAZIONE E COMUNICAZIONE DI SERVIZIO esprime, ai sensi dell'art. 37, quarto comma, della L.R. n. 43/2001 e della deliberazione della Giunta Regionale n. 468/2017 e s.m.i., parere di regolarità amministrativa di legittimità in relazione all'atto con numero di proposta GPG/2022/1954

IN FEDE

Cristiano Annovi

REGIONE EMILIA-ROMAGNA

Atti amministrativi

GIUNTA REGIONALE

Francesco Raphael Frieri, Direttore generale della DIREZIONE GENERALE RISORSE, EUROPA, INNOVAZIONE E ISTITUZIONI esprime, ai sensi dell'art. 37, quarto comma, della L.R. n. 43/2001 e della deliberazione della Giunta Regionale n. 468/2017 e s.m.i., parere di regolarità amministrativa di merito in relazione all'atto con numero di proposta GPG/2022/1954

IN FEDE

Francesco Raphael Frieri

REGIONE EMILIA-ROMAGNA

Atti amministrativi

GIUNTA REGIONALE

Delibera Num. 1846 del 02/11/2022

Seduta Num. 45

OMISSIS

L'assessore Segretario

Corsini Andrea

Servizi Affari della Presidenza

Firmato digitalmente dal Responsabile Roberta Bianchedi