

---

# **Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024 – 2026**

Giunta regionale del Lazio

---



**REGIONE  
LAZIO**

## INDICE

Introduzione e sintesi.....	3
Sezione 1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione .....	6
Sezione 2. Valore pubblico, performance e anticorruzione.....	7
Sottosezione di programmazione   Valore pubblico .....	7
Sottosezione di programmazione   Performance.....	25
Sottosezione di programmazione   Rischi corruttivi e trasparenza.....	34
Sezione 3. Organizzazione e capitale umano .....	73
Sezione 4. Monitoraggio .....	88

## INTRODUZIONE E SINTESI

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Giunta Regionale del Lazio per il triennio 2024-2026, di seguito PIAO 2024-2026, comprende gli strumenti di pianificazione dell'Ente in materia di Valore Pubblico, Performance, Personale, Organizzazione, Anticorruzione e Trasparenza elaborati secondo la logica della piena integrazione contenutistica.

L'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, prevede per le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, l'adozione, entro il 31 gennaio di ogni anno, del PIAO.

Il Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81 "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", pubblicato sulla GURI n. 151 del 30 giugno 2022, sancisce la soppressione, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del PIAO, dei seguenti piani: Piano dei fabbisogni, Piano delle azioni concrete, Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, Piano della performance, Piano di prevenzione della corruzione, Piano organizzativo del lavoro agile, Piani di azioni positive.

Il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle Finanze 30 giugno 2022, n. 132 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione" pubblicato sulla GURI n. 209 del 07 settembre 2022, stabilisce, tra l'altro, che le pubbliche amministrazioni conformano il PIAO alla struttura ed alle modalità redazionali indicate dal medesimo decreto.

Il PIAO, per come disciplinato dalla sopracitata normativa generale e di dettaglio, integra quindi, secondo le logiche della semplificazione e della razionalizzazione, i principali strumenti di pianificazione cui sono tenute le pubbliche amministrazioni, ha durata triennale, è aggiornato annualmente e definisce:

- obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile e obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, strumenti e obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito, assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;
- strumentazione per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) con il Piano Nazionale Anticorruzione;
- elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure, effettuata attraverso strumenti automatizzati;
- modalità e azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- modalità e azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Il PIAO 2024-2026 è coerente con la programmazione economico-finanziaria regionale del triennio coincidente con l'avvio del nuovo percorso politico-amministrativo di attuazione della Strategia regionale della XII legislatura «per un futuro prospero e di benessere, socialmente inclusivo e sostenibile dal punto di vista ambientale».

Il documento è articolato in quattro Sezioni. La Sezione 1 riporta i dati anagrafici dell'amministrazione. La Sezione 2, articolata in tre sottosezioni, è dedicata ai temi: Valore Pubblico, Performance e Rischi corruttivi e trasparenza. La Sezione 3, articolata in due sottosezioni, concerne l'Organizzazione ed il Capitale Umano. La Sezione 4 descrive le procedure di monitoraggio del PIAO.

La sottosezione Valore Pubblico rappresenta la leva strategica che anima il PIAO, ponendosi l'obiettivo di evidenziare come la macchina amministrativa regionale interpreta gli obiettivi di policy declinati nel programma di Governo per la creazione di benessere economico sociale ed ambientale delle comunità del Lazio. La sottosezione Valore pubblico comprende anche l'Allegato tecnico 1 denominato "Indirizzi programmatici, obiettivi programmatici, azioni, misure, policy" composto da n. 17 schede di indirizzo programmatico, ciascuna descrittiva degli obiettivi di policy, delle azioni, delle risorse finanziarie collegate e del set di indicatori per la valutazione di impatto della politica dispiegata.

La sottosezione Performance descrive gli obiettivi che l'amministrazione regionale si prefigge per concorrere a realizzare il Valore Pubblico pianificato. Essa comprende anche l'Allegato tecnico 2 denominato "Obiettivi di performance" con l'elencazione dettagliata degli obiettivi strategici, organizzativi ed individuali – assegnati ai Direttori delle Direzioni regionali ed all'Avvocato coordinatore – correlati all'indirizzo programmatico di Valore Pubblico cui l'obiettivo contribuisce. L'elenco delle procedure individuate dalle strutture regionali, per le quali è auspicato un percorso di semplificazione e reingegnerizzazione nel corso dell'anno 2024, è riportato nell'Allegato tecnico 3 denominato "Elenco delle procedure da reingegnerizzare".

La sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza contempla le azioni finalizzate all'individuazione, alla valutazione ed alla mitigazione dei rischi corruttivi e le azioni tese a garantire la piena trasparenza nell'ambito dei processi di gestione attuati per raggiungere gli obiettivi strategici, organizzativi ed individuali di Performance. La sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza comprende anche l'Allegato tecnico 4 denominato "Mappatura dei processi e valutazione del rischio corruttivo, individuazione e programmazione delle misure" che dettaglia la mappatura dei processi, la valutazione del rischio corruttivo nell'ambito degli stessi, le misure anticorruzione pianificate.

La sottosezione Struttura Organizzativa riporta la descrizione sintetica del sistema organizzativo della Giunta regionale, con annessa articolazione delle Strutture ed individuazione dei correlati livelli di responsabilità organizzativa.

La sottosezione Lavoro Agile evidenzia principi guida, presupposti, misure organizzative e tecnologie abilitanti al cosiddetto smart working. In tale contesto è altresì riportato un piano di sviluppo del nuovo paradigma organizzativo integrato con il piano di formazione al fine di consentire al lavoratore agile di sviluppare adeguate competenze, in particolare in ordine alla trasformazione digitale della PA, alla gestione per progetti, alla reingegnerizzazione delle procedure ed alla gestione del cambiamento. L'Allegato tecnico 5 denominato "Disciplina del Lavoro Agile" regola lo svolgimento del lavoro agile per il personale della Giunta regionale del Lazio.

La sottosezione Piano triennale dei fabbisogni di personale evidenzia strumenti e obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne – nel rispetto dei vincoli stabiliti dalla legge e nei limiti delle risorse finanziarie disponibili – secondo una logica di piena integrazione con le strategie di Valore Pubblico, con gli obiettivi di Performance e le esigenze di sviluppo della Struttura Organizzativa. La sottosezione Piano triennale dei fabbisogni di personale comprende anche l'Allegato tecnico 6 denominato "Piano triennale dei fabbisogni di personale" che riporta in dettaglio la pianificazione *de quo* e l'Allegato tecnico 7 denominato "Piano formativo triennale: contenuti formativi, obiettivi e valutazione d'impatto, metodi formativi, destinatari, risorse".

La sottosezione monitoraggio descrive le procedure necessarie al monitoraggio continuo del PIAO ovvero dello stato di attuazione di quanto pianificato dall'Ente in materia di Valore Pubblico, Performance, Personale, Organizzazione del lavoro, Anticorruzione e Trasparenza.

L'adozione del PIAO 2024-2026 vede in itinere il riassetto organizzativo delle strutture amministrative della Giunta regionale – avviato con le recenti modifiche alla Legge regionale 18 Febbraio 2002, n. 6 “Disciplina del sistema organizzativo della Giunta e del Consiglio e disposizioni relative alla dirigenza ed al personale regionale” ed al Regolamento regionale 6 settembre 2002, n. 1 “Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi della Giunta regionale” – che, concludendosi entro il 29 febbraio 2024, determinerà la necessità di un consequenziale adeguamento dello strumento di pianificazione.

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

<b>Denominazione</b>	REGIONE LAZIO
<b>Sede</b>	Via Rosa Raimondi Garibaldi 7 - 00145 ROMA
<b>Codice Fiscale</b>	80143490581
<b>Presidente</b>	Francesco Rocca
<b>Assessori della Giunta</b>	Roberta Angelilli, Simona Renata Baldassarre, Pasquale Ciacciarelli, Fabrizio Ghera, Massimiliano Maselli, Elena Palazzo, Luisa Regimenti, Giancarlo Righini, Manuela Rinaldi, Giuseppe Schiboni
<b>Direttore Generale</b>	Alessandro Ridolfi
<b>Personale</b>	3.774 (dato aggiornato al 30/11/2023)
<b>Comparto di appartenenza</b>	Comparto Funzioni Locali
<b>Statuto</b>	Legge Statutaria 11 novembre 2004, N. 1  <a href="https://www.consiglio.regione.lazio.it/binary/consiglio_regionale/tbl_contenuti/Statuto_Regione_Lazio.pdf">https://www.consiglio.regione.lazio.it/binary/consiglio_regionale/tbl_contenuti/Statuto_Regione_Lazio.pdf</a>
<b>Regolamento di Organizzazione e Funzionamento degli Organi e delle Strutture</b>	Regolamento regionale 6 settembre 2002, n. 1  <a href="https://www.regione.lazio.it/regolamenti-regionali-testo-coordinato?numero=1&amp;anno=2002">https://www.regione.lazio.it/regolamenti-regionali-testo-coordinato?numero=1&amp;anno=2002</a>
<b>Sito web</b>	<a href="https://www.regione.lazio.it">https://www.regione.lazio.it</a>
<b>Numero Unico Regionale</b>	+39 06 99 500
<b>PEC</b>	protocollo@regione.lazio.legalmail.it

## SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

La programmazione economico-finanziaria degli obiettivi del Governo regionale per la XII legislatura, avvenuta durante il primo semestre del 2023, è stata implementata con i risultati del *processo d'integrazione* del programma di governo 2023-2028 – approvato a marzo 2023 con l'avvio di un nuovo ciclo politico – introducendo nuovi interventi di *policy* per attuare la «politica unitaria per la coesione, la ripresa e la resilienza nel Lazio».

La programmazione economico-finanziaria regionale per il prossimo triennio 2024-2026 prevede l'attuazione di azioni/interventi/misure/*policy* per raggiungere 17 Obiettivi Programmatici della strategia regionale «*per un futuro prospero e di benessere, socialmente inclusivo e sostenibile dal punto di vista ambientale*» (riportati, coerentemente, nel Documento di Economia e Finanza Regionale 2024 (DEFR 2024)).

Il valore pubblico delle *policy* di medio-lungo periodo è stato valutato considerando il *policy mix* di azioni/misure/*policy* inserite negli Indirizzi Programmatici, articolati negli Obiettivi Programmatici individuando, *in primis*, i domini, temi e settori del «benessere» in cui dovrebbero essere più elevate le probabilità di rilevare gli effetti e le *performance* socio-economiche ovvero il «valore pubblico attivato dalle politiche pubbliche». Successivamente, sono stati indentificati gli indicatori di *performance* (riportati nelle aree, domini, temi e settori delle basi statistiche ufficiali) e, sono state analizzate le dinamiche, in base alla disponibilità temporale – e, dunque, la tendenza – delle serie storiche.

Nelle analisi delle tendenze, ai fini di stimare un «risultato atteso», si è ipotizzato che, nel periodo di attuazione delle politiche pubbliche (al netto degli interventi caratterizzati da ritardi di implementazione fisica, *time to build*), vi sia un «contributo positivo medio di lieve entità» e, dunque, un «lieve miglioramento» in ogni indicatore di *performance* del valore pubblico. Questo contributo – escludendo che l'intervento pubblico peggiori la tendenza dell'indicatore sottraendo o riducendo il valore pubblico – potrebbe esser considerato come la risultante di tre potenziali effetti: (1) la *policy* non ha effetti di rilievo (effetto nullo, stabilità dell'indicatore); (2) la *policy* ha frenato/mitigato/ridotto la tendenza negativa dell'indicatore (effetto rilevante, molto rilevante di netto miglioramento dell'indicatore); (3) la *policy* ha un effetto diretto positivo (effetto positivo di lieve miglioramento dell'indicatore).

### Sottosezione di programmazione | Valore pubblico

In questa sottosezione – a partire dal disegno logico che definisce, per il Lazio, l'*iter* di attuazione della strategia e, dunque, degli Obiettivi programmatici – si analizza la creazione di valore pubblico nell'accezione indicata nei documenti di programmazione regionale (arricchimento del capitale umano, sociale, ambientale ed economico e, dunque, benessere equo e sostenibile) in sintonia con la definizione originaria<sup>(1)</sup> individuando, in particolare «[...] *l'incremento di benessere reale mobilitato dalle risorse tangibili (spesa pubblica) e intangibili (decisioni di policy adeguate a soddisfare la domanda e i fabbisogni) [...]*».

Le analisi svolte annualmente<sup>(2)</sup> sulla situazione del capitale umano, sociale, economico e ambientale, hanno lo scopo di valutare, nel complesso, l'evoluzione dell'attuazione delle *policy* verso una crescita/sviluppo sostenibile – parte del valore pubblico attivato e generato dall'azione pubblica – per assicurare ai cittadini la «soddisfazione per la propria vita» e le «capacità di resilienza» sapendo che un individuo in

(1) Il valore pubblico può essere definito come l'incremento del benessere reale (economico, sociale, ambientale, culturale etc.) che si viene a creare presso una collettività e che deriva dall'azione dei diversi soggetti pubblici, che perseguono questo traguardo mobilitando al meglio le proprie risorse tangibili (finanziarie, tecnologiche etc.) e intangibili (capacità organizzativa, rete di relazioni interne ed esterne, capacità di lettura del territorio e di produzione di risposte adeguate, sostenibilità ambientale delle scelte, capacità di riduzione dei rischi reputazionali dovuti a insufficiente trasparenza o a fenomeni corruttivi). Fonte: *Linee Guida per la compilazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), Ministero per la Funzione Pubblica, dicembre 2021.*

(2) Riportate nei documenti di programmazione economico-finanziaria di lungo periodo (*Documento di Economia e Finanza Regionale*) dal 2013 in poi.

salute, soddisfatto, felice, resiliente, partecipa delle attività di relazione, superando la dimensione del proprio interesse personale, si preoccupa dell'interesse collettivo e dell'ecosistema in cui vive.

L'offerta di *policy* regionale, inoltre, viene valutata per comprendere se vi sia un'adeguata copertura ai fabbisogni regionali di sviluppo sostenibile<sup>(3)</sup> e valore pubblico ovvero che – oltre a favorire la crescita economica nel rispetto dei limiti planetari – generi benessere equo e sostenibile per tutti, in termini di salute, occupazione, rapporti interpersonali, qualità dell'ambiente senza depauperare le diverse forme di capitale (economico, umano, ambientale e sociale)<sup>(4)</sup>.

Il frangente storico nel quale ciò avviene corrisponde al passaggio del ciclo politico dall'XI legislatura (anni 2018-2023) all'attuale legislatura (2023-2028) caratterizzata sia dalle *policy* del nuovo ciclo di programmazione per la coesione 2021-2027 e per la «ripresa e resilienza» individuate nel Programma Nazionale di Ripresa e Resilienza (nella quota regionale), nel contesto macroeconomico in cui si sviluppa la transizione ecologica e digitale, sia dalle *policy* nazionali per il triennio 2024-2026 e – quindi – dalle scelte economico-finanziarie del Lazio.

**I principali elementi del quadro macroeconomico.** – Nel sintetizzare i principali fattori che delinano la macroeconomia internazionale, nell'eurozona e in Italia, appare evidente che l'economia mondiale, dopo un anno e mezzo dall'invasione russa dell'Ucraina, nel breve periodo appare aver assorbito gli effetti economici avversi del conflitto ma, in termini prospettici – persistendo un tasso d'inflazione elevato, con il conseguente orientamento restrittivo delle politiche monetarie nelle maggiori economie avanzate – dovrà fronteggiare l'incertezza connessa con il protrarsi della guerra e con altre tensioni internazionali sfociate, il 7 ottobre scorso, negli attentati in Israele e l'inizio di un nuovo conflitto nel Medio Oriente le cui ripercussioni sui mercati delle materie prime energetiche, permangono spiccatamente volatili.

La dinamica dell'inflazione complessiva, sia negli Stati Uniti sia nell'euro-zona, nei primi nove mesi del 2023, è risultata in rallentamento; persiste – ancora su livelli elevati – l'«inflazione di fondo».

Le politiche monetarie restrittive delle banche centrali, nei recenti mesi, hanno iniziato a produrre gli effetti auspicati. Nelle riunioni del 12 e 13 dicembre – per la terza volta consecutiva – i tassi sui *Fed Funds* sono rimasti fermi nel *range* compreso tra il 5,25 e il 5,5 per cento. Sono insistenti le attese di un'inversione delle decisioni della *Federal Reserve* per una politica monetaria accomodante – con la riduzione dei tassi – nel corso del 2024. Anche per l'euro-zona, la BCE – nella riunione del 14 dicembre – ha deciso di mantenere fermo il costo del denaro. Si tratta della seconda pausa consecutiva nel ciclo di rialzi iniziato a luglio 2022. Nello stesso giorno la *Bank of England* ha lasciato invariati i tassi d'interesse britannici, per il secondo mese di fila e dopo 14 rialzi consecutivi adottati in chiave antiinflazione.

Secondo la Commissione Europea l'attività economica dell'area euro sperimenterebbe, un rallentamento significativo per l'anno in corso (+0,6 per cento) a cui seguirebbe un'accelerazione nel 2024 (+1,2 per cento).

L'economia italiana permane in una fase di debolezza. Al netto dell'andamento dei fattori internazionali, hanno condizionato la prima parte del 2023, elementi di freno alla crescita legati, anche, alle condizioni di finanziamento divenute più rigide e agli effetti inflattivi sul potere d'acquisto delle famiglie. La crescita acquisita del 2023 è confermata al +0,7 per cento.

Nei mesi più recenti, l'inflazione italiana ha subito una decisa flessione mentre l'occupazione continua ad aumentare senza generare tensioni salariali e il tasso di disoccupazione prosegue nella sua discesa. In particolare, l'inflazione acquisita per il 2023 è pari a +5,7 per cento per l'indice generale dei prezzi e a +5,1 per cento per la componente di fondo; l'occupazione nel terzo trimestre 2023 è aumentata – in termini congiunturali – di 65mila unità e il tasso di disoccupazione è risultato stabile al 7,6 per cento.

Il Lazio si inserisce nel contesto macroeconomico considerando, *in primis*, le tendenze demografiche che, al netto dell'ulteriore riduzione della popolazione del 2022, in termini prospettici, prevedono – per il periodo 2023-2043 – una riduzione complessiva della popolazione di 146mila700 unità, sintesi, da un

(3) Nell'accezione indicata in E. Giovannini, *L'utopia sostenibile*, editori Laterza, febbraio 2018.

(4) Per esemplificare: la salute e l'educazione arricchiscono il capitale umano; il reddito arricchisce il capitale economico; l'innovazione e le reti infrastrutturali arricchiscono il capitale fisico e economico; la gestione dell'acqua o la conservazione della biodiversità arricchisce il capitale ambientale.

lato di un decremento di quasi 83mila unità della classe 0-14 anni e di oltre 628mila della classe in età lavorativa e, dall'altro lato, di un rilevante incremento di 564mila unità degli ultra65enni.

Nel mercato del lavoro, l'occupazione regionale, lo scorso anno, è fortemente aumentata rispetto al 2021 recuperando i livelli antecedenti la crisi pandemica. L'andamento delle comunicazioni obbligatorie ha indicato una crescita della mobilità nel mercato del lavoro regionale nel periodo post-pandemia; la dinamica positiva dell'occupazione e le tendenze demografiche hanno determinato una sensibile riduzione del tasso di disoccupazione passato dal 10,2 al 7,9 per cento.

Relativamente all'attività economica, nell'anno della pandemia la caduta del PIL regionale è stata del 9,1 per cento e, nell'anno successivo, il prodotto – in crescita preliminarmente del 5,6 per cento – aveva manifestato una dinamica inferiore a quella nazionale ascrivibile alla non piena ripresa del settore turistico, soprattutto dei visitatori stranieri, penalizzando i settori del commercio non alimentare, della ristorazione e della ricezione. Gli incentivi per la ristrutturazione e la riqualificazione energetica delle abitazioni e l'aumento dei lavori pubblici, al contrario, avevano rivitalizzato il comparto dell'edilizia.

Lo scorso anno, secondo le previsioni econometriche regionali elaborate a marzo 2023, il PIL regionale era atteso espandersi al 3,4 per cento, qualche decimo in meno rispetto alle aspettative nazionali; nel 2023, l'attività economica, mostrando segni di indebolimento, è stimata in crescita moderata, attorno allo 0,7 per cento.

In termini strutturali, dall'analisi degli indicatori di competitività della manifattura e dei servizi regionali, è stato confermato il *gap* del valore industriale regionale, rispetto alla media delle regioni del Centro-nord, e l'ipertrofia del settore terziario in cui la crescita dell'occupazione è avvenuta nei rami a bassa intensità di conoscenza e, dunque, con occupazioni meno qualificate mentre si è ridotta la specializzazione nei servizi ad alta intensità di conoscenza. Si è rafforzato, al contrario, il livello d'internazionalizzazione delle imprese e, dunque, è proseguito l'aumento – robusto e pari al 12,7 per cento nel 2022 – delle esportazioni in valore che hanno superato i 32 miliardi.

**I principali elementi delle politiche UE e nazionali.** – Nello sfondo macroeconomico – fragile per gli *shock* occorsi negli ultimi anni, e più instabile e incerto per i nuovi fronti di guerra – le politiche comunitarie e nazionali, dopo il biennio critico 2020-2021 caratterizzato dagli interventi per fronteggiare la pandemia, la crisi sanitaria e gli effetti socio-economici da essa derivanti – sono proseguite, le prime, per «conseguire la neutralità climatica entro il 2050», «fare degli anni '20 il *decennio digitale europeo*» e «rafforzare l'Europa nel mondo con un approccio più geopolitico» e, le seconde, concentrandosi, per un verso, sulle politiche di integrazione tra sussidi e politiche attive e, per altro verso, sulla proposta di revisione del PNRR e l'attuazione del «Piano REPowerEU».

L'azione di politica economica nazionale – in tema di sviluppo sostenibile e, dunque, di obiettivi dell'Agenda 2030 – dopo la presentazione dell'Esame nazionale volontario (*Voluntary National Review*), dell'Atto di indirizzo per l'anno 2023 e del triennio 2023-2025 del Ministro dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica – ha concluso il processo di revisione della «Strategia Nazionale di Sviluppo Sostenibile 2017» rendendo pubblico il documento di proposta della «Strategia Nazionale di Sviluppo Sostenibile 2022».

Per il prossimo triennio, le principali misure della manovra nazionale – con impatti diretti e indiretti sulla programmazione economico-finanziaria regionale – riguarderanno: la rimodulazione e riduzione degli scaglioni e delle aliquote dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e la riduzione del «cuneo fiscale»; l'aumento delle deduzioni fiscali per le «assunzioni a tempo indeterminato» e per le «nuove assunzioni» per il 2024; misure per la famiglia e per i pensionati; misure per il pubblico impiego e per le imprese.

**I principali elementi della programmazione economico-finanziaria regionale.** – La programmazione economico-finanziaria regionale per il prossimo triennio 2024-2026 – assumendo la conclusione dell'*iter di integrazione* (Addendum)<sup>(5)</sup> al Documento Strategico di Programmazione 2023-Anni

(5) DGR 27 novembre 2023, n. 823 recante «Approvazione dell'Addendum al "Documento Strategico di Programmazione (DSP) 2023 - Anni 2023-2028" di cui alla DGR n.77/2023».

2023-2028 (DSP 2023)<sup>(6)</sup> – prevede l’attuazione di azioni/interventi/misure/policy per raggiungere 17 Obiettivi Programmatici della strategia regionale per la XII legislatura «*per un futuro prospero e di benessere, socialmente inclusivo e sostenibile dal punto di vista ambientale*» (riportati, coerentemente, nel Documento di Economia e Finanza Regionale 2023 (DEFR 2023)<sup>(7)</sup> e nel DEFR 2024<sup>(8)</sup>).

Il *processo di integrazione* – avvenuto a seguito dell’evoluzione del quadro macroeconomico e, soprattutto, come conseguenza sia della proposta di revisione e modifica del PNRR e l’attuazione del «Piano REPowerEU» sia dell’Accordo per la coesione (Governo-Regione Lazio) per il riparto del Fondo di sviluppo e Coesione – ha definito 318 azioni/interventi/misure/policy: 144 per realizzare gli Obiettivi programmatici della Macroarea «Il Lazio dei diritti e dei valori»; 72 per raggiungere gli Obiettivi programmatici della Macroarea «Il Lazio dei territori e dell’ambiente» e 102 per centrare gli Obiettivi programmatici della Macroarea «Il Lazio dello sviluppo e della crescita» (**tav. SVP 1**).

---

(6) Art. 4 (Documento strategico di programmazione – DSP), comma 4, lettera b), Legge Regionale 12 agosto 2020, n. 11 recante «*Legge di contabilità regionale*».

(7) DGR 21 marzo 2023, n. 77 recante «Programma di governo per la XII legislatura. Approvazione del Documento Strategico di Programmazione (DSP) 2023-2028» e DGR 29 marzo 2023, n. 7 recante «Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFR) 2023 - Anni 2023-2025».

(8) PDL 28 novembre 2023, n. 20 adottata con DGR 27 novembre 2023, n. 824 recante «Approvazione del Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFR) 2024 - Anni 2024-2026».

### Tavola SVP-1 - PIAO Lazio 2024: struttura (Macroaree, Indirizzi Programmatici, Obiettivi Programmatici) e numero policy per Indirizzo Programmatico e per Obiettivo Programmatico del programma di governo 2023-2028

MACROAREA E COD. IDENTIFICATIVO	INDIRIZZO PROGRAMMATICO (IP) E COD. IDENTIFICATIVO	POLICY PER IP	OBIETTIVO PROGRAMMATICO (OP) E COD IDENTIFICATIVO	POLICY PER OP
[01.] - Il Lazio dei diritti e dei valori	[01.01.] - Salute	30	[01.01.01.] - Estendere la sanità di prossimità	7
			[01.01.02.] - Migliorare le cure sanitarie (salute mentale - disturbi alimentari - stili di vita e progetto salute - malattie rare)	7
			[01.01.03.] - Ammodernamento tecnologico (AT) e potenziamento infrastrutturale (PI) nella sanità	7
			[01.01.04.] - Migliorare le condizioni di vita (disabilità e malattie cronico-degenerative)	9
	[01.02.] - Istruzione, formazione, lavoro, sicurezza, cultura, sport, famiglia	114	[01.02.01.] - Investire nell'istruzione e formazione	16
			[01.02.02.] - Per la famiglia: investire nella scuola e per l'infanzia	26
			[01.02.03.] - Contrasto alla marginalità sociale: dignità del lavoro, occupazione e sostegno alla disabilità	14
			[01.02.04.] - Incrementare la sicurezza dei cittadini	21
			[01.02.05.] - Favorire l'accesso allo sport e migliorare gli stili di vita	15
			[01.02.06.] - Valorizzare la cultura nel Lazio	22
[02.] - Il Lazio dei territori e dell'ambiente	[02.01.] - Assetto urbanistico per lo sviluppo	32	[02.01.01.] - Roma Capitale e urbanistica regionale	18
			[02.01.02.] - Migliorare le condizioni di famiglie e imprese: edilizia agevolata e progetti PNRR	14
	[02.02.] - Ambiente, territorio, reti infrastrutturali	40	[02.02.01.] - Tutela ambientale e protezione civile	19
			[02.02.02.] - Mobilità, trasporti e infrastrutture moderne e sostenibili	21
[03.] - Il Lazio dello sviluppo e della crescita	[03.01.] - Il Lazio intelligente per lo sviluppo e la crescita	47	[03.01.01.] - Crescita industriale (credito, aree per la produzione, innovazione e ricerca, Terza Missione)	47
	[03.02.] - Investimenti settoriali	55	[03.02.01.] - Ampliare le politiche di sviluppo di settore (agroalimentare, manifattura, commercio e turismo)	39
			[03.02.02.] - Migliorare le politiche per la gestione dei rifiuti e ampliare le politiche energetiche	16
<b>Totale</b>		<b>318</b>		<b>318</b>

Fonte: Regione Lazio – Direzione Programmazione Economica, ottobre 2023.

**Obiettivi e policy della Macroarea [01] - «Il Lazio dei diritti e dei valori».** – La Macroarea [01] ha 2 Indirizzi Programmatici ([01.01.] - *Salute* e [01.02.] - *Istruzione, formazione, lavoro, sicurezza, cultura, sport, famiglia*) che prevedono l'attuazione di 144 azioni/interventi/misure/policy di cui 20 Azioni Portanti<sup>(9)</sup> (AP).

L'Indirizzo Programmatico «Salute» è articolato in 4 Obiettivi Programmatici<sup>(10)</sup> (OP) alla cui realizzazione concorrono 30 azioni/misure/policy tra cui 7 azioni/misure/policy dotate di finanziamento e contenuti 3 Azioni Portanti (AP). L'Indirizzo Programmatico «Istruzione, formazione, lavoro, sicurezza, cultura, sport, famiglia» è articolato in 6 Obiettivi Programmatici; alla sua realizzazione concorrono 114 azioni/misure/policy, tra cui 24 azioni/misure/policy dotate di finanziamento e contenuti 17 Azioni Portanti (AP) (**tav. SVP 2**).

### Tavola SVP 2 - PIAO Lazio 2024: Principali Azioni/Interventi/Misure/Policy e Azioni Portanti (AP) della Macroarea [01] «Il Lazio dei diritti e dei valori» - Addendum al Documento Strategico di Programmazione 2023-2028, ottobre 2023

COD IDENTIFICATIVO	AZIONE/INTERVENTO/MISURA/POLICY E AZIONE PORTANTE (AP)
--------------------	--

(9) Le Azioni Portanti caratterizzano l'attuazione del programma di legislatura la cui spesa ha una copertura finanziaria vincolata ai piani e programmi vigenti dopo aver concluso lo specifico iter procedurale per la sua approvazione.

(10) (01.01.01.00)-Estendere la sanità di prossimità; (01.01.02.00)-Migliorare le cure sanitarie (salute mentale - disturbi alimentari - stili di vita e progetto salute - malattie rare); (01.01.03.00)-Ammodernamento tecnologico (AT) e potenziamento infrastrutturale (PI) nella sanità; (01.01.04.00)-Migliorare le condizioni di vita (disabilità e malattie cronico-degenerative).

01.01.01.04	Politiche sanitarie di prossimità (medicina generale; pediatri di libera scelta; <i>specialistic ambulatorial</i> ; assistenza aree interne)
01.01.01.05	Case della Comunità: modelli di presa in carico attiva del cittadino per costruire il proprio "progetto di salute" - AP 01
01.01.02.07	Terza età e non autosufficienza: servizi residenziali e semiresidenziali - AP 02
01.01.03.06	Interventi per valorizzare il lavoro sanitario
01.01.03.07	Investimenti in tecnologie e strumentazioni diagnostiche; Investimenti in edilizia e tecnologia sanitaria
01.01.04.08	Interventi per contrastare la povertà, l'esclusione e la marginalizzazione sociale - AP 03
01.01.04.09	Interventi di sostegno alle condizioni di disabilità
01.02.01.04	Formazione e riqualificazione per lavoratori e imprese - AP 04
01.02.01.05	Percorsi di formazione finalizzati all'occupabilità con sostegno ai disoccupati - AP 05
01.02.01.06	Finanziamenti per scuole di alta formazione - AP 06
01.02.01.07	Interventi per l'obbligo formativo e per l'istruzione e formazione tecnica superiore anche delle persone con disabilità - AP 07
01.02.01.08	Programma innovativo per la mobilità nazionale e internazionale degli studenti e dei laureati - AP 08
01.02.01.09	Misure per favor. l'accesso all'istruz. terziaria, qualificazione post universitaria e ricerca, in connessione con la Terza Missione - AP 09
01.02.02.10	Sviluppo dei servizi integrati per i bambini 0-6 anni - AP 10
01.02.02.11	Interventi per l'integrazione scolastica e formativa delle persone con disabilità - AP 11
01.02.02.23	Investimenti per l'edilizia scolastica (ristrutturazione, messa in sicurezza ed efficientamento energetico) - AP 12
01.02.02.24	Progetti speciali per le scuole - AP 13
01.02.02.25	Interventi per modernizzare l'offerta formativa
01.02.03.06	Centri per l'impiego 4.0
01.02.03.07	Contratto di ricollocazione - AP 14
01.02.03.08	Servizi per il lavoro, orientamento e formazione professionale - AP 15
01.02.03.09	Interventi di politica attiva per l'occupabilità di disoccupati e lavoratori in uscita dal MdL - AP 16
01.02.04.06	Potenziamento del Servizio Civile Universale
01.02.04.08	Interventi di prevenzione e presidio di specifiche aree territoriali
01.02.05.07	Investimenti per le palestre scolastiche
01.02.05.08	Sport e integrazione: progetti sportivi per l'inclusione sociale in specifiche aree territoriali - AP 17
01.02.06.12	ATELIER ABC (Arte, Bellezza, Cultura) - AP 18
01.02.06.13	Sistema di valorizzazione del patrimonio culturale - AP 19
01.02.06.14	Tecnologia per la valorizzazione del patrimonio culturale (distretto tecnologico)
01.02.06.20	Lazio Cinema International - AP 20
01.02.06.21	Interventi di sostegno per profili specializzati del cinema e dell'audiovisivo

Fonte: Regione Lazio – Direzione programmazione economica, ottobre 2023.

*Obiettivi e policy della Macroarea [02] - «Il Lazio dei territori e dell'ambiente».* – La Macroarea [02] ha 2 Indirizzi Programmatici ([02.01.] - *Assetto urbanistico per lo sviluppo* e [02.02.] - *Ambiente, territorio, reti infrastrutturali*) che prevedono la realizzazione di 72 azioni/interventi/misure/policy di cui 15 Azioni Portanti.

L'Indirizzo Programmatico «*Assetto urbanistico per lo sviluppo*» è articolato in 2 Obiettivi Programmatici<sup>(11)</sup>. Alla realizzazione concorrono 32 azioni/misure/policy, tra cui 6 azioni/misure/policy dotate di finanziamento e contenti 3 Azioni Portanti (AP); inoltre, è correlato – in senso stretto – con l'Indirizzo Programmatico «*Ambiente, territorio, reti infrastrutturali*».

L'Indirizzo Programmatico «*Ambiente, territorio, reti infrastrutturali*» è articolato in 2 Obiettivi Programmatici<sup>(12)</sup>; alla sua realizzazione concorrono 40 azioni/misure/policy, tra cui 21 azioni/misure/policy dotate di finanziamento e contenti 12 Azioni Portanti (AP). Inoltre, è un Indirizzo è correlato – in senso stretto – con l'Indirizzo Programmatico «*Assetto urbanistico per lo sviluppo*» (**tav. SVP 3**).

### Tavola SVP 3 - PIAO Lazio 2024: Principali Azioni/Interventi/Misure/Policy e Azioni Portanti (AP) della Macroarea [02] «Il Lazio dei territori e dell'ambiente» - Addendum al Documento Strategico di Programmazione 2023-2028, ottobre 2023

Cod IDENTIFICATIVO	AZIONE/INTERVENTO/MISURA/POLICY E AZIONE PORTANTE (AP)
02.01.01.12	Contrasto spopolam.: sostegno creazione comunità rurali sostenib.; riuso borghi abbandonati e valorizz. tradizioni culturali – AP 21
02.01.01.15	Incentivi per lo sviluppo economico piccoli comuni
02.01.01.16	Interventi strategici di sviluppo territoriale locale in ambito urbano, rurale e costiero - AP 22
02.01.01.17	Introduzione di processi per aumentare l'efficienza legislativa e amministrativa

(11) (02.01.01.00)-Roma Capitale e urbanistica regionale e (02.01.02.00)-Migliorare le condizioni di famiglie e imprese: edilizia agevolata e progetti PNRR.

(12) (02.02.01.00)-Tutela ambientale e protezione civile e (02.02.02.00)-Mobilità, trasporti e infrastrutture moderne e sostenibili.

02.01.02.08	Introduzione di procedure per la semplificazione e l'efficiamento nell'edilizia sovvenzionata
02.01.02.09	Interventi di urbanizzazione primaria nei PEEP avviati - AP 23
02.02.01.07	Politiche per il miglioramento della qualità dell'aria
02.02.01.08	Azioni strategiche per il Tevere: depurazione, messa in sicurezza, difesa idraulica, navigabilità - AP 24
02.02.01.09	Interventi per la realizzazione di invasi di raccolta d'acqua nel Lazio - AP 25
02.02.01.12	Interventi per il contenimento delle dispersioni idriche - AP 26
02.02.01.13	Interventi ulteriori per migliorare la qualità dell'acqua e il risparmio idrico
02.02.01.16	Interventi contro il rischio geolog. e idrogeolog. del territorio e programm. ripascimento delle spiagge e tutela della costa - AP 27
02.02.01.17	Finanziamento del fondo per la bonifica di siti pubblici e delle discariche abusive - AP 28
02.02.02.08	Interventi di adeguamento e miglioramento sismico degli edifici pubblici - AP 29
02.02.02.09	Interventi in aree terremotate
02.02.02.10	Realizzazione di nuove piste ciclabili infrastrutturate con materiali eco-sostenibili
02.02.02.11	Corridoio Roma-Latina-Valmontone: fattibilità di soluzioni alternative per l'intersezione con il nodo stradale di Roma
02.02.02.12	Investimenti sulla rete stradale (regionale e locale)
02.02.02.13	Realizzazione del nodo di interscambio del Pigneto
02.02.02.14	Investimenti per l'ammodernamento della rete ferroviaria
02.02.02.15	Ferrov. Roma-Viterbo (raddop. e ammoder. e acquisto nuovi treni) e Ferr. Roma-Lido (ammoder. rete e acquisto nuovi treni) - AP 30
02.02.02.16	Investimenti per il TPL (acquisto autobus ad alta efficienza ambientale) - AP 31
02.02.02.17	Realizzazione di nodi d'interscambio per la mobilità collettiva - AP 32
02.02.02.18	Investimenti in tecnologie per la mobilità urbana - AP 33
02.02.02.19	Interventi regionali per il trasporto pubblico di Roma Capitale (metropolitane di Roma e Metro C ferrovie concesse)
02.02.02.20	Completamento del rinnovamento della flotta ferroviaria con treni ad alta capacità - AP 34
02.02.02.21	Interventi per la realizzazione del Programma regionale banda ultra-larga - AP 35

Fonte: Regione Lazio – Direzione programmazione economica, ottobre 2023.

**Obiettivi e policy della Macroarea [03] - «Il Lazio dello sviluppo e della crescita».** – La Macroarea [03] ha 2 indirizzi programmatici ([03.01.] - *Il Lazio intelligente per lo sviluppo e la crescita* e [03.02.] - *Investimenti settoriali*) che prevedono la realizzazione di 102 azioni/interventi/misure/policy di cui 20 Azioni Portanti.

L'Indirizzo Programmatico «*Il Lazio intelligente per lo sviluppo e la crescita*» ha un Obiettivo Programmatico<sup>(13)</sup>; alla sua realizzazione concorrono 47 azioni/misure/policy, tra cui 14 azioni/misure/policy dotate di finanziamento e contenti 11 Azioni Portanti (AP). Gli ambiti di *policy* – e, il corrispondente valore pubblico – in tema di «competitività e il finanziamento privato dell'attività economica», la «ricerca, sviluppo e innovazione» e «tendenze generali dei settori e dell'attività economica» dell'Obiettivo Programmatico sono fortemente correlati con l'Indirizzo Programmatico [codice 03.02.00.00] – *Investimenti settoriali* e, dunque, con gli Obiettivi Programmatici «*Ampliare le politiche di sviluppo di settore*» e «*Migliorare le politiche per la gestione dei rifiuti e ampliare le politiche energetiche*».

L'Indirizzo Programmatico «*Investimenti settoriali*» è articolato in due Obiettivi Programmatici<sup>(14)</sup>; alla sua realizzazione concorrono 55 azioni/misure/policy, tra cui 14 azioni/misure/policy dotate di finanziamento e contenti 9 Azioni Portanti (AP). L'Indirizzo Programmatico e i due Obiettivi Programmatici «*Ampliare le politiche di sviluppo di settore*» e «*Migliorare le politiche per la gestione dei rifiuti e ampliare le politiche energetiche*» sono correlati – nella valutazione del valore pubblico delle *policy* – con l'Obiettivo Programmatico «*Crescita industriale (credito, aree per la produzione, innovazione e ricerca, Terza Missione)*» dell'Indirizzo Programmatico [codice 03.01.00.00] - *Il Lazio intelligente per lo sviluppo e la crescita (tav. SVP 4)*.

#### Tavola SVP 4 - PIAO Lazio 2024: Principali Azioni/Interventi/Misure/Policy e Azioni Portanti (AP) della Macroarea [03] «Il Lazio dello sviluppo e della crescita» - Addendum al Documento Strategico di Programmazione 2023-2028, ottobre 2023

COD IDENTIFICATIVO	AZIONE/INTERVENTO/MISURA/POLICY E AZIONE PORTANTE (AP)
03.01.01.20	Interventi per favorire l'accesso al credito (microfinanza; microcredito; garanzie e mini-bond) - AP 36
03.01.01.21	Investimenti nei settori strategici <i>Smart Specialization</i> ; trasferimento tecnologico tra imprese e tra settori - AP 37
03.01.01.22	Interventi di sostegno al riposizionamento competitivo dei sistemi imprenditoriali territoriali - AP 38
03.01.01.23	Interventi per l'attrazione degli investimenti sul territorio regionale - AP 39

(13) (03.01.01.00)-Crescita industriale (credito, aree per la produzione, innovazione e ricerca, Terza Missione).

(14) (03.02.01.00)-Ampliare le politiche di sviluppo di settore; (03.02.02.00)-Migliorare le politiche per la gestione dei rifiuti e ampliare le politiche energetiche.

03.01.01.24	Rete Spazio Attivo - AP 40
03.01.01.25	Interventi sulle reti infrastrutturali delle aree di insediamento produttivo industriale e dei servizi
03.01.01.26	Interventi per il miglioramento delle aree produttive
03.01.01.27	Finanziamento del Fondo regionale di <i>Venture Capital</i> - AP 41
03.01.01.28	Strumenti per l'internazionalizzazione del sistema produttivo - AP 42
03.01.01.29	<i>Circular economy</i> : sostegno alla transizione delle imprese verso processi produttivi sostenibili - AP 43
03.01.01.36	Politiche di bilancio per la coesione (cofinanziamento 2021-2027)
03.01.01.37	Investimenti per la ricerca pubblica e privata - AP 44
03.01.01.38	Formazione professionale per i green jobs e la conversione ecologica - AP 45
03.01.01.47	Interventi per l'innov. digitale della P.A. e del sistema d'impresa; strategia cloud e cybersicurezza; protezione dati personali - AP 46
03.02.01.30	Sostegno alla diffusione della diversificazione agricola - AP 47
03.02.01.31	Startup agricole: interventi di sostegno ai giovani agricoltori - AP 48
03.02.01.32	Interventi in specifiche aree regionali delle imprese agricole
03.02.01.33	Potenziamento dei centri agroalimentari
03.02.01.34	Interventi per la pesca sostenibile e la conservazione delle risorse biologiche marine - AP 49
03.02.01.35	Interventi di sostegno alle imprese agricole per la salvaguardia degli ecosistemi naturali e della biodiversità - AP 50
03.02.01.36	Interventi per la salubrità e la qualità dei prodotti agroalimentari e il benessere degli animali - AP 51
03.02.01.37	Interventi per lo sviluppo del sistema portuale
03.02.01.38	Interventi di supporto ai nuovi turismi
03.02.01.39	Interventi di sostegno alla filiera del turismo culturale e ambientale
03.02.02.11	Incentivi per la qualificazione energetica edilizia degli edifici pubblici compresi gli uffici regionali - AP 52
03.02.02.12	Incentivi per la qualificazione energetica edilizia delle imprese - AP 53
03.02.02.13	Interventi per la produzione di energia da fonti rinnovabili - AP 54
03.02.02.16	Programmi e impianti di nuova generazione per la selezione e il riciclo dei materiali indifferenziati - AP 55

Fonte: Regione Lazio – Direzione programmazione economica, ottobre 2023.

**Valore pubblico: impianto teorico e metodologia.** – Il valore pubblico attivato e/o generato dall'azione pubblica regionale è stato valutato sul *policy mix* di azioni/misure/*policy* inserito negli Indirizzi Programmatici a loro volta articolati negli Obiettivi Programmatici del programma di governo (cfr. § - *I principali elementi della programmazione economico-finanziaria regionale*).

La creazione di valore pubblico – nell'accezione indicata nei documenti di programmazione regionale (arricchimento del capitale umano, sociale, ambientale ed economico e, dunque, benessere equo e sostenibile) in sintonia con la definizione originaria<sup>(15)</sup> – è stata studiata individuando, in particolare «[...] *l'incremento di benessere reale mobilitato dalle risorse tangibili (spesa pubblica) e intangibili (decisioni di policy adeguate a soddisfare la domanda e i fabbisogni)* [...]».

Le analisi svolte annualmente<sup>(16)</sup> sulla situazione del capitale umano, sociale, economico e ambientale, hanno lo scopo di valutare – nel complesso – l'attuazione delle *policy* verso una crescita/sviluppo sostenibile – parte del valore pubblico attivato e generato dall'azione pubblica – per assicurare ai cittadini la «soddisfazione per la propria vita» e le «capacità di resilienza» sapendo che un individuo in salute, soddisfatto, felice, resiliente, partecipa delle attività di relazione, superando la dimensione del proprio interesse personale, si preoccupa dell'interesse collettivo e dell'ecosistema in cui vive.

L'offerta di *policy* regionale, inoltre, viene valutata per comprendere se vi sia un'adeguata copertura ai fabbisogni regionali di sviluppo sostenibile<sup>(17)</sup> e valore pubblico che – oltre a produrre il PIL nel rispetto dei limiti planetari – generi benessere equo e sostenibile per tutti, in termini di salute, occupazione, rapporti interpersonali, qualità dell'ambiente senza depauperare le diverse forme di capitale (economico,

(15) Il valore pubblico può essere definito come l'incremento del benessere reale (economico, sociale, ambientale, culturale etc.) che si viene a creare presso una collettività e che deriva dall'azione dei diversi soggetti pubblici, che perseguono questo traguardo mobilitando al meglio le proprie risorse tangibili (finanziarie, tecnologiche etc.) e intangibili (capacità organizzativa, rete di relazioni interne ed esterne, capacità di lettura del territorio e di produzione di risposte adeguate, sostenibilità ambientale delle scelte, capacità di riduzione dei rischi reputazionali dovuti a insufficiente trasparenza o a fenomeni corrottivi). Fonte: *Linee Guida per la compilazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)*, Ministero per la della Funzione Pubblica, dicembre 2021.

(16) Riportate nei documenti di programmazione economico-finanziaria di lungo periodo (*Documento di Economia e Finanza Regionale*) dal 2013 in poi.

(17) Nell'accezione indicata in *L'utopia sostenibile*, editori Laterza, febbraio 2018.

umano, ambientale e sociale)<sup>(18)</sup>.

In dettaglio, per ciascuna delle 318 azioni/misure/*policy* (inserite nei 6 Indirizzi Programmatici, articolati in 17 Obiettivi Programmatici), sono state svolte analisi per individuare, *in primis*, su quali aree, domini, temi, settori del benessere sarebbe stato più probabile rilevare gli effetti<sup>(19)</sup> e le *performance* del «valore pubblico generato e attivato».

Successivamente, sono stati individuati gli indicatori di *performance* (riportati nelle aree, domini, temi e settori) e, sono state analizzate le dinamiche in base alla disponibilità temporale dei dati statistici e, dunque, la tendenza di fondo<sup>(20)</sup> attraverso il tasso di variazione medio annuo composto<sup>(21)</sup>.

Le basi statistiche utilizzate hanno riguardato, prevalentemente: (i) gli archivi statistici ufficiali del «Benessere Equo e Sostenibile»<sup>(22)</sup>, per valutare le azioni/misure/*policy* volte al raggiungimento degli obiettivi programmatici destinati a individui, famiglie e territorio; (ii) gli archivi statistici ufficiali della «Competitività dei settori produttivi»<sup>(23)</sup>, per valutare le azioni/misure/*policy* volte al raggiungimento degli obiettivi programmatici destinati alle attività economiche e al mercato del lavoro seguendo la strategia regionale per il medio-lungo periodo<sup>(24)</sup>; (iii) gli archivi statistici ufficiali previsti dalla Convenzione stipulata tra l'Istat e l'Autorità di Gestione del PN «Capacità per la Coesione 2021-2027», relativa all'attuazione del Progetto «Informazione statistica territoriale e settoriale per le politiche di coesione»<sup>(25)</sup>; (iv) gli

- 
- (18) Per esemplificare: la salute e l'educazione arricchiscono il capitale umano; il reddito arricchisce il capitale economico; l'innovazione e le reti infrastrutturali arricchiscono il capitale fisico e economico; la gestione dell'acqua o la conservazione della biodiversità arricchisce il capitale ambientale.
- (19) In alcuni casi sono stati previsti e ipotizzati effetti diretti, indiretti e/o indotti.
- (20) Seguendo la metodologia di analisi e valutazione riportata a pag. 37 del *Rapporto SDGs 2019: Informazioni statistiche per l'Agenda 2030 in Italia*, aprile 2019.
- (21) La rappresentazione sintetica delle tendenze misurate dagli indicatori attraverso il Tasso di Variazione Medio Annuo Composto (TVMAC) [Netto Miglioramento (NM) se:  $TVMAC > +5,0$  per cento; Lieve Miglioramento (LM) se:  $+1,0$  per cento  $< TVMAC < +5,0$  per cento; Stabile (ST) se:  $-1,0$  per cento  $< TVMAC < +1,0$  per cento; Lieve Peggioramento (LP) se:  $-5,0$  per cento  $< TVMAC < -1,0$  per cento; Netto Peggioramento (NP): se:  $TVMAC < -5,0$  per cento] viene realizzata attraverso il calcolo delle loro variazioni in quattro intervalli temporali di riferimento: (a<sub>1</sub>) Breve termine (ultimo anno disponibile su t-1); (a<sub>2</sub>) Medio termine/ultimo quinquennio (ultimo anno disponibile su t-5); (a<sub>3</sub>) Medio termine/quinquennio precedente (t-5 su t-10); (a<sub>4</sub>) Lungo termine (ultimo anno disponibile su t-10). In mancanza di valori disponibili per gli anni indicati, le variazioni vengono calcolate per gli intervalli più prossimi a quelli di riferimento, o non elaborate, se la serie storica disponibile non consente approssimazioni soddisfacenti.
- (22) Istat, *Rapporto BES 2022: il Benessere Equo e Sostenibile in Italia*, aprile 2023. Il set di indicatori, che illustrano i 12 domini rilevanti per la misura del benessere, è aggiornato annualmente.
- (23) Istat, *Rapporto sulla competitività dei settori produttivi-Edizione 2022*, aprile 2023. Le informazioni statistiche settoriali consistono in un insieme di indicatori economici ricavati da diverse fonti ufficiali. I database settoriali contengono una serie storica di oltre 70 indicatori economici strutturali, organizzati per argomento.
- (24) La strategia orienta le politiche regionali sia verso l'espansione quali-quantitativa della quota manifatturiera con diversa «intensità tecnologica» sia verso il riequilibrio della componente dei servizi verso un'offerta che incorpori «conoscenza» con priorità, dunque, dei settori merceologici in classificazione Eurostat/OCSE. Nella programmazione è stata adottata la classificazione Eurostat/OCSE che distingue le attività manifatturiere per «intensità tecnologica» e quelle dei servizi per «contenuto di conoscenza». Per la componente manifatturiera si distinguono: le industrie ad alta intensità tecnologica (HIT); a medio-alta tecnologia (MHT); a medio-bassa (MLT); a bassa (LOT). Per la componente dei servizi si distinguono: i servizi tecnologici ad alto contenuto di conoscenza (*Hight technology services* (HITS) e i servizi di mercato ad alto contenuto di conoscenza (*Knowledge intensive market services* (KWNMS)).
- (25) Istat, *Indicatori territoriali per le politiche di sviluppo*, aggiornamento mensile. La banca dati indicatori territoriali per le politiche di sviluppo contiene 366 indicatori (di cui 56 di genere) disponibili a livello regionale, per macroarea e per le aree obiettivo dei diversi cicli delle politiche di sviluppo rilasciati nell'ambito della rete Sistan. Le serie storiche, nella maggior parte dei casi, partono dal 1995 e arrivano fino all'ultimo anno disponibile.

archivi statistici ufficiali per il monitoraggio dello sviluppo sostenibile regionale<sup>(26)</sup>; (v) altri archivi statistici ufficiali non citati in precedenza.

Non potendo quantificare, per ognuna delle 318 azioni/misure/*policy*, le variazioni percentuali su ciascun indicatore si è ipotizzato – per la duplice considerazione che, per un verso, alcune azioni/misure/*policy* sono realizzate e attuate secondo differenti cronoprogrammi con impatti ed effetti che emergono in tempi diversi<sup>(27)</sup> e che, per altro verso, alcune spese per beni d’investimento sono a fecondità ripetuta – vi possa essere, ragionevolmente, nel periodo di attuazione delle politiche pubbliche, un «contributo medio di lieve entità» e, dunque, un lieve miglioramento» in ogni indicatore.

Questo contributo – escludendo che l’intervento pubblico possa produrre effetti avversi, peggiorando la tendenza dell’indicatore – potrebbe esser considerato come la risultante di tre potenziali effetti: la *policy* non ha effetti di rilievo (effetto nullo, stabilità dell’indicatore); la *policy* ha frenato/mitigato/ridotto la tendenza negativa dell’indicatore (effetto rilevante, molto rilevante di netto miglioramento dell’indicatore); la *policy* ha un effetto diretto positivo (effetto positivo di lieve miglioramento dell’indicatore).

L’obiettivo finale delle analisi d’impatto è quello di studiare l’evoluzione – nel medio-lungo periodo – dell’indicatore di *performance* stimolato e attivato dalle politiche pubbliche regionali individuando la frequenza con la quale le azioni/misure/*policy* sono state ipotizzate contribuire (maggiormente) al benessere delle diverse forme di capitale (umano, sociale, economico, ambientale) e, in generale, allo sviluppo sostenibile.

I 6 Indirizzi programmatici – contenenti al loro interno i rispettivi Obiettivi Programmatici da raggiungere con le corrispondenti 318 azioni, misure e *policy* (cfr. «Schede di valutazione del valore pubblico: Indirizzi Programmatici, Obiettivi Programmatici, azioni, misure, *policy*» nell’Allegato tecnico 1 – evidenziano, per ciascun indirizzo: (a) il valore pubblico e la *performance* delle *policy*; (b) i beneficiari e gli effetti attesi; (c) la misurazione del contributo delle politiche alla creazione e/o arricchimento (o non de-pauperamento) del capitale umano, sociale, economico e ambientale; (d) la *baseline*; il periodo analizzato per la misurazione della dinamica degli indicatori<sup>(28)</sup> di *performance* delle *policy* che contribuiscono alla creazione del valore pubblico; la fonte dei dati e degli archivi statistici utilizzati; (e) i metadati (descrizione, unità di misura) per ciascun indicatore di *performance*.

**Valore pubblico: sintesi per Indirizzo Programmatico e Obiettivo Programmatico.** – Sulla base della struttura (Macroaree, Indirizzi Programmatici, Obiettivi Programmatici) e numero *policy* per Indirizzo Programmatico e per Obiettivo Programmatico del programma di governo 2023-2028 (tav. SVP-1) e in considerazione delle analisi svolte e descritte nelle «Schede di valutazione del valore pubblico: Indirizzi Programmatici, Obiettivi Programmatici, azioni, misure, *policy*» (cfr. Allegato tecnico 1), sono stati riportate le sintesi dei risultati ottenuti.

*Indirizzo Programmatico «Salute».* – L’indirizzo è articolato in 4 Obiettivi Programmatici (01.01.01.00-Estendere la sanità di prossimità; 01.01.02.00-Migliorare le cure sanitarie (salute mentale - disturbi alimentari - stili di vita e progetto salute - malattie rare); 01.01.03.00-Ammodernamento tecnologico (AT) e potenziamento infrastrutturale (PI) nella sanità; 01.01.04.00-Migliorare le condizioni di vita (disabilità e malattie cronico-degenerative) alla cui realizzazione concorrono 30 azioni/misure/*policy* tra cui 7 azioni/misure/*policy* dotate di finanziamento e contenuti 3 Azioni Portanti (AP). Considerate le azioni/misure/*policy* dell’indirizzo in esame sono stati individuati e analizzati **20** indicatori di *performance* e di

(26) Istat, *Rapporto SDGs 2021: Informazioni statistiche per l’Agenda 2030 in Italia*, ottobre 2022. I 17 obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs) e i relativi 169 target bilanciano le tre dimensioni dello sviluppo sostenibile, estendendo l’Agenda 2030 dal solo pilastro sociale a quello economico ed all’ambientale. A questi si aggiunge la dimensione istituzionale; inoltre, numerosi riferimenti sono rivolti al benessere delle persone e all’equa distribuzione dei benefici dello sviluppo, *intra* e *inter* generazionale. Le misure statistiche diffuse sono 371 (di cui 341 differenti) per 135 indicatori. Rispetto alla diffusione di febbraio 2022, sono state aggiornate 188 misure statistiche e introdotte 4 nuove misure.

(27) PDL 28 novembre 2023, n. 20 adottata con DGR 27 novembre 2023, n. 824 recante «Approvazione del Documento di Economia e Finanza Regionale (DEF) 2024 - Anni 2024-2026».

(28) Nell’esercizio metodologico – considerata la ridondanza statistica di alcuni indicatori – sono stati monitorati anche degli indicatori al contorno relativi ai temi, domini, settori indirettamente interessati dagli obiettivi programmatici e, dunque, dalle azioni/misure/*policy*.

valutazione del benessere, direttamente o indirettamente influenzato dalle politiche pubbliche attivate dai 4 obiettivi programmatici.

Il contributo dell'indirizzo programmatico, degli obiettivi e delle azioni/misure/policy al benessere – nelle sue diverse forme – è stimato per tutti gli indici considerati, mediamente, in lieve miglioramento (LM) ovvero con incrementi medi-annui compresi tra l'1,0 e il 5,0 per cento nel medio periodo.

Per uno specifico gruppo di indicatori (Anziani trattati in assistenza domiciliare socio-assistenziale; Medici di medicina generale con un numero di assistiti oltre soglia; Mortalità per demenze e malattie del sistema nervoso (65 anni e più); Posti letto per specialità ad elevata assistenza), con *performance* comprese tra il lieve peggioramento e il netto peggioramento, le attese sono indirizzate ad un'inversione della tendenza o alla stazionarietà (ovvero ad un non peggioramento).

I beneficiari diretti delle azioni/misure/policy volte alla realizzazione dei 4 Obiettivi Programmatici saranno gli individui e le famiglie del Lazio.

I beneficiari indiretti, per l'Obiettivo Programmatico «Ammodernamento tecnologico (AT) e potenziamento infrastrutturale (PI) nella sanità (01.01.03.00)» saranno le imprese specializzate nella produzione e impiantistica di strumentazione sanitaria.



*Indirizzo Programmatico «Istruzione, formazione, lavoro, sicurezza, cultura, sport, famiglia».* – L'indirizzo è articolato in 6 Obiettivi Programmatici (01.02.01.00-Investire nell'istruzione e formazione; 01.02.02.00-Per la famiglia: investire nella scuola e per l'infanzia; 01.02.03.00-Contrasto alla marginalità sociale: dignità del lavoro, occupazione e supporto alla disabilità; 01.02.04.00-Incrementare la sicurezza dei cittadini; 01.02.05.00-Favorire l'accesso allo sport e migliorare gli stili di vita; 01.02.06.00-Valorizzare la cultura nel Lazio); alla sua realizzazione concorrono 114 azioni/misure/policy, tra cui 24 azioni/misure/policy dotate di finanziamento e contenti 17 Azioni Portanti (AP).

Considerate le azioni/misure/policy dell'indirizzo in esame sono stati individuati e analizzati **78** indicatori di *performance* e di valutazione del benessere, direttamente o indirettamente influenzati dalle politiche pubbliche attivate dai 6 obiettivi programmatici. Più in particolare, dei 78 indicatori: 26/78 sono stati necessari per analizzare gli effetti delle politiche di **istruzione e formazione**; 22/78 per le politiche del **lavoro e per il contrasto al disagio sociale**; 19/78 per le politiche per la **cultura e lo sport** e 11/78 per le politiche per la **sicurezza**.

Il contributo degli obiettivi di **istruzione e formazione** e delle azioni/misure/policy al benessere – nelle sue diverse forme – è stimato per tutti gli indici considerati, mediamente, in lieve miglioramento (LM) ovvero con incrementi medi-annui compresi tra l'1,0 e il 5,0 per cento nel medio periodo. Per uno specifico gruppo di indicatori con *performance* di lieve peggioramento (Competenza alfabetica non adeguata (studenti classi III scuola secondaria primo grado); Competenza numerica non adeguata (studenti classi III scuola secondaria primo grado); Incidenza dei diplomati nei percorsi di istruzione tecnica e professionale sul totale dei diplomati; Livello di istruzione della popolazione adulta; Partecipazione al sistema scolastico dei bambini di 4-5 anni), le attese sono indirizzate ad un'inversione della tendenza o alla stazionarietà (ovvero ad un non peggioramento). I beneficiari diretti delle azioni/misure/policy volte alla realizzazione dell'Obiettivo Programmatico saranno gli individui, le famiglie e il capitale economico del Lazio.

Il contributo degli obiettivi in tema di **lavoro e contrasto al disagio sociale** e delle azioni/misure/policy al benessere – nelle sue diverse forme – è stimato per tutti gli indici considerati, mediamente, in lieve miglioramento (LM) ovvero con incrementi medi-annui compresi tra l'1,0 e il 5,0 per cento nel medio periodo. Per uno specifico gruppo di indicatori con *performance* comprese tra il lieve e il netto peggioramento (Indice di povertà regionale (famiglie); Minori a rischio di povertà o esclusione sociale - Europa 2030 (totale); Persone a rischio di povertà o esclusione sociale - Europa 2030 (totale); Addetti delle nuove imprese; Imprenditorialità giovanile (totale); Rapporto tra i tassi di occupazione (25-49 anni) delle donne con figli in età prescolare e delle donne senza figli; Tasso di criminalità minorile), le attese sono indirizzate ad un'inversione della tendenza o alla stazionarietà (ovvero ad un non peggioramento). I beneficiari diretti delle azioni/misure/policy volte alla realizzazione dell'Obiettivo Programmatico saranno gli individui, le famiglie e il capitale economico del Lazio.

Il contributo degli obiettivi in tema di **cultura e sport** e delle azioni/misure/policy al benessere – nelle sue diverse forme – è stimato per tutti gli indici considerati, mediamente, in lieve miglioramento (LM) ovvero con incrementi medi-annui compresi tra l'1,0 e il 5,0 per cento nel medio periodo. Per uno specifico gruppo di indicatori con *performance* comprese tra il lieve e il netto peggioramento (Incidenza del valore aggiunto dei settori culturali e creativi sul totale; Incidenza della spesa per ricreazione e cultura; Lettura di libri e quotidiani; Partecipazione culturale fuori casa; Produttività del lavoro nei settori culturali e creativi; Domanda di spettacolo sportivo; Domanda di spettacolo teatrale e musicale; Domanda di spettacolo, intrattenimento e sport nei comuni situati in area interna; Domanda di spettacolo, intrattenimento e sport per abitante; Fruizione delle biblioteche; Incidenza della popolazione residente in comuni senza alcuna offerta culturale; Indice di domanda culturale (circuiti museali); Indice di domanda culturale dei musei e istituti similari statali; Indice di domanda culturale dei musei e istituti similari statali e non statali), le attese sono indirizzate ad un'inversione della tendenza o alla stazionarietà (ovvero ad un non peggioramento).

I beneficiari diretti delle azioni/misure/policy volte alla realizzazione dell'Obiettivo Programmatico saranno gli individui, le famiglie e il capitale economico del Lazio.

Il contributo dell'obiettivo in tema di **sicurezza** e delle azioni/misure/policy al benessere – nelle sue diverse forme – è stimato per tutti gli indici considerati, mediamente, in lieve miglioramento (LM) ovvero con incrementi medi-annui compresi tra l'1,0 e il 5,0 per cento nel medio periodo. Per un indicatore (Tasso di criminalità minorile), con *performance* in netto peggioramento, le attese sono indirizzate ad un'inversione della tendenza o alla stazionarietà (ovvero ad un non peggioramento). I beneficiari diretti delle azioni/misure/policy volte alla realizzazione dell'Obiettivo Programmatico saranno gli individui e le famiglie del Lazio.



*Indirizzo Programmatico «Assetto urbanistico per lo sviluppo».* – L'indirizzo è articolato in 2 Obiettivi Programmatici (02.01.01.00-Roma Capitale e urbanistica regionale; 02.01.02.00-Migliorare le condizioni di famiglie e imprese: edilizia agevolata e progetti PNRR); alla sua realizzazione concorrono 32 azioni/misure/policy, tra cui 6 azioni/misure/policy dotate di finanziamento e contenti 3 Azioni Portanti (AP). L'Indirizzo Programmatico «Assetto urbanistico per lo sviluppo» è correlato – in senso stretto – con l'Indirizzo Programmatico «Ambiente, territorio, reti infrastrutturali».

Considerate le azioni/misure/policy dell'indirizzo in esame sono stati individuati e analizzati **11** indicatori di *performance* e di valutazione del benessere, direttamente o indirettamente influenzati dalle politiche pubbliche attivate dai 2 obiettivi programmatici.

Il contributo dell'indirizzo programmatico, degli obiettivi e delle azioni/misure/policy al benessere – nelle sue diverse forme – è stimato per tutti gli indici considerati, mediamente, in lieve miglioramento (LM) ovvero con incrementi medi-annui compresi tra l'1,0 e il 5,0 per cento nel medio periodo.

Per uno specifico gruppo di indicatori (Insoddisfazione per il paesaggio del luogo di vita; Posti-km offerti dal TPL nei comuni capoluogo di provincia; Utilizzo di mezzi pubblici di trasporto da parte di occupati, studenti, scolari e utenti di mezzi pubblici (totale); Abusivismo edilizio; Passeggeri trasportati dal TPL nei comuni capoluogo di provincia per abitante), con *performance* comprese tra il lieve peggioramento e il netto peggioramento, le attese sono indirizzate ad un'inversione della tendenza o alla stazionarietà (ovvero ad un non peggioramento).

I beneficiari diretti delle azioni/misure/policy volte alla realizzazione dei 2 Obiettivi Programmatici saranno gli individui, le famiglie, l'ambiente e l'economia del Lazio.



*Indirizzo Programmatico «Ambiente, territorio, reti infrastrutturali».* – L'Indirizzo è articolato in 2 Obiettivi Programmatici (02.02.01.00-Tutela ambientale e protezione civile; 02.02.02.00-Mobilità, trasporti e infrastrutture moderne e sostenibili); alla sua realizzazione concorrono 40 azioni/misure/policy, tra cui 21 azioni/misure/policy dotate di finanziamento e contenti 12 Azioni Portanti (AP). L'Indirizzo Programmatico «Ambiente, territorio, reti infrastrutturali» è correlato – in senso stretto – con l'Indirizzo Programmatico «Assetto urbanistico per lo sviluppo».

Considerate le azioni/misure/policy dell'indirizzo in esame sono stati individuati e analizzati **17** indicatori di *performance* e di valutazione del benessere<sup>(29)</sup>, direttamente o indirettamente influenzati dalle politiche pubbliche attivate dai 2 obiettivi programmatici.

Il contributo dell'indirizzo programmatico, degli obiettivi e delle azioni/misure/policy al benessere – nelle sue diverse forme – è stimato per tutti gli indici considerati, mediamente, in lieve miglioramento (LM) ovvero con incrementi medi-annui compresi tra l'1,0 e il 5,0 per cento nel medio periodo.

Per uno specifico gruppo di indicatori (Insoddisfazione per il paesaggio del luogo di vita; Popolazione esposta al rischio di frane; Presenza di elementi di degrado nella zona in cui si vive; Siti di Importanza Comunitaria (SIC); Posti-km offerti dal TPL nei comuni capoluogo di provincia; Utilizzo di mezzi pubblici di trasporto da parte di occupati, studenti, scolari e utenti di mezzi pubblici (totale); Impatto degli incendi boschivi; Popolazione esposta al rischio di alluvioni; Superficie forestale boscata percorsa dal fuoco; Passaggeri trasportati dal TPL nei comuni capoluogo di provincia per abitante), con *performance* comprese tra il lieve peggioramento e il netto peggioramento, le attese sono indirizzate ad un'inversione della tendenza o alla stazionarietà (ovvero ad un non peggioramento).

I beneficiari diretti delle azioni/misure/policy volte alla realizzazione dei 2 Obiettivi Programmatici saranno gli individui, le famiglie, l'ambiente e l'economia del Lazio.



Indirizzo Programmatico «Il Lazio intelligente per lo sviluppo e la crescita». – L'indirizzo ha un Obiettivo Programmatico (03.01.01.00-Crescita industriale (credito, aree per la produzione, innovazione e ricerca, Terza Missione)); alla sua realizzazione concorrono 47 azioni/misure/policy, tra cui 14 azioni/misure/policy dotate di finanziamento e contenute 11 Azioni Portanti (AP). Gli ambiti di policy – e, il corrispondente valore pubblico – in tema di «competitività e il finanziamento privato dell'attività economica», «ricerca, sviluppo e innovazione» e «tendenze generali dei settori e dell'attività economica» dell'Obiettivo Programmatico «Crescita industriale (credito, aree per la produzione, innovazione e ricerca, Terza Missione)» sono fortemente correlati con l'Indirizzo Programmatico [codice 03.02.00.00] – Investimenti settoriali e, dunque, con gli Obiettivi Programmatici «Ampliare le politiche di sviluppo di settore» e «Migliorare le politiche per la gestione dei rifiuti e ampliare le politiche energetiche».

Considerate le azioni/misure/policy dell'indirizzo in esame sono stati individuati e analizzati **42** indicatori di *performance* e di valutazione del benessere, direttamente o indirettamente influenzati dalle politiche pubbliche attivate dall'obiettivo programmatico multi-area.

Considerata la numerosità delle politiche gli indicatori sono stati suddivisi in **3 ambiti di policy**: indicatori di *performance* per l'ambito inerente alla **competitività** e il **finanziamento privato dell'attività economica**; indicatori di *performance* dell'ambito che riguarda la **ricerca, sviluppo e innovazione**; indicatori di *performance* che descrivono le **tendenze generali dei settori e dell'attività economica**.

Il contributo dell'obiettivo in tema di **competitività e finanziamento privato dell'attività economica** e delle azioni/misure/policy al benessere – nelle sue diverse forme – è stimato per tutti gli indici considerati, mediamente, in lieve miglioramento (LM) ovvero con incrementi medi-annui compresi tra l'1,0 e il 5,0 per cento nel medio periodo. Per uno specifico gruppo di indicatori (Capacità di finanziamento; Investimenti in capitale di rischio - *expansion* e *replacement*; Valore degli investimenti in capitale di rischio - *early stage*), con *performance* comprese tra il lieve peggioramento e il netto peggioramento, le attese sono indirizzate ad un'inversione della tendenza o alla stazionarietà (ovvero ad un non peggioramento). I beneficiari diretti delle azioni/misure/policy volte alla realizzazione dell'Obiettivo Programmatico – nella specificità del fabbisogno analizzato – saranno il capitale umano e quello economico.

(29) Altri 7 indicatori ufficiali [(1) Aree terrestri protette; (2) Dinamica dei litorali in erosione; (3) Erosione dello spazio rurale da abbandono; (4) Erosione dello spazio rurale da dispersione urbana; (5) Resilienza ai Terremoti degli Insediamenti, per presenza di microzonazione sismica; (6) Superficie delle Aree agricole ad Alto Valore Naturale; (7) Indice di accessibilità verso i nodi urbani e logistici] sono stati individuati originariamente. Per essi, tuttavia, per il numero limitato di informazioni disponibili non è – ancora – possibile individuare le tendenze di medio-lungo periodo.

Il contributo dell'obiettivo in tema di **ricerca, sviluppo e innovazione** e delle azioni/misure/policy al benessere – nelle sue diverse forme – è stimato per tutti gli indici considerati, mediamente, in lieve miglioramento (LM) ovvero con incrementi medi-annui compresi tra l'1,0 e il 5,0 per cento nel medio periodo. Per uno specifico gruppo di indicatori (Imprese che hanno svolto attività di R&S in collaborazione con soggetti esterni; Imprese che hanno svolto attività di R&S utilizzando infrastrutture di ricerca e altri servizi alla R&S da soggetti pubblici o privati; Tasso di sopravvivenza a tre anni delle imprese nei settori ad alta intensità di conoscenza; Intensità brevettuale), con *performance* comprese tra il lieve peggioramento e il netto peggioramento, le attese sono indirizzate ad un'inversione della tendenza o alla stazionarietà (ovvero ad un non peggioramento). I beneficiari diretti delle azioni/misure/policy volte alla realizzazione dell'Obiettivo Programmatico – nella specificità del fabbisogno analizzato – saranno il capitale umano e quello economico.

Il contributo dell'obiettivo in tema di **tendenze generali dei settori e dell'attività economica** e delle azioni/misure/policy al benessere – nelle sue diverse forme – è stimato per tutti gli indici considerati, mediamente, in lieve miglioramento (LM) ovvero con incrementi medi-annui compresi tra l'1,0 e il 5,0 per cento nel medio periodo. Per uno specifico gruppo di indicatori (Produttività del lavoro nel turismo; Produttività del settore della pesca; Ula Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli; Ula dell'Agricoltura, caccia e silvicoltura; Ula Industria alimentare, delle bevande e del tabacco; Ula Industria manifatturiera; Ula Pesca, piscicoltura e servizi connessi; Valore aggiunto Industria manifatturiera (prezzi correnti); Valore aggiunto Pesca, piscicoltura e servizi connessi (prezzi correnti)), con *performance* comprese tra il lieve peggioramento e il netto peggioramento, le attese sono indirizzate ad un'inversione della tendenza o alla stazionarietà (ovvero ad un non peggioramento). I beneficiari diretti delle azioni/misure/policy volte alla realizzazione dell'Obiettivo Programmatico – nella specificità del fabbisogno analizzato – saranno il capitale umano, quello economico e il capitale ambientale.



*Indirizzo Programmatico «Investimenti settoriali».* – L'indirizzo è articolato in due Obiettivi Programmatici (03.02.01.00-Ampliare le politiche di sviluppo di settore; 03.02.02.00-Migliorare le politiche per la gestione dei rifiuti e ampliare le politiche energetiche); alla sua realizzazione concorrono 55 azioni/misure/policy, tra cui 14 azioni/misure/policy dotate di finanziamento e contenute in 9 Azioni Portanti (AP). L'Indirizzo Programmatico e i due Obiettivi Programmatici «Ampliare le politiche di sviluppo di settore» e «Migliorare le politiche per la gestione dei rifiuti e ampliare le politiche energetiche» sono correlati – nella valutazione del valore pubblico delle policy – con l'Obiettivo Programmatico «Crescita industriale (credito, aree per la produzione, innovazione e ricerca, Terza Missione)» dell'Indirizzo Programmatico [codice 03.01.00.00] - Il Lazio intelligente per lo sviluppo e la crescita.

Considerate le azioni/misure/policy dell'indirizzo in esame sono stati individuati e analizzati **49** indicatori di *performance* e di valutazione del benessere, direttamente o indirettamente influenzati dalle politiche pubbliche attivate dai due Obiettivi Programmatici. Considerata la numerosità delle politiche, gli indicatori sono stati suddivisi in **3 ambiti di policy**: indicatori di *performance* per le politiche inerenti **la filiera agro-industriale, l'economia del mare e il settore e la filiera del turismo**; indicatori di *performance* dell'ambito che riguarda lo **sviluppo multisettoriale – e, in particolare, per realizzare policy volte a introdurre una maggior efficienza del trasporto di merci e persone**; indicatori di *performance* che riguardano **la gestione dei rifiuti e le politiche energetiche**.

Il contributo dell'obiettivo in tema di **filiera agro-industriale, economia del mare e settore e filiera del turismo** e delle azioni/misure/policy al benessere – nelle sue diverse forme – è stimato per tutti gli indici considerati, mediamente, in lieve miglioramento (LM) ovvero con incrementi medi-annui compresi tra l'1,0 e il 5,0 per cento nel medio periodo. Per uno specifico gruppo di indicatori (Produttività dei terreni agricoli; Produttività del settore della pesca; Ula dell'Agricoltura, caccia e silvicoltura; Ula Industria alimentare, delle bevande e del tabacco; Ula Pesca, piscicoltura e servizi connessi; Merce nel complesso della navigazione per tipo di carico - ALTRO CARICO; Merce nel complesso della navigazione per tipo di carico - RINFUSA LIQUIDA; Tempo medio di sdoganamento nei porti; Valore aggiunto Pesca, piscicoltura e servizi connessi (prezzi correnti); Tasso di turisticità; Turismo nei mesi non estivi), con *performance* comprese tra il lieve peggioramento e il netto peggioramento, le attese sono indirizzate ad un'inversione della tendenza o alla stazionarietà (ovvero ad un non peggioramento). I beneficiari diretti

delle azioni/misure/policy volte alla realizzazione dell'Obiettivo Programmatico – nella specificità del fabbisogno analizzato – saranno il capitale umano, il capitale economico e il capitale ambientale.

Il contributo dell'obiettivo al tema dello **sviluppo multisetoriale e alla maggior efficienza del trasporto di merci e persone** e delle azioni/misure/policy al benessere – nelle sue diverse forme – è stimato per tutti gli indici considerati, mediamente, in lieve miglioramento (LM) ovvero con incrementi medi-annui compresi tra l'1,0 e il 5,0 per cento nel medio periodo. Per due specifici indicatori (Tempo medio di sdoganamento nei porti; Traffico ferroviario merci generato da porti e interporti), con *performance* di netto peggioramento, le attese sono indirizzate ad un'inversione della tendenza o alla stazionarietà (ovvero ad un non peggioramento). I beneficiari diretti delle azioni/misure/policy volte alla realizzazione dell'Obiettivo Programmatico – nella specificità del fabbisogno analizzato – saranno il capitale umano, il capitale economico e il capitale ambientale.

Il contributo dell'obiettivo in tema di **gestione dei rifiuti e politiche energetiche** e delle azioni/misure/policy al benessere – nelle sue diverse forme – è stimato per tutti gli indici considerati, mediamente, in lieve miglioramento (LM) ovvero con incrementi medi-annui compresi tra l'1,0 e il 5,0 per cento nel medio periodo. Per due specifici indicatori (Produzione di frazione umida e verde; Rifiuti urbani raccolti), con *performance* di lieve peggioramento, le attese sono indirizzate ad un'inversione della tendenza o alla stazionarietà (ovvero ad un non peggioramento). I beneficiari diretti delle azioni/misure/policy volte alla realizzazione dell'Obiettivo Programmatico – nella specificità del fabbisogno analizzato – saranno il capitale umano e sociale, il capitale economico e il capitale ambientale.

### **Azioni finalizzate a realizzare l'accessibilità dei servizi per >65enni e persone con disabilità**

In relazione all'accessibilità dei propri sistemi informativi, intesi come capacità di erogare servizi e fornire le informazioni in modalità fruibile, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che a causa di disabilità necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari, la Regione Lazio dà attuazione alla Direttiva UE 2016/2102.

Nel rispetto delle Linee Guida sull'Accessibilità degli strumenti informatici emanate da AgID che indirizzano l'erogazione di servizi sempre più accessibili, nel 2024 verrà completata l'analisi dei siti web e la compilazione da parte delle Direzioni competenti della dichiarazione di accessibilità sulla piattaforma <https://form.agid.gov.it>, comprensiva dei meccanismi di feedback per il cittadino.

Inoltre, sempre in attuazione della Direttiva Europea 2016/2102, il PNRR, misura 1.4.2 di cui AgID è soggetto attuatore, mette a disposizione un investimento da 80 milioni di euro che ha come obiettivo il miglioramento dell'accessibilità dei servizi pubblici digitali per i cittadini.

I target del progetto sono:

- monitoraggio accessibilità dei siti delle PA, creazione di una dashboard di dati, in parte fruibili al pubblico mediante grafici statistici, e la realizzazione di un Catalogo Nazionale dei siti web delle PA;
- realizzazione di 120 iniziative nazionali di sensibilizzazione e formazione;
- supporto ad amministrazioni locali mediante erogazione di sostegno finanziario per:
  - attività formative, di comunicazione e disseminazione nel proprio territorio sul tema accessibilità;
  - adozione e diffusione di tecnologie assistive ai propri dipendenti con disabilità;
  - riduzione del 50% del numero di errori su almeno 2 servizi digitali.”

La Regione Lazio ha aderito formalmente con nota prot. n. 666868 del 06.07.2022 e, in data 12.10.2022 ha presentato in proposito, in risposta al questionario di assessment per la rilevazione dei fabbisogni inviato da AgID, una proposta di servizi candidabili e di conseguenza sarà coinvolta nel progetto che si concluderà a giugno 2025.

## **Elenco procedure da reingegnerizzare**

Recependo l'Agenda per la Semplificazione 2020-2023, approvata in Conferenza Unificata il 23 novembre 2020 e dal Consiglio dei ministri (seduta n. 82 del 2 dicembre 2020), sulla base del DL 16 luglio 2020, n. 76 recante "Misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitale" (DL Semplificazioni), convertito con la legge 11 settembre 2020, n. 120, che implementa un programma di interventi di semplificazione, orientato all'eliminazione sistematica dei vincoli burocratici alla ripresa e alla riduzione dei tempi e dei costi delle procedure per le attività di impresa e per i cittadini; la Regione Lazio ha effettuato una ricognizione delle procedure da reingegnerizzare, semplificare e digitalizzare nell'ambito di Direzioni, Agenzie e Strutture regionali. L'elenco delle procedure individuate dalle strutture regionali, per le quali è auspicato un percorso di semplificazione e reingegnerizzazione nel corso dell'anno 2024, è riportato nell'**Allegato tecnico 3** denominato "Elenco delle procedure da reingegnerizzare".

## **Azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere**

Le azioni positive sono lo strumento fondamentale per rimuovere gli ostacoli che impediscono la reale e piena parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro ed attuare così le leggi sulle pari opportunità; misure speciali e temporanee "volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità e dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro" (D.lgs. n. 198/06) che vengono sistematizzate nel Piano di Azioni Positive, il documento programmatico di cui le P.A. si devono dotare per attuare quelle azioni che possono riequilibrare, all'interno del contesto organizzativo, le disuguaglianze e prevenire le discriminazioni.

Con la Direttiva n. 2/19 "Misure per promuovere le Pari Opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche" vengono definite nuove "Linee di indirizzo" di orientamento per le Pubbliche Amministrazioni in materia di promozione della parità e delle pari opportunità.

In ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato annualmente, anche come allegato al Piano della performance.

Con DGR 224 del 21 aprile 2022 è stato approvato il Piano di Azioni Positive 2022-2024, articolato in 7 Aree d'intervento:

1. Bilancio di genere;
2. Promozione della cultura della non discriminazione;
3. Pari opportunità e conciliazione dei tempi di vita e lavoro;
4. Sviluppo professionale e Formazione;
5. Benessere organizzativo, salute e sicurezza sul lavoro e prevenzione del mobbing;
6. Servizi di prevenzione e cura della salute;
7. Informazione e comunicazione sulle aree d'intervento.

Tra le azioni più importanti programmate e realizzate riveste particolare importanza l'approvazione del Codice di condotta nella lotta contro le molestie sessuali, le discriminazioni, le violenze morali, psicologiche, il mobbing e lo straining nell'ambito dell'attività lavorativa, adottato come allegato S del Regolamento di Organizzazione della Giunta con DGR n. 10/2023. In seguito, lo stesso è stato recepito nel Regolamento regionale 27 aprile 2023, n. 3 con le "Modifiche al Regolamento regionale 6 settembre 2002, n.1 (regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi della giunta regionale) e successive modificazioni".

Con esso si è provveduto all'integrazione in un testo unico dei codici di condotta nella lotta contro le molestie sessuali, di contrasto al mobbing e alle discriminazioni, di comportamento. La redazione è stata realizzata da un apposito gruppo di lavoro interno al Comitato Unico di Garanzia, dotato delle necessarie competenze giuridiche, e attivando la prevista collaborazione con la Consigliera di Fiducia.

Con lo stesso atto sopra citato, è stata formalizzata anche la costituzione della “Rete del benessere organizzativo”: un punto di partenza per consolidare la collaborazione tra tutti gli attori istituzionali anche attraverso la proposta di iniziative che ci auguriamo possano avere un concreto impatto per tutte le persone che lavorano nel nostro Ente.

- a) sensibilizzazione sui temi della cultura dei diritti, del rispetto e della non violenza, dal titolo “Pari opportunità e cultura di genere” - 23 giugno 2022, disponibile al link: <https://youtu.be/SG9faymQUZk>
- b) innovazione sviluppo della cultura digitale in ottica di genere, dal titolo “Digital e Cybersecurity prospettive al femminile” - 15 settembre 2022, disponibile al link: <https://youtu.be/EFdkBCAfwPc>
- c) percorso di approfondimento sulla comunicazione non sessista e non discriminante con l’obiettivo di intraprendere un percorso di revisione del “linguaggio amministrativo” che, nel favorire la chiarezza comunicativa, valorizzi l’esistenza di entrambi i generi, dal titolo “Comunicazione non sessista e non discriminante” - 27 settembre 2022, disponibile al link: <https://youtu.be/SG9faymQUZk>.
- d) diritti della donna, innovazione sviluppo della cultura digitale in ottica di genere. Partecipazione agli eventi organizzati in occasione della Giornata internazionale per l’eliminazione della violenza sulle donne.

sensibilizzazione sui temi della cultura dei diritti, del rispetto e della non violenza, del benessere organizzativo, dal titolo “Strumenti di prevenzione e tutela per il benessere del personale anche come misure di contrasto alla violenza di genere dal nuovo Codice di Condotta alla Rete del benessere organizzativo - 8 novembre 2023, disponibile al link: <https://www.youtube.com/watch?v=M6uBzFK-LQE>

Sono stati inoltre realizzati eventi informativi/formativi sulle azioni positive, sugli esiti del monitoraggio del Piano delle Azioni Positive e in tema di pari opportunità, benessere organizzativo e antidiscriminazione. In particolare, nel corso del 2023:

- a) In occasione della Giornata Internazionale della Donna il CUG ha condiviso con tutto il personale regionale un breve video di saluto, che ricorda l’impegno quotidiano per una comunità professionale sempre più attenta e rispettosa delle differenze. Sono state utilizzate come sfondo del video le opere pittoriche dell’artista ucraina Maria Prymacenko, icona dell’arte naïf e simbolo della cultura del Paese. Le sue opere, piene di colore, hanno ispirato grandi artisti come Picasso, Matisse e Chagall.

Il video è disponibile al link <https://intranet.regione.lazio.it/buon-8-marzo-dal-comitato-unico-di-garanzia/>

- b) È stata utilizzata la newsletter regionale inFORM@ per la comunicazione e la disseminazione sulle attività svolte dal CUG regionale e dalla Rete dei CUG nazionale, attraverso suggerimenti di lettura o stimolando la partecipazione del personale alle numerose iniziative di formazione e informazione messe in campo.
- c) Relazione CUG-2023. Ad aprile 2023 è stata pubblicata a cura del Comitato Unico di Garanzia regionale la relazione annuale, sia in formato esteso che sintetico, contenete le informazioni più rappresentative relative al personale, elaborate sulla base dei dati forniti dall’Amministrazione. La relazione, che rappresenta una fotografia aggiornata e puntuale della situazione riguardante il personale regionale relativamente alle caratteristiche più salienti, è consultabile al link: <https://intranet.regione.lazio.it/avviso-pubblicazione-relazione-cug-2023>

Link al Piano Triennale Azioni Positive - triennio 2022 – 2024: **[PAR-DGR-224-21-04-2022-Allegato1.pdf \(regione.lazio.it\)](#)**

Le azioni più significative che saranno realizzate nel prossimo triennio riguardano:

- l’adozione del Bilancio di genere che risponde alle raccomandazioni sia Europee che Nazionali di dotarsi di uno strumento di analisi del bilancio secondo una prospettiva di genere. Tale strumento consente da un lato di individuare le risorse stanziare ed erogate in favore delle pari opportunità di genere (dentro e fuori dell’Amministrazione) e, dall’altro, di verificare gli impatti degli interventi sul personale.

- La realizzazione di corsi di formazione e webinar sulle tematiche delle pari opportunità nell'ambito del Piano della Formazione dei dipendenti regionali, in continuità con quanto realizzato nel 2022 e 2023.

## Sottosezione di programmazione | Performance

In base alla previsione normativa, di cui all'Art 6 del D. Lgs. n. 80/2021<sup>30</sup>, il Piano della *Performance* è integrato nel PIAO, coerentemente con gli strumenti previsti dagli altri Piani ed in particolare:

- con i documenti di programmazione economico-finanziaria, in base a quanto previsto dall'articolo 4 della legge regionale n. 1/2011;
- gli indirizzi politico-amministrativi consolidati nei documenti strategici di riferimento;
- con il Piano triennale di prevenzione della corruzione;
- con il Piano triennale dei fabbisogni di personale e il Piano di formazione interna.

La sottosezione *Performance* è stata elaborata, pertanto, secondo le logiche di *performance management* del Piano, decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, e secondo le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Nella predisposizione della sottosezione *Performance* si è tenuto conto dell'esigenza di integrare il ciclo di gestione della *performance* con gli strumenti ed i processi relativi alla qualità dei servizi, adeguando le funzioni generali ed i contenuti operativi al rispetto dei seguenti principi:

- trasparenza e integrità;
- immediata intelligibilità;
- veridicità e verificabilità;
- partecipazione;
- coerenza interna ed esterna;
- orizzonte pluriennale.

Il ciclo di gestione della *performance*<sup>31</sup> è il processo che, a partire dalla programmazione economico-finanziaria, si sviluppa con la definizione di obiettivi strategici e operativi, per poi concludersi, al termine di ogni esercizio annuale, con la verifica dei risultati conseguiti nei vari settori d'intervento e con la rendicontazione finale sulle attività realizzate. Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 ha stabilito criteri rivolti al miglioramento della qualità dei servizi ed alla crescita delle competenze professionali. A riguardo, la Regione Lazio si è dotata di un proprio il Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, con l'obiettivo di promuovere la cultura del merito ed ottimizzare l'azione amministrativa regionale. Il Sistema di misurazione attualmente vigente è stato predisposto ai sensi dell'articolo 7 della legge regionale 16 marzo 2011, n. 1, e adottato con DGR n. 662/2014 e successivamente aggiornato con DGR n. 705/2017.

Analogamente si è proceduto per il controllo e la sorveglianza del programma di governo. In questo caso, il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* ha consentito:

- a. di rappresentare il livello di *performance* atteso e l'analisi delle cause specifiche legate agli scostamenti;
- b. individuare gli elementi sintetici di valutazione d'insieme riguardo all'andamento generale dell'amministrazione;
- c. il monitoraggio della *performance* dell'amministrazione nel suo complesso e degli andamenti gestionali delle singole strutture amministrative, anche ai fini dell'individuazione di interventi correttivi in corso d'esercizio;
- d. la rendicontazione sulla *performance* agli attori interni all'amministrazione, alla collettività ed agli osservatori qualificati.

---

<sup>30</sup> Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80 Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia.

<sup>31</sup> Cfr. articoli 4-10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", corrispondenti agli articoli 4-10 della legge regionale n. 1/2011.

## **Il Ciclo di gestione della *performance* nel PIAO**

Il ciclo di gestione della *performance* e del Sistema è integrato con i documenti di programmazione economico-finanziaria, in base a quanto previsto dall'articolo 4 della legge regionale n. 1/2011 e dal Decreto Legislativo n. 80/2021. La programmazione è efficace quando le risorse finanziarie sono collegate agli obiettivi ed agli indicatori di realizzazione.

Le linee di indirizzo politico programmatico ed economico finanziarie relative al programma di governo – esemplificate nella Sottosezione “Valore Pubblico” (vedi Allegato tecnico 1 denominato “Indirizzi programmatici, obiettivi programmatici, azioni, misure, *policy*”) - si innestano negli obiettivi definiti nell'ambito della Sottosezione *performance*.

Infatti, nell'Allegato tecnico 2 denominato “Obiettivi di *performance*”, per ciascun Obiettivo strategico della struttura organizzativa regionale è evidenziato il collegamento con i “17 Indirizzi programmatici” nei quali si declina il Valore Pubblico.

L'adozione del PIAO 2024-2026 vede in itinere il riassetto organizzativo delle strutture amministrative della Giunta regionale – avviato con le recenti modifiche alla Legge regionale 18 Febbraio 2002, n. 6 “Disciplina del sistema organizzativo della Giunta e del Consiglio e disposizioni relative alla dirigenza ed al personale regionale” ed al Regolamento regionale 6 settembre 2002, n. 1 “Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi della Giunta regionale” – che, concludendosi entro il primo trimestre 2024, determinerà la necessità di un consequenziale adeguamento dello strumento di pianificazione in materia di *performance*.

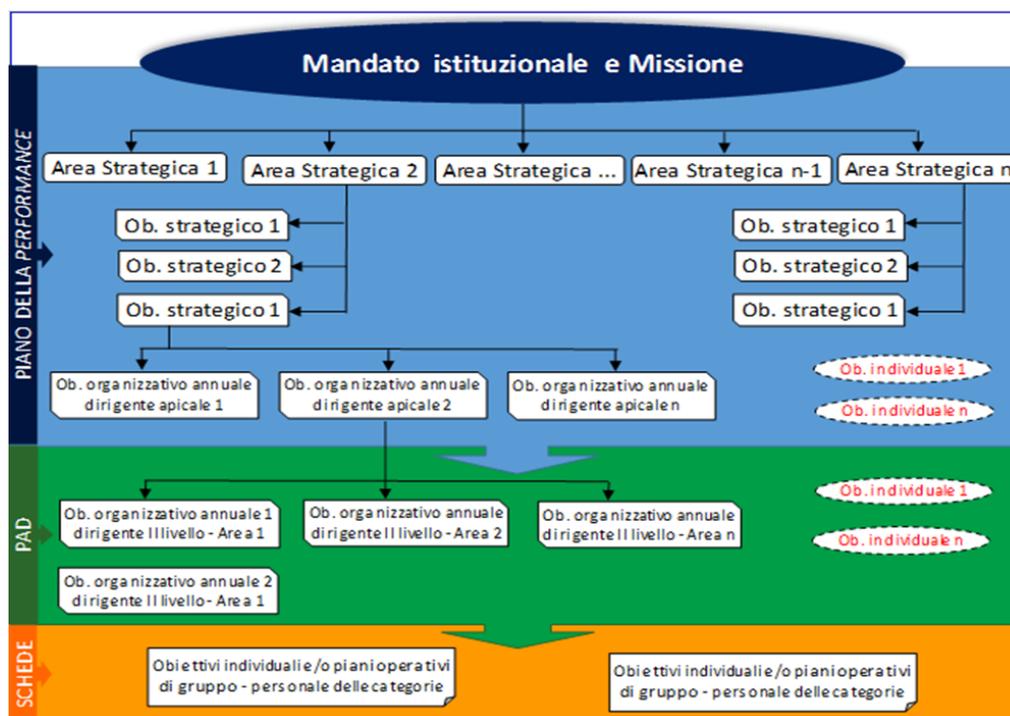
### **L'Albero della *performance***

L'albero della *performance* è la rappresentazione grafica della traduzione del mandato istituzionale e della missione in aree strategiche d'intervento, con la corrispondente individuazione di obiettivi strategici triennali ed obiettivi operativi annuali (organizzativi e individuali) da assegnare ai responsabili apicali delle diverse strutture amministrative.

Dagli obiettivi operativi annuali dei dirigenti apicali derivano – secondo il principio del *cascading* – gli obiettivi operativi (sia organizzativi che individuali) dei dirigenti delle aree/uffici che afferiscono alle singole strutture di I livello. A loro volta, gli obiettivi dei dirigenti di II livello costituiscono la base per la definizione degli obiettivi individuali e/o dei piani operativi di gruppo per il personale delle categorie.

Nella rappresentazione grafica, si evidenzia il collegamento del mandato istituzionale e della missione con gli obiettivi strategici ed operativi (sia organizzativi che individuali) ai diversi livelli dell'apparato amministrativo.

## ALBERO DELLA PERFORMANCE



Dalla rappresentazione grafica si evince che nel Piano della *performance* viene data specifica evidenza alla programmazione strategico-operativa riguardante le strutture amministrative di I livello<sup>32</sup>:

- Obiettivi strategici di carattere triennale per le direzioni/agenzie regionali;
- Obiettivi operativi/organizzativi e individuali di carattere annuale per i titolari delle direzioni/agenzie regionali.

Le risorse da allocare per interventi/azioni nei settori di competenza della politica regionale, in presenza dei vincoli di bilancio nei diversi esercizi finanziari, disegnano il perimetro all'interno del quale vengono definiti gli obiettivi pluriennali e annuali da assegnare alle direzioni/agenzie regionali e, successivamente, vengono definiti gli obiettivi annuali da assegnare alle sottostanti aree in cui si articolano le strutture amministrative (attraverso lo strumento del Programma Annuale Direzionale).

Per la migliore definizione degli obiettivi occorre svolgere un'accurata analisi del contesto in cui l'amministrazione opera, in modo da determinare i possibili traguardi.

Al fine di garantire il conseguimento degli obiettivi della programmazione regionale nonché il rispetto dei vincoli e degli equilibri di bilancio da parte della Regione, fin dal 2017 è stata istituita una Cabina di regia<sup>33</sup>

<sup>32</sup> Per un'esigenza di sintesi del documento di programmazione strategico-operativa. Peraltro, il Piano triennale della performance costituisce il presupposto per la programmazione di II livello. Infatti, i Programmi Annuali Direzionali (PAD) con cui si attribuiscono gli obiettivi ai dirigenti di II livello all'interno delle singole direzioni/agenzie regionali vengono adottati con specifici atti dei dirigenti apicali. In proposito, si ritiene opportuno precisare che gli obiettivi operativi (organizzativi e individuali) dei dirigenti di II livello possono anche non essere direttamente collegati agli obiettivi dei dirigenti apicali.

<sup>33</sup> Con la legge regionale 12 agosto 2020, n. 11 "Legge di contabilità regionale" si è provveduto all'adeguamento della normativa regionale al quadro ordinamentale generale. In particolare, si è provveduto ad aggiornare le disposizioni introdotte dalla legge regionale 25/2001 e dal suo regolamento di attuazione Regolamento regionale 9 novembre 2017 n. 26 BUR Lazio 14 novembre 2017, n.91 "Regolamento regionale di Contabilità".

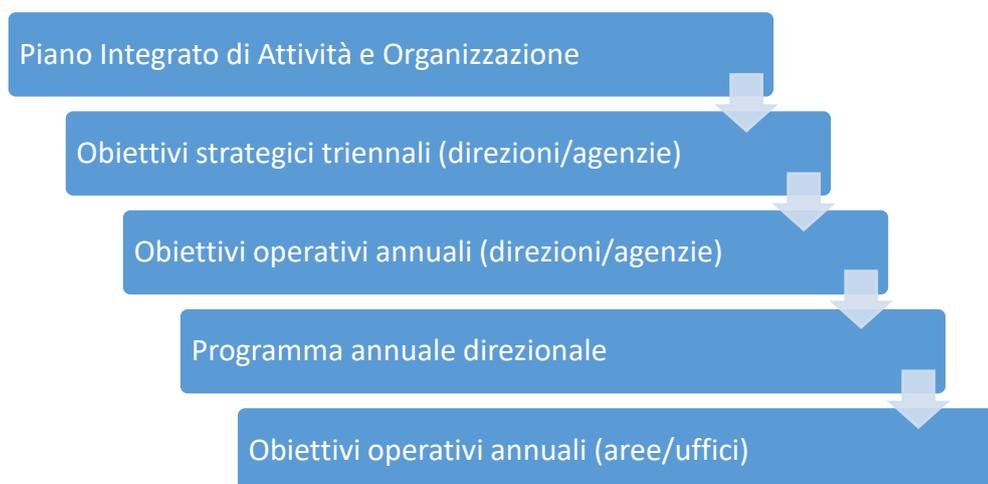
con il compito di verificare preventivamente le proposte di atti concernenti la gestione del bilancio.

Il livello di interazione tra la Cabina di regia e le direzioni regionali, dopo l'approvazione del bilancio di previsione, consente ad ogni struttura regionale di perseguire le proprie priorità di intervento nell'ambito del quadro strategico e finanziario della Regione, in base alla rispettiva programmazione di spesa. Pertanto, a fronte di uno stanziamento complessivo stabilito nel bilancio di previsione per ogni singolo capitolo di spesa, la corrispondente utilizzazione (*budget*) è calmierata nel corso della gestione sulla base dell'andamento delle entrate, in modo da consentire un puntuale monitoraggio e coordinamento della spesa da parte della Cabina di regia<sup>34</sup>.

### Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi

Per le strutture amministrative apicali ogni obiettivo strategico triennale è sviluppato secondo un piano d'azione costituito da obiettivi operativi annuali, con indicatori e *target* per misurarne il grado di realizzazione al termine dell'esercizio finanziario annuale.

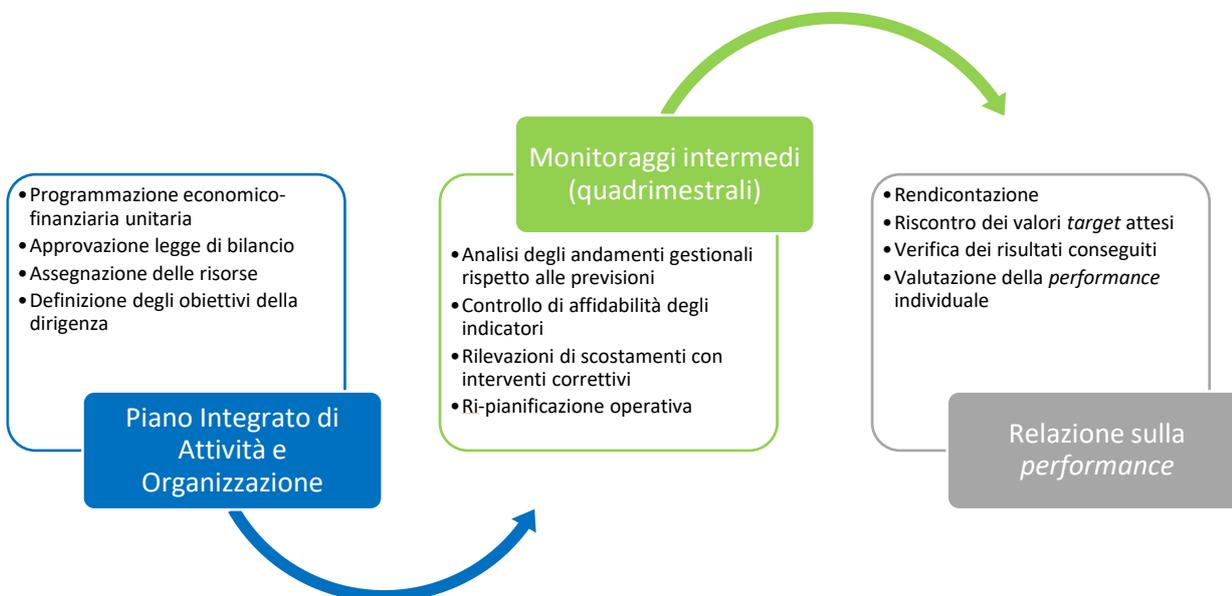
Gli obiettivi operativi annuali delle strutture amministrative apicali sono, di norma, declinati in obiettivi operativi annuali da assegnare alle strutture amministrative di secondo livello (aree/uffici) attraverso il cosiddetto Programma Annuale Direzionale (PAD). In considerazione dell'esigenza di circoscrivere in modo appropriato le attività più qualificanti nell'esercizio finanziario annuale, nella programmazione strategico-operativa vengono individuate unicamente le azioni considerate prioritarie e più qualificanti. Da ciò discende che nella programmazione di secondo livello (che non deve tradursi in una semplice replica della programmazione strategica su un registro gerarchicamente subordinato), sono stabiliti legami meno diretti con il quadro ristretto degli obiettivi strategici.



Nell'Allegato tecnico 2 denominato "Obiettivi di *performance*", si illustrano in dettaglio gli obiettivi strategici triennali, con i corrispondenti obiettivi operativi (organizzativi ed individuali) da realizzare nell'ambito dell'esercizio finanziario annuale, suddivisi per direzione/agenzia regionale. Nelle schede di programmazione sono riportati gli indicatori di *performance* (KPI) ed i valori *target* da conseguire, unitamente alle risorse umane e finanziarie previste per la realizzazione degli obiettivi.

<sup>34</sup> Cfr. Linee di indirizzo per lo sviluppo sostenibile e la riduzione delle diseguaglianze: politiche pubbliche regionali ed europee – Focus H "La procedura di controllo descritta è stata assunta nella LR 12 agosto 2020, n. 11 recante «Legge di contabilità regionale», al Cap IV (Gestione del bilancio), artt. 30-31 (Cabina di regia e bilancio reticolare). Dal 1° gennaio 2021 l'entrata in esercizio del sistema informativo del bilancio SICER (Sistema Informativo Contabile Regionale) formalizzerà – anche in termini informatici – i procedimenti di controllo svolti dalla cabina di regia".

Si evidenzia che, in coerenza con le osservazioni di contesto già sviluppate, si tratta di obiettivi operativi annuali che potrebbero subire delle modificazioni in corso d'anno in relazione alla quantità di risorse finanziarie che si dovessero rendere effettivamente disponibili per la loro realizzazione. In tale prospettiva, in occasione dei monitoraggi intermedi (di carattere quadrimestrale) sugli andamenti gestionali potrebbe porsi l'esigenza di interventi correttivi in caso di scostamenti significativi dallo stato di avanzamento atteso. Come previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, i *checks* infrannuali potrebbero condurre in taluni casi ad una vera e propria ripianificazione operativa.

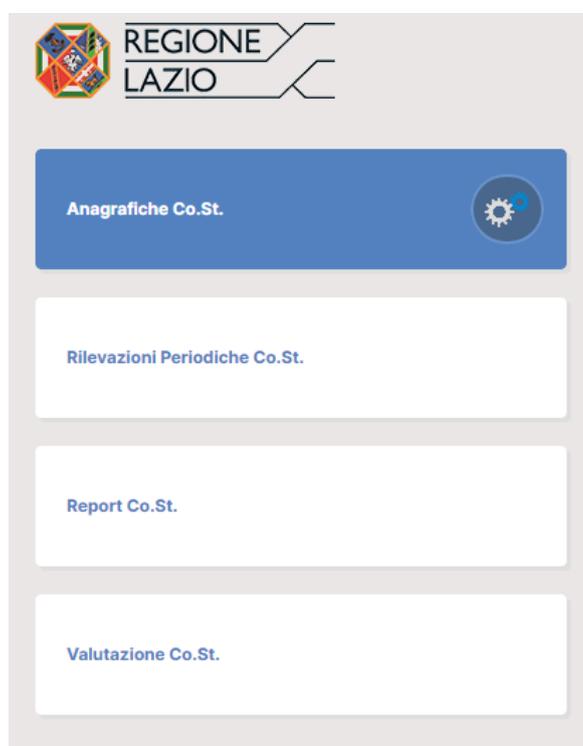


Per quanto riguarda il personale delle categorie, si pone in evidenza che, anche in ragione del collegamento indiretto agli obiettivi strategici ed operativi individuati, gli obiettivi individuali e/o i piani operativi di gruppo vengono comunque assegnati ad inizio anno secondo un principio di continuità con le attività in svolgimento presso le singole strutture/unità amministrative. Resta ferma la possibilità di procedere ad una ripianificazione operativa qualora si rendesse necessario intervenire con modifiche sostanziali del quadro generale d'azione.

## Fasi, soggetti e tempi del processo di redazione del Piano

Nell'ottica della sempre più ampia digitalizzazione dell'amministrazione, anche attraverso la dematerializzazione dei processi interni, per la definizione di tutti gli obiettivi e dei corrispondenti piani d'azione è stata messa a disposizione dei dirigenti apicali e dei referenti del controllo strategico un'applicazione informatizzata in grado di favorire lo sviluppo dei controlli interni e di produrre reportistica omogenea sull'attività amministrativa.

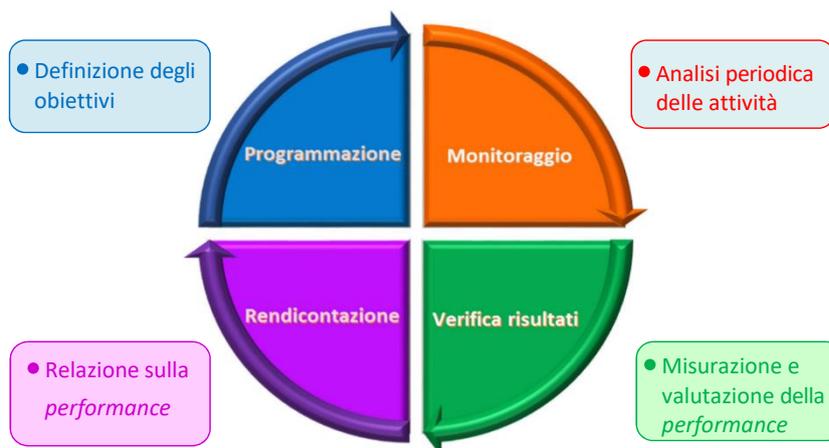
L'applicazione è ospitata all'interno della piattaforma digitale integrata denominata SICER-Controllo Strategico per realizzare le indispensabili connessioni telematiche con gli altri sistemi informativi e per assicurare una corretta implementazione dell'interoperabilità tra sistema di controllo strategico, sistema di controllo di gestione, sistema del bilancio e sistema informativo degli atti amministrativi. La Struttura tecnica permanente per le funzioni di programmazione, valutazione e controllo presso l'Ufficio di Gabinetto del Presidente fornisce il supporto tecnico-metodologico nella fase di definizione degli obiettivi, accompagnando i referenti direzionali del controllo strategico e gli operatori nel corretto utilizzo dell'interfaccia (sotto, esempio di "schermata").



L'attività di programmazione rappresenta l'avvio del ciclo di gestione della *performance*, a seguito del quale deve essere sviluppato un monitoraggio in corso d'esercizio degli andamenti (anche avvalendosi del sistema di controllo di gestione), con corrispondente misurazione e valutazione dei risultati conseguiti nell'ambito dell'esercizio finanziario annuale.

Le fasi del ciclo di gestione della *performance* sono strettamente interdipendenti e comprendono la valutazione della *performance* individuale e la valutazione della *performance* organizzativa. Tali aspetti assumono uno specifico rilievo nel momento in cui, da un lato, forniscono un quadro consolidato degli andamenti reali dell'azione amministrativa con riferimento ad uno specifico esercizio finanziario e, dall'altro lato, attraverso l'analisi del *feedback* consentono di operare un riposizionamento complessivo del sistema organizzativo. Inoltre, secondo un'impostazione rivolta a superare automatismi e/o autoreferenzialità delle operazioni collegate alla valutazione della *performance*, lo svolgimento di queste fasi consente l'accesso ai meccanismi premiali.

L'intero ciclo di gestione della *performance* viene rappresentato nello schema successivo:



### **Raccordo con il Sistema di misurazione e valutazione della performance**

Il Piano integrato di attività e organizzazione contiene gli obiettivi strategici triennali e gli obiettivi operativi annuali (organizzativi e individuali) che la Giunta regionale assegna ai dirigenti apicali delle strutture amministrative. In base al principio del *cascading*, gli obiettivi operativi annuali dei dirigenti apicali devono poi essere declinati – almeno in linea di massima, per evitare semplici meccanismi di “replica” della programmazione a livello delle aree in cui si articolano le strutture amministrative apicali – in obiettivi operativi annuali (sia organizzativi che individuali) per i dirigenti di secondo livello, da cui discendono i piani operativi di gruppo e/o gli obiettivi individuali da assegnare al personale delle categorie.

Obiettivi e piani operativi annuali vengono sottoposti ad un monitoraggio periodico nel corso dell'anno: con cadenza quadrimestrale per gli obiettivi dei dirigenti; con cadenza trimestrale per piani operativi di gruppo e obiettivi individuali assegnati al personale delle categorie. La programmazione, il monitoraggio e la verifica finale dell'azione amministrativa al termine dell'esercizio finanziario si avvale della metodologia e della strumentazione sviluppata nel Sistema di misurazione e di valutazione della *performance*.

All'inizio dell'anno successivo a quello di riferimento dell'esercizio finanziario, avvalendosi anche dell'infrastruttura tecnologica denominata SICER-Controllo Strategico, vengono eseguite le verifiche delle risultanze riguardanti gli andamenti gestionali ed il grado di realizzazione degli obiettivi, in modo da pervenire ad una misurazione degli indicatori di *performance* – sia organizzativa che individuale – riguardante le singole strutture amministrative. La valutazione della *performance* individuale comprende anche i cosiddetti “comportamenti organizzativi” del personale dirigenziale e delle categorie osservati nello svolgimento dell'attività amministrativa nell'esercizio di riferimento.

Il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* è stato predisposto per:

- consentire la misurazione, la valutazione e, quindi, la rappresentazione in modo integrato ed esaustivo, del livello di *performance* atteso (che l'amministrazione si impegna a conseguire) e realizzato (effettivamente conseguito), con evidenziazione degli eventuali scostamenti;
- consentire un'analisi delle cause specifiche legate a tali scostamenti, prevedendo successivi livelli di dettaglio;
- consentire di individuare elementi sintetici di valutazione d'insieme riguardo all'andamento generale dell'amministrazione;
- consentire un monitoraggio continuo della *performance* dell'amministrazione nel suo complesso e delle singole strutture amministrative, anche ai fini dell'individuazione di interventi correttivi in corso d'esercizio;
- garantire i requisiti tecnici della validità, affidabilità e funzionalità;
- assicurare un'immediata e facile comprensione dello stato della *performance* agli attori interni all'amministrazione, alla collettività ed agli osservatori qualificati esterni;
- promuovere la semplificazione e l'integrazione dei documenti di programmazione, verifica e rendicontazione della *performance*;
- esplicitare le responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi ed agli scostamenti tra *performance* attesa e realizzata;
- assicurare la trasparenza totale rispetto all'andamento dell'amministrazione.

Il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* stabilisce:

- fasi, tempi, modalità, soggetti e responsabilità del processo di misurazione e di valutazione della *performance*;
- procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e di valutazione della *performance*;
- modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti;
- modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione economico-finanziaria di bilancio.

In base a quanto previsto dall'articolo 15, comma 1, della legge regionale n. 1/2011, l'Organismo indipendente di valutazione (OIV) sottopone alla Giunta regionale la proposta di valutazione dei dirigenti apicali ai fini dell'accesso alla premialità, monitora il funzionamento complessivo del Sistema di misurazione e valutazione della *performance* e, a tal fine, elabora una relazione annuale sull'applicazione dello stesso e sulla situazione generale dei controlli interni con riferimento alla trasparenza e integrità, da pubblicare sul sito *web* istituzionale della Regione Lazio all'interno di un'apposita sotto-sezione della sezione denominata "Amministrazione trasparente".

Di seguito la Tavola di sintesi del ciclo di gestione della *performance*:

	FASI	MODALITÀ	TEMPISTICA	SOGGETTI
PROGRAMMAZIONE	Piano triennale della <i>performance</i>	Programmazione strategico-operativa. Assegnazione degli obiettivi ai dirigenti apicali	Entro il 31 gennaio (anno t) e comunque entro 30 gg. dall'entrata in vigore della legge di bilancio	Giunta regionale
	Programma annuale direzionale (PAD)	Assegnazione degli obiettivi ai dirigenti di II livello	Entro il 15 febbraio (anno t)	Dirigenti apicali
	Obiettivi individuali e/o piani operativi di gruppo	Assegnazione obiettivi individuali e/o piani operativi di gruppo al personale delle categorie	Entro il 15 febbraio (anno t)	Dirigenti apicali, dirigenti di II livello
MONITORAGGIO E VALUTAZIONE INTERMEDIA	Monitoraggio degli obiettivi strategici ed operativi	Relazioni sugli andamenti degli obiettivi	Ogni quadrimestre o semestre per i dirigenti con incarico individuale (anno t)	Dirigenti apicali, dirigenti di II livello
	Monitoraggio degli obiettivi individuali del personale della categoria D titolare di AP o PO	Verifica del grado di realizzazione delle attività programmate	Ogni semestre (anno t)	Dirigenti apicali, dirigenti di II livello
	Misurazione e valutazione intermedia della <i>performance</i> del personale delle categorie A, B, C e D non titolare di AP o PO	Verifica dei risultati attesi trimestrali degli obiettivi individuali e/o dei piani operativi di gruppo + comportamenti organizzativi	Ogni trimestre (anno t)	Dirigenti apicali, dirigenti di II livello
MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	Misurazione e valutazione <i>performance</i> del personale delle categorie	Verifica dei risultati degli obiettivi individuali e/o dei piani operativi di gruppo + comportamenti organizzativi	Entro il 15 gennaio (anno t+1)	Dirigenti apicali, dirigenti di II livello
	Misurazione e valutazione <i>performance</i> dei dirigenti II livello	Verifica obiettivi operativi + comportamenti organizzativi	Entro il 31 gennaio (anno t+1)	Dirigenti apicali
	Misurazione e valutazione <i>performance</i> dei dirigenti apicali	Verifica dei risultati degli obiettivi strategici ed operativi + comportamenti organizzativi	Entro il 15 marzo (anno t+1)	Giunta regionale (su proposta OIV)
RENDICONTAZIONE	Presentazione all'esterno della <i>performance</i> generale del sistema organizzativo della Giunta regionale	Relazione sulla <i>performance</i>	Entro il 31 marzo (anno t+1)	Giunta regionale (validazione OIV)

## Sottosezione di programmazione | Rischi corruttivi e trasparenza

### Parte generale

#### Obiettivi strategici in materia di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza

La programmazione strategica e operativa complessiva dell'Amministrazione indica le priorità politiche individuate a livello regionale e gli indirizzi per l'azione amministrativa. In base a tali elementi, alle strutture amministrative vengono assegnati gli obiettivi strategici ed operativi da conseguire. Per le strutture amministrative apicali ogni obiettivo strategico triennale è sviluppato secondo un piano d'azione costituito da obiettivi operativi annuali, con indicatori e target per misurarne il grado di realizzazione al termine dell'esercizio finanziario annuale.

Nello specifico, nel presente documento, come accade da alcuni anni, sono stati inseriti obiettivi, indicatori e target collegati alla prevenzione della corruzione per il triennio di riferimento, prevedendo l'assegnazione di specifici obiettivi individuali per la dirigenza apicale riguardanti l'attuazione delle misure anticorruzione previste nell'allegato tecnico denominato "Mappatura dei processi e valutazione del rischio corruttivo, individuazione e programmazione delle misure".

In particolare, l'obiettivo individuale assegnato al Direttore generale, ai Direttori regionali ed all'Avvocato coordinatore nell'Allegato tecnico al presente documento, relativo alla "Performance", è denominato Adozione delle misure in materia di anticorruzione e trasparenza previste per il periodo 2024-2026 e consiste nella realizzazione, secondo le modalità e le tempistiche delineate nella scheda di programmazione, delle misure in materia di anticorruzione e trasparenza previste per il periodo 2024-2026.

L'indicatore che misura il raggiungimento dell'obiettivo è dato dalla effettiva e completa attuazione delle misure di prevenzione della corruzione individuate dalle strutture regionali a presidio dei processi di competenza nell'Allegato tecnico al presente documento, "Mappatura processi e valutazione del rischio corruttivo, individuazione e programmazione delle misure".

Inoltre, si specifica che in base al principio del cascading, gli obiettivi operativi annuali dei dirigenti apicali devono poi essere declinati, almeno in linea di massima, in obiettivi operativi annuali (sia organizzativi che individuali) per i dirigenti di secondo livello, da cui discendono i piani operativi di gruppo e/o gli obiettivi individuali da assegnare al personale delle categorie. Pertanto, spesso anche nella programmazione di secondo livello vengono assegnati obiettivi concernenti l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.

### Soggetti

I soggetti preposti a mettere in atto iniziative in materia di prevenzione e repressione del fenomeno corruttivo sono:

- L'Organo di indirizzo politico
- Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e Autorità di Audit
- I Referenti
- I Dirigenti
- L'OIV
- L'Ufficio Procedimenti disciplinari e le altre strutture che detengono dati
- Tutti i dipendenti dell'amministrazione e i collaboratori

## **L'Organo di indirizzo politico**

La Giunta regionale nomina il Responsabile, adotta il PIAO e tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione.

## **Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza**

La legge prevede la nomina di un Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza poiché l'intento del legislatore è stato quello di concentrare in un unico soggetto le iniziative e le responsabilità per il funzionamento dell'intero meccanismo della prevenzione.

La DGR 660 del 20 ottobre 2023 (modifica del regolamento regionale 6 settembre 2002 n. 1 e successive modificazioni), in particolare con l'articolo 3, nel modificare l'articolo 20 istituisce, fra l'altro, la struttura organizzativa di livello direzionale "Anticorruzione - Audit FESR, FSE - Controllo interno", quale struttura autonoma per lo svolgimento dei compiti previsti dalla normativa in materia.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza predispose ogni anno la sezione del PIAO relativa ai rischi corruttivi e alla trasparenza. Al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza competono le seguenti attività e funzioni:

- elaborare la proposta della sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza";
- definire le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- verificare l'efficace attuazione e l'idoneità della sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza";
- proporre modifiche alla sezione in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione;
- verificare, d'intesa con i dirigenti delle Direzioni regionali competenti, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- individuare il personale da inserire nei percorsi di formazione generici e specifici sui temi dell'etica e della legalità;
- pubblicare una relazione indirizzata al Presidente della Regione e all'OIV, recante i risultati dell'attività entro il 15 dicembre di ogni anno sul sito web istituzionale;
- vigilare sul rispetto delle disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità;
- monitora annualmente lo stato di attuazione del Codice e assicura la diffusione della sua conoscenza all'interno dell'Amministrazione;

Nel caso in cui, nello svolgimento della sua attività, riscontri dei fatti che possono presentare una rilevanza disciplinare, deve darne tempestiva informazione al dirigente preposto all'ufficio a cui il dipendente è addetto o al dirigente sovraordinato, se trattasi di dirigente, e all'ufficio procedimenti disciplinari affinché possa essere avviata, con tempestività, l'azione disciplinare.

Ove riscontri dei fatti suscettibili di dar luogo a responsabilità amministrativa, deve presentare tempestiva denuncia alla competente procura della Corte dei Conti per le eventuali iniziative in ordine all'accertamento del danno erariale (art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art. 1, comma 3, l. n. 20 del 1994).

Ove riscontri dei fatti che rappresentano notizia di reato, deve presentare denuncia alla Procura della Repubblica o ad un ufficiale di polizia giudiziaria con le modalità previste dalla legge (art. 331 c.p.p.) e deve darne tempestiva informazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione.

Ove riscontri, inoltre, casi di possibile violazione delle disposizioni in materia di inconfiribilità o incompatibilità, ai sensi del D.lgs. n. 39/2013, contesta all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconfiribilità o incompatibilità di cui al richiamato decreto legislativo.

Qualora le situazioni di inconfiribilità o incompatibilità contestate all'interessato risultino effettivamente sussistenti e le cause di incompatibilità non vengano tempestivamente rimosse, procede a darne segnalazione all'organo di indirizzo politico, all'OIV, all'Autorità Nazionale Anticorruzione, all'Autorità garante della concorrenza e del mercato ai fini dell'esercizio delle funzioni di cui alla legge 20 luglio 2004, n. 215, nonché alla Corte dei Conti, per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative (art. 15 D.lgs. n. 39/2013).

Con Deliberazione di Giunta Regionale n. 115 del 4 marzo 2021 è stata nominata Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza la Dottoressa Maria Chiara Coletti.

Sono attivi un indirizzo PEC ([anticorruzione@regione.lazio.legalmail.it](mailto:anticorruzione@regione.lazio.legalmail.it)) e due indirizzi di posta elettronica, uno per le comunicazioni inerenti l'anticorruzione ed uno per le comunicazioni inerenti la trasparenza ([anticorruzione@regione.lazio.it](mailto:anticorruzione@regione.lazio.it) e [amministrazionetrasparente@regione.lazio.it](mailto:amministrazionetrasparente@regione.lazio.it)), nonché la procedura on line di Whistleblowing tramite pubblicazione del modulo di segnalazione illeciti sia in Amministrazione Trasparente che sulla intranet regionale. Sono inoltre fruibili sulla intranet le modalità di pubblicazione sul sito "Amministrazione trasparente" e la relativa modulistica, nonché le FAQ sia in materia di Trasparenza che di Anticorruzione.

## I Referenti

I Referenti per la prevenzione della corruzione vengono individuati tra i dirigenti in servizio nelle Direzioni regionali nonché nell'Avvocatura in affiancamento al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. I Referenti per la trasparenza sono individuati tra i funzionari che operano nelle rispettive strutture.

L'azione dei Referenti è coordinata dal Responsabile, che fornisce indicazioni e istruzioni e rappresenta il riferimento regionale per l'implementazione della politica di prevenzione e dei relativi adempimenti nell'ambito dell'Amministrazione. I summenzionati Referenti concorrono a supportare e coadiuvare l'attività del Responsabile, in considerazione del carattere complesso dell'organizzazione regionale.

Principali compiti dei Referenti:

- svolgere attività informativa nei confronti del Responsabile, affinché questi abbia elementi e riscontri sull'intera organizzazione ed attività dell'amministrazione;
- partecipare al processo di analisi dei rischi;
- intervenire nell'aggiornamento annuale della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO;
- collaborare al monitoraggio periodico relativo all'attuazione delle misure contenute nel PIAO;
- collaborare all'applicazione delle disposizioni in materia di rilevazione di conflitto di interessi;
- collaborare all'adempimento degli obblighi di trasparenza, in particolare curando la trasmissione dei dati sottoposti ad obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale;
- segnalare eventuali criticità.

L'elenco nominativo dei Referenti per la prevenzione della corruzione e dei Referenti per la Trasparenza è pubblicato sull'intranet regionale e sul sito internet della Regione ed è consultabile attraverso apposito link situato nella Home Page della sezione "Amministrazione Trasparente".

## I Dirigenti

La legge affida ai dirigenti poteri di controllo e obblighi di collaborazione e monitoraggio in materia di prevenzione della corruzione. Tutti i dirigenti, per l'area di rispettiva competenza:

- svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile, dei Referenti e dell'Autorità giudiziaria (art. 16 del D.lgs. n. 165/2001; art. 20 del D.P.R. n. 3/1957; art. 1, comma 3, L. n. 20/1954 e art. 331 c.p.p.);
- partecipano al processo di gestione del rischio;
- propongono le misure di prevenzione (art. 16 D.lgs. n. 165/2001);
- assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;
- adottano le misure gestionali quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale (art. 16 e 55-bis del D.lgs. n. 165/2001);
- osservano le misure contenute nel PIAO.

## L'OIV

L'Organismo indipendente di valutazione ha un importante ruolo di stretta collaborazione con il RPCT, in quanto è chiamato a rafforzare il raccordo tra misure anticorruzione e misure di miglioramento della funzionalità delle amministrazioni e della performance degli uffici e dei funzionari pubblici. Difatti, l'Organismo verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto di obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza. In particolare, l'OIV verifica che la sottosezione del PIAO in

materia di anticorruzione e trasparenza sia coerente con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale. Inoltre, l'OIV verifica i contenuti della Relazione annuale del Responsabile, recanti i risultati dell'attività svolta, in rapporto agli obiettivi inerenti la prevenzione della corruzione e la trasparenza. Nell'ambito di tale verifica, l'OIV ha la possibilità di chiedere al RPTC informazioni e documenti, ed effettuare audizioni di dipendenti.

### **L'Ufficio Procedimenti disciplinari**

Presso la Direzione Regionale Personale, Enti Locali e Sicurezza, l'Area Provvedimenti disciplinari, anagrafe delle prestazioni e contenzioso del lavoro – attività elettorali, tra le altre attività, attua per la parte di competenza le disposizioni in materia di trasparenza e anticorruzione e svolge tutte le competenze demandate all'ufficio di disciplina dalle disposizioni in materia di anticorruzione e da quelle derivanti dall'applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

### **I Dipendenti e i collaboratori**

Tutti i dipendenti dell'Amministrazione partecipano al processo di gestione del rischio, osservano le misure contenute nella sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza", segnalano le situazioni di illecito, nonché casi di personale conflitto di interessi. Eventuali violazioni da parte dei dipendenti dell'Amministrazione, così come la mancata collaborazione con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, costituiscono illecito disciplinare, ai sensi dell'art. 1, comma 14, della legge 190/2012. I collaboratori osservano le misure contenute nella sottosezione. Il coinvolgimento di tutto il personale in servizio (ivi compresi anche gli eventuali collaboratori a tempo determinato o i collaboratori esterni) è decisivo per la qualità della sezione e delle relative misure, così come un'ampia condivisione dell'obiettivo di fondo della lotta alla corruzione.

### **Modalità di predisposizione della sezione**

La presente sottosezione del PIAO, ed il relativo Allegato tecnico, sono stati redatti dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza in collaborazione con tutte le strutture dell'ente, le quali hanno partecipato alla messa in atto del processo di gestione del rischio. I soggetti coinvolti nel processo di predisposizione della specifica sottosezione del PIAO sono: il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, la struttura di supporto al RPCT, i Referenti, i Dirigenti, l'OIV, i dipendenti. La sottosezione riporta le risultanze dell'analisi delle attività della Regione legate ai processi organizzativi. Sugli stessi è stata valutata l'esposizione al rischio corruttivo utilizzando la metodologia introdotta con il PNA 2019. La sezione inoltre riporterà le risultanze di quanto programmato nell'anno in tema di misure preventive, generali e specifiche.

L'Allegato tecnico riporta la denominazione delle nuove direzioni regionali, così come previste dalla DGRL n. 660/2023, precisando che la denominazione delle unità organizzative di base (aree), in attesa del completamento della riorganizzazione, è antecedente alla suddetta deliberazione.

Nel corso dell'anno 2022 con atto di organizzazione n. GO0949 del 01.02.2022 è stata aggiudicata la gara per l'acquisizione di un apposito software al fine di digitalizzare le attività di mappatura, valutazione del rischio, trattamento del rischio, monitoraggio e riesame.

Il software è stato messo in uso a partire dal triennio 2023-2025 ed è stato utilizzato anche per i monitoraggi semestrali.

### **Analisi del contesto**

#### **Contesto esterno**

La presente analisi del contesto esterno è stata elaborata prendendo come riferimento una pluralità di dati gestiti da vari Enti quali: l'ANAC, l'ISTAT, la Banca d'Italia, la Direzione Investigativa Antimafia, l'Osservatorio Tecnico-Scientifico per la Sicurezza e la Legalità della Regione Lazio ed il Documento di Economia e Finanza Regionale 2023-2025. L'annuale Rapporto sull'Indice di percezione della corruzione (CPI), curato da Transparency International Italia, è stato presentato presso la sede dell'Autorità Nazionale Anticorruzione Il 31 gennaio 2023. Sono circa 180 i Paesi monitorati nel Rapporto Transparency.

## Dinamiche sociali

Al 1 gennaio 2022 la Regione Lazio aveva una popolazione di 5.715.190 abitanti di cui 2.954.323 di sesso femminile e 2.760.867 di sesso maschile. La popolazione straniera era invece di 643.092 abitanti (rilevazione ISTAT aggiornata al 30.5.2022). Il reddito medio annuo, nell'anno 2021(ultima annualità rilevata) per famiglia era stimato in € 33.205 (esclusi fitti imputati), mentre se si consideravano anche i fitti imputati il reddito medio annuo era di € 39.062 (aggiornamento dati al 9.11.2023)\*

\*(desunto dai dati del servizio statistico regionale: condizione economica e qualità della vita delle famiglie)

Per quanto riguarda i dati relativi all'occupazione, di seguito si forniscono quelli che possono avere maggior evidenza nella valutazione del contesto esterno, con particolare riferimento all'aspetto socio-economico. I dati relativi alle caratteristiche socio-demografiche e lavorative degli occupati/disoccupati sono aggiornati all'anno 2021 (aggiornamento dati al 9.3.2023).<sup>35</sup>

### CONDIZIONE PROFESSIONALE DISTINTA PER TIPOLOGIA DI POSIZIONE PROFESSIONALE E TIPO DI ORARIO

Genere	Posizione Professionale	Tipo di Orario	N. Occupati in Migliaia
femmina	dipendente	Tempo pieno	584
		Tempo parziale	249
	indipendente	Tempo pieno	112
		Tempo parziale	44
maschio	dipendente	Tempo pieno	881
		Tempo parziale	98
	indipendente	Tempo pieno	255
		Tempo parziale	43

### DISTRIBUZIONE DEGLI OCCUPATI DIPENDENTI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO E GENERE

Genere	Tempo Indeterminato	Tempo Determinato
femmina	709	124
maschio	832	146

<sup>35</sup> (dati desunti dai documenti del servizio statistico – mercato del lavoro/condizione professionale)

## DISTRIBUZIONE DEL NUMERO DEGLI OCCUPATI

Classi di Età	Genere	N. Occupati in Migliaia
15-24	maschi	47
	femmine	35
25-34	maschi	209
	femmine	161
35-49	maschi	502
	femmine	399
50-64	maschi	468
	femmine	370

Titolo di Studio	Genere	N. Occupati in Migliaia
nessun titolo/ licenza scuola elementare/licenza scuola media	maschi	357
	femmine	165
Diploma	maschi	588
	femmine	445
laurea e post-laurea	maschi	332
	femmine	379

\*(dati desunti dai documenti del servizio statistico – mercato del lavoro/occupazione –)

Di contro, per quanto concerne i dati relativi ai tassi di disoccupazione, le rilevazioni per il Lazio, aggiornate al 2022 (aggiornamento dati al 9.11.2023)\*, evidenziano lo scenario sotto riportato:

## TASSO DI DISOCCUPAZIONE DISTINTO PER CLASSI DI ETÀ E GENERE \*

Classi di Età	Genere	Tasso di Disoccupazione
15-24	maschi	23,80
	femmine	30,04
25-34	maschi	10,04
	femmine	13,18
35-49	maschi	4,92
	femmine	8,55
50-74	maschi	4,49
	femmine	5,54

**TASSO DI DISOCCUPAZIONE DISTINTO PER TITOLO DI STUDIO E GENERE \***

Titolo di Studio	Genere	Tasso di Disoccupazione
nessun titolo/ licenza scuola elementare/licenza scuola media	maschi	8,95
	femmine	14,80
diploma	maschi	6,89
	femmine	10,94
laurea e post-laurea	maschi	3,40
	femmine	4,42

\*(dati desunti dai documenti del servizio statistico – mercato del lavoro/disoccupazione)

Per quanto riguarda, invece, i dati relativi all'evoluzione del mercato del lavoro per condizione professionale e genere, essi fanno riferimento all'anno 2022 (aggiornamento dati al 9.11.2023) e sono così ripartiti.\*

**CONDIZIONE PROFESSIONALE DISTINTA PER GENERE \***

Condizione Professionale	Genere	Numerosità in Migliaia
occupati	maschi	1.300,54
	femmine	1.020,34
disoccupati	maschi	91,71
	femmine	102,60
forze lavoro potenziali	maschi	83,60
	femmine	112,69
non cercano e non disponibili	maschi	372,19
	femmine	630,97
ragazzi < 15	maschi	374,89
	femmine	354,24
anziani > 64	maschi	518,71
	femmine	710,11

\*(dati desunti dai documenti del servizio statistico – mercato del lavoro/condizione professionale)

## LA CRIMINALITÀ NEL LAZIO RAPPORTO DIA II° semestre 2022 (pg. 237)

Gli interessi delle organizzazioni criminali nella Regione risultano agevolati dalla persistente crisi economica che continua ad accentuare il divario fra le attività di un tessuto imprenditoriale sano alla ricerca di una lenta ripresa e quelle avviate, o comunque incentivate, con il supporto delle ampie riserve di liquidità delle consorterie criminali.

Potendo approfittare del precario equilibrio geopolitico ed economico che ha contraddistinto il periodo in argomento, le diverse consorterie radicate nel territorio laziale stanno cercando insistentemente sempre nuove modalità per il riciclaggio e il reinvestimento di capitali illeciti, esplorando anche le più remunerative modalità per accedere ai fondi del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), elevando così il rischio di alterare sensibilmente il regolare andamento dei mercati. Il numero in costante crescita delle segnalazioni di operazioni sospette (SOS) rappresenta un importante indicatore dei profili di anomalia riscontrati nelle movimentazioni e nelle transazioni finanziarie che, in parte, potrebbero risultare connesse con i tentativi delle diverse realtà criminali di cogliere le innumerevoli opportunità d'investimento del territorio laziale. Il Lazio - confermandosi nel secondo semestre 2022 la seconda Regione d'Italia per numero di segnalazioni in funzione del rischio di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo - ha fatto registrare dati in ulteriore crescita raggiungendo le 9.788 SOS complessive, 8.705 delle quali nella sola Capitale, a fronte delle 8.363 del semestre precedente.

A riprova dell'andamento costantemente monitorato dall'U.I.F. circa le possibilità di contaminazione dell'economia legale, le risultanze investigative hanno cristallizzato la "riconciliabilità mafiosa" di alcune attività imprenditoriali, soprattutto nei quartieri della movida con i più redditizi locali di intrattenimento, bar e ristoranti, dimostrando che lo schema del riciclaggio continua dunque ad aderire perfettamente al contesto del territorio metropolitano. "Si tratta peraltro di un settore, quello della ristorazione, storicamente ambito dalle organizzazioni mafiose, per la facilità con la quale è possibile riciclare denaro sporco; inoltre, la ristorazione facilita la commercializzazione di prodotti enogastronomici e ortofrutticoli che possono derivare dalla produzione agroalimentare condizionata o direttamente prodotta da aziende gestite dalle mafie". La criminalità organizzata non trascurava di attuare strategie di condizionamento nel settore degli appalti pubblici ritenendolo uno strategico e redditizio obiettivo. Nel semestre in esame, sono state emesse diverse interdittive dalla Prefettura capitolina e da quella di Latina.

Emblematiche, nel senso, le affermazioni del Presidente della Corte di Appello di Roma, contenute nella sopra richiamata Relazione sull'amministrazione della giustizia dell'anno 2022, il quale evidenzia che "gli stanziamenti miliardari previsti, fra il 2021 e il 2026, per la realizzazione degli obiettivi del PNRR e le ingenti risorse che affluiranno a Roma in vista del Giubileo rendono concreto il pericolo di possibili infiltrazioni della criminalità organizzata: una macchina burocratica lenta e farraginoso è il principale terreno di coltura di tali pericoli, un virtuoso equilibrio fra celerità, trasparenza nell'affidamento delle risorse ed effettività dei controlli, specie preventivi ne è il principale antidoto. Su questo terreno difficile, la magistratura continuerà a fare la propria parte, contribuendo, per quanto di propria competenza, anche ad un migliore coordinamento fra il controllo giudiziario e quello amministrativo, affidato alle Prefetture, in modo da favorire l'efficacia generale del sistema e la possibilità per le imprese insidiate dalla mafia, ma alla stessa non integralmente asservite, di rientrare in condizioni di legalità". Secondo l'Alto magistrato i dati e le statistiche comparate, relativi al distretto della Capitale, unitamente al costante, elevato numero di procedimenti che provengono dalla DDA in materia di criminalità organizzata - anche correlati alla contestazione di fattispecie associative di tipo mafioso o di condotte che integrano gli aspetti tipici di quel metodo criminale ex art. 416-bis, comma 1 c.p.-"confermano che, nel territorio metropolitano di Roma e nell'area limitrofa, sono radicate numerose organizzazioni criminali mafiose di matrice autoctona, cui si affianca una galassia criminale fatta di singoli o gruppi, articolazioni delle organizzazioni mafiose tradizionali. Ciò che accumuna tali gruppi criminali, oltre al metodo mafioso, sono gli ambiti di interesse e di attività: continui sono gli investimenti di capitali nei settori del riciclaggio, del reimpiego delle risorse illecitamente acquistate, dei carburanti, delle società finanziarie e immobiliari, della ristorazione, delle sale da gioco, dell'abbigliamento, delle concessionarie di auto, del traffico illecito di rifiuti, dell'usura e del narcotraffico". Gli oltre tremila beni sottoposti a confisca, nel solo anno 2021, dimostrano un diretto collegamento tra i predetti fenomeni criminali e il costante aumento dell'attività condotta dalla sezione del Tribunale preposta alle misure di prevenzione. Lo scenario criminale del Lazio si caratterizza poi per la presenza di una pluralità di organizzazioni mafiose, aventi differenti matrici, nessuna delle quali esercita in maniera monopolistica il controllo del territorio poiché le proiezioni delle mafie tradizionali coesistono e interagiscono con locali gruppi criminali ai quali, nel tempo, è stata attribuita l'aggravante del

metodo mafioso o addirittura riconosciuta giudizialmente la qualifica di vere e proprie associazioni mafiose. Le organizzazioni mafiose sia tradizionali, sia autoctone, anche nel semestre in esame hanno continuato a perseguire i loro interessi illeciti nel settore imprenditoriale, instaurando una rete di opportunistiche relazioni nel mondo delle professioni e in quello economico-finanziario, grazie a taluni soggetti disponibili a realizzare complesse schermature e interposizioni fittizie di beni illegalmente accumulati, non sempre di agevole individuazione. La posizione geografica, gli importanti scali portuali e aeroportuali e l'ampio mercato, costituito dalle numerose e varieguate attività commerciali, offrono la possibilità alle organizzazioni criminali di sviluppare nel territorio laziale, e in particolare romano, tutti i passaggi fondamentali delle attività illecite intraprese.

## **ANALISI DESUNTE DAL VI E VII RAPPORTO DELL'OSSERVATORIO SULLE MAFIE NEL LAZIO – (ANNI 2020-21 E PRIMO SEMESTRE 2022)**

Non c'è dubbio, che la crisi sanitaria scatenata dal Covid e le sue drammatiche conseguenze economiche e sociali associate alla crisi energetica abbiano già aperto nuovi spazi per la criminalità organizzata, con grandi opportunità di reinvestire i capitali sporchi nell'economia legale e un generale rafforzamento del potere di ricatto criminale su una comunità impaurita e impoverita.

Dalla lettura dei Rapporti dell'Osservatorio emerge una dinamicità sorprendente su un territorio continuamente capace di generare forme criminali nuove. Da un punto di vista strettamente criminale non poche periferie romane stanno diventando lo spazio di sperimentazione di "nuovi modelli criminali" dei quali la gestione delle piazze di spaccio rappresenta un fondamentale strumento di contagio mafioso.

Gli appalti pubblici costituiscono un altro degli obiettivi di interesse strategico delle organizzazioni mafiose, in quanto consentono non solo di reinvestire, in iniziative legali, le ingenti risorse liquide provenienti dalle molteplici attività criminali, ma rappresentano un'ulteriore fonte di guadagni e un collaudato sistema di pulizia del denaro sporco, con il conseguente indebolimento del sistema delle aziende sane e dell'alterazione della libera concorrenza.

**Le mafie nella Capitale** - parte prima – pag.21 del VI e VII rapporto dell'osservatorio sulle mafie nel Lazio (anni 2021 e primo semestre 2022)

**Uomini e affari di Cosa nostra a Roma** - parte prima - pag.24 del VI e VII rapporto dell'osservatorio sulle mafie nel Lazio (anni 2021 e primo semestre 2022)

**L'evoluzione delle cosche di 'ndrangheta nella Capitale** - parte prima pag.31 del VI e VII rapporto dell'osservatorio sulle mafie nel Lazio (anni 2021 e primo semestre 2022)

**Roma e le camorre** – parte prima – pag.40 del VI e VII rapporto dell'osservatorio sulle mafie nel Lazio (anni 2021 e primo semestre 2022)

**Le mafie romane** – parte prima – pag. 45 del VI e VII rapporto dell'osservatorio sulle mafie nel Lazio (anni 2021 e primo semestre 2022)

**Le mafie del litorale** – parte prima – pag. 48 del VI e VII rapporto dell'osservatorio sulle mafie nel Lazio (anni 2021 e primo semestre 2022)

**Le narcomafie e il controllo del territorio** – parte prima – pag. 67 del VI e VII rapporto dell'osservatorio sulle mafie nel Lazio (anni 2021 e primo semestre 2022)

**Il metodo "aziendale" dello spaccio a Roma** – parte prima – pag. 87 del VI e VII rapporto dell'osservatorio sulle mafie nel Lazio (anni 2021 e primo semestre 2022)

**La provincia di Roma fra cosa nostra e 'ndrangheta** – parte prima – pag. 107 del VI e VII rapporto dell'osservatorio sulle mafie nel Lazio (anni 2021 e primo semestre 2022)

**Il rito romano del prestito abusivo** – parte prima – pag. 125 del VI e VII rapporto dell'osservatorio sulle mafie nel Lazio (anni 2021 e primo semestre 2022)

**Economia e rischio Covid** – parte prima – pag. 135 del VI e VII rapporto dell’osservatorio sulle mafie nel Lazio (anni 2021 e primo semestre 2022)

**Sistemi criminali a Latina** – parte seconda – pag. 145 del VI e VII rapporto dell’osservatorio sulle mafie nel Lazio (anni 2021 e primo semestre 2022)

**Il Lazio del sud e il radicamento delle camorre** – parte seconda – pag. 161 del VI e VII rapporto dell’osservatorio sulle mafie nel Lazio (anni 2021 e primo semestre 2022)

**I boss tra Viterbo e Rieti** – parte seconda – pag. 169 del VI e VII rapporto dell’osservatorio sulle mafie nel Lazio (anni 2021 e primo semestre 2022)

### **Beni confiscati alla mafia**

Le attività della Regione Lazio in materia di beni confiscati si articolano, sostanzialmente, su due linee di intervento: 1) acquisizione al proprio patrimonio indisponibile di beni immobili confiscati alla criminalità organizzata, da utilizzare per finalità istituzionali/proprie della Regione o da assegnare in uso a titolo gratuito a soggetti del terzo settore; 2) concessione di contributi per il recupero dei beni confiscati alla criminalità organizzata acquisiti al patrimonio degli enti locali. In merito alle linee di intervento di cui al punto 1), la normativa di riferimento è sostanzialmente riconducibile al d.lgs 159/2011 nonché al r.r. 8/2017, con il quale la Regione Lazio ha disciplinato i criteri generali, le direttive e le modalità per la concessione in uso a terzi dei beni immobili confiscati alla criminalità organizzata facenti parte del patrimonio indisponibile della Regione medesima e non utilizzati per scopi istituzionali. I suddetti beni possono essere assegnati a soggetti di cui all’articolo 48, comma 3, lettera c) del d.lgs 159/2011, selezionati a seguito di specifico avviso pubblico. I rapporti tra Regione e concessionari dell’immobile sono disciplinati da appositi atti di concessione e relativa convenzione. In merito alle linee di intervento di cui al punto 2), si evidenzia preliminarmente che ai sensi della citata l.r. 15/2001, la Regione, sulla base delle risorse stanziare nel bilancio regionale, concede finanziamenti di parte capitale per le opere di ristrutturazione dei beni confiscati alla criminalità organizzata al fine di favorirne il riutilizzo e la fruizione sociale nell’ambito dell’attuazione di politiche sociali a favore della legalità, della sicurezza e della prevenzione delle situazioni di disagio, di accoglienza e di supporto per le vittime di reato. I finanziamenti sono destinati agli enti locali, che possono amministrare direttamente i beni, ovvero alle organizzazioni del terzo settore assegnatarie degli stessi.

La Regione Lazio fine anno 2022 e nel corso del 2023, ha approvato (con determinazione n. G17037 del 05 dicembre 2022, pubblicata sul BUR n. 100 del 06 dicembre 2022) e gestito un Avviso pubblico finalizzato alla concessione di contributi agli Enti locali o a organismi del terzo settore, per la ristrutturazione di beni immobili confiscati alla criminalità organizzata, il cui obiettivo è stato quello di sostenere la ristrutturazione di immobili confiscati alla criminalità organizzata acquisiti al patrimonio indisponibile degli Enti locali, al fine di promuoverne l’utilizzo per attività socio-assistenziali, educative, culturali, di turismo sociale e/o di promozione della legalità etc.; per un importo complessivo di euro 1.007.845,30.

I destinatari dell’avviso sono stati: Roma Capitale (anche per il tramite dei singoli Municipi nella cui circoscrizione si trovavano gli immobili confiscati alla criminalità); gli altri Comuni, le Province e la Città metropolitana; gli Organismi del Terzo Settore, con riferimento ai Progetti riguardanti gli immobili confiscati che risultino loro assegnati da parte dell’Agenzia Nazionale Beni Confiscati e/o degli enti locali medesimi.

In data 18 settembre 2023 con determinazione dirigenziale, pubblicata sul BUR n. 76 del 21.09.2023, è stata approvata la graduatoria dei progetti finanziati.

Nel mese di dicembre 2022, è stato sottoscritto con la Prefettura di Rieti, la Regione Lazio e il Comune di Rieti, ai sensi della d.l. 14/2017 in combinato disposto con la citata l.r. 15/2001 un patto per la sicurezza urbana, in corso di esecuzione, finalizzato a combattere il fenomeno diffuso, in alcune parti della città, del fenomeno dello spaccio e consumo di sostanze stupefacenti e microcriminalità collegata.

A tal fine il Patto promuove:

- nel comune di Rieti e, in particolare, nel Centro storico, l’implementazione di sistemi di videosorveglianza, attraverso l’installazione di ulteriori telecamere, la loro manutenzione, per garantirne la piena funzionalità, il loro adeguamento tecnologico, strumentale, organizzativo e logistico, al

fine di ottimizzare e potenziare la funzionalità e l'interoperabilità degli stessi apparati, nel rispetto delle norme vigenti in materia e delle direttive e circolari del Ministero dell'Interno, garantendo, altresì, l'accesso e la condivisione delle informazioni acquisite dai sistemi di videosorveglianza con le centrali operative delle Forze dell'Ordine, nonché soluzioni hardware e software che garantiscano il monitoraggio costante dello stato di funzionamento delle singole componenti dell'infrastruttura di videosorveglianza;

- l'attuazione di un progetto di controllo straordinario del territorio gestito da personale della Polizia Locale, nel contesto più generale del controllo coordinato del territorio attuato dalle Forze di Polizia, finalizzato ad innalzare il livello di sicurezza percepita nel Comune Capoluogo, con particolare riferimento alle aree sensibili (parchi, giardini ecc.), alle aree della movida della Città di Rieti e alle zone del Centro storico.

## Antiusura

La difficile situazione economica verificatasi negli ultimi periodi causata sia dall'emergenza Covid, peraltro non ancora del tutto superata, e la guerra in Ucraina, con le conseguenti dinamiche politiche e speculative che ne sono derivate, ha portato all'aumento generalizzato di quasi tutte le materie prime - quindi sia dei costi finali dei prodotti lavorati che dei costi energetici e dei carburanti, per non parlare del raddoppio dei tassi d'interesse che sta mettendo in grave difficoltà chi ha contratto un mutuo a tasso variabile, portando l'economia nazionale -e globale- alla stagflazione. A subire gli effetti negativi sono e saranno più di tutti imprese e famiglie, con un aumento della povertà, che coinvolgerà un numero sempre crescente di persone (come confermano i recentissimi dati della Caritas e l'ultimo rapporto Istat) e un proliferare dell'usura. Anche quello che era considerato il "ceto medio" sta costantemente perdendo terreno e ne risentirà ancor più pesantemente. Le istituzioni non riusciranno a raggiungere tutti e proprio su questo conta la criminalità organizzata. Infatti, come sempre succede, quando non arriva lo Stato interviene la criminalità e, in alcuni territori sarà la mafia, a 'soddisfare' le richieste dettate dalla sofferenza economica e dalla conseguente esclusione sociale. Si prevede che avremo almeno un altro anno di inflazione anomala e di crisi profonda. Il lavoro di tutte le istituzioni e delle Associazioni antiusura, in questo momento, è fondamentale come è fondamentale l'informazione e la prevenzione. La Regione Lazio ha da sempre potuto contare sull'entusiasmo profuso sul territorio dalle Associazioni e dalle Fondazioni anti-racket e antiusura e sull'attività da esse svolta con impegno costante. Le Associazioni/Fondazioni antiusura, riconosciute e iscritte presso il Ministero del Tesoro, svolgono la propria attività a sostegno di soggetti in stato di sofferenza economica attraverso l'assistenza e la prestazione di garanzie presso banche e altri intermediari finanziari accreditati, per un più facile accesso al credito. Le Associazioni iscritte in Prefettura ai sensi del DM 220/2007 svolgono insieme a quelle iscritte al MEF una funzione di sostegno e garantiscono infatti una funzione di supporto alle vittime, a partire dalla denuncia, per l'intero iter giudiziario e rivestono un ruolo sempre più importante poiché, grazie ai Fondi di garanzia messi a disposizione dallo Stato e dalla Regione, riescono facilmente a dare respiro e voce a coloro che risentono maggiormente delle restrizioni economiche e della contrazione del reddito disponibile. Tutte queste organizzazioni possono contribuire alla prevenzione del fenomeno dell'usura garantendo le banche per finanziamenti a medio o a breve termine a favore di singole persone ma anche piccole e medie imprese che non hanno più accesso al credito ordinario.

La Regione, ai fini di aiutare la popolazione a superare il difficile momento economico-sociale ha posto in essere una serie di interventi diretti a sostenere la popolazione maggiormente in difficoltà. Ai sensi della legge regionale 3 novembre 2015, n. 14 (Interventi regionali in favore dei soggetti interessati dal sovraindebitamento o dall'usura) e successive modifiche, la Regione, anche attraverso gli enti locali, in armonia con i principi costituzionali, le politiche dell'Unione europea, nel rispetto delle competenze dello Stato e in attuazione dei principi di cui agli articoli 6 e 7 dello Statuto, concorre allo sviluppo dell'ordinata e civile convivenza della comunità regionale, attraverso il sostegno ad iniziative di sensibilizzazione della società civile, del sistema produttivo imprenditoriale, ed in particolare della piccola e media impresa, e delle istituzioni pubbliche finalizzate alla promozione dell'educazione alla legalità, alla crescita della coscienza democratica, all'impegno contro la criminalità organizzata e diffusa, le infiltrazioni ed i condizionamenti di stampo mafioso nel tessuto economico e sociale del territorio regionale, favorendo il reinserimento delle vittime del reato di usura nell'economia legale e promuovendo il sostegno dei soggetti che, a causa delle difficoltà di accesso al credito, sono potenziali vittime del reato di usura.

A tal fine è stato istituito il Fondo regionale in favore dei soggetti interessati dal sovraindebitamento o dall'usura, destinato a finanziare, previa adozione di specifici avvisi pubblici, i seguenti interventi:

- a. contributi per la costituzione di parte civile delle vittime dell'usura (art. 4 l.r. 14/2015);
- b. misure di sostegno nei casi di sovraindebitamento e per la prevenzione dell'usura (art. 5 l.r. 14/2015)
- c. indennizzi per il sostegno alle vittime dell'usura (art. 6 l.r. 14/2015)
- d. misure per favorire la competitività e l'inclusione finanziaria (art. 7 l.r. 14/2015);
- e. sostegno psicologico (art. 8 l.r. 14/2015);
- f. assistenza e tutela alle vittime dell'usura (art. 9 l.r. 14/2015);
- g. contributi agli enti impegnati nella lotta all'usura (art. 10 l.r. 14/2015);
- h. attività della Regione di cui all'articolo 11 l.r. 14/2015

Recentemente con dgr 878 del 7.12.2023 la Regione Lazio ha ripartito, per l'annualità 2023, ai sensi dell'articolo 2, comma 3, della legge regionale n. 14/2015, le risorse del Fondo in favore dei soggetti interessati dal sovraindebitamento o vittime di usura o di estorsione relative. Lo scopo è di individuare interventi tesi a favorire uno sviluppo economico e sociale ispirato ai valori di legalità, attraverso iniziative di prevenzione e contrasto al fenomeno dell'usura, al fine di ridurre e compensare le situazioni di disagio economico e sociale riguardanti gli individui, le famiglie e le imprese in situazioni di sovraindebitamento mediante l'incremento, in particolare, degli interventi di attuazione di programmi di solidarietà per il riequilibrio della gestione economico/finanziaria di imprese e famiglie a rischio di sovraindebitamento di usura o estorsione, di cui al medesimo articolo 2, comma 2 della l.r. n. 14/2015. Le risorse stanziare sono state quantificate in euro 2.000.000,00

In particolare, gli interventi finanziati sono:

INTERVENTI	annualità 2023
Contributi per la costituzione di parte civile per le vittime di usura o di estorsione (di cui all'articolo 4 della l.r. n. 14/2015)	€ 30.000,00
Misure di sostegno nei casi di sovraindebitamento e per la prevenzione dell'usura, di cui all'articolo 5 della l.r. n. 14/2015;	€ 600.000,00
Indennizzi per il sostegno alle vittime di usura (di cui all'art.6 della l.r. 14/2015)	€ 150.000,00
Sostegno psicologico (di cui all'articolo 8 della l.r. n. 14/2015)	€ 50.000,00
Assistenza e tutela alle vittime dell'usura (di cui all'articolo 9 della l.r. 14/2015)	€ 670.000,00
Contributi agli enti impegnati nella lotta all'usura o ai fenomeni estorsivi (di cui all'articolo 10 della l.r. n. 14/2015)	€ 400.000,00
Promozione di ulteriori attività connesse al tema della sicurezza e della prevenzione dell'usura e dell'estorsione (di cui all'art. 11, comma 2, lettera h) della l.r. n. 14/2015 attraverso: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Promozione di studi, ricerche, attività di comunicazione e sensibilizzazione e dibattito pubblico sul tema dell'usura e del sovraindebitamento e sui fenomeni economici, giuridici, sociali e criminali ad esso connessi, con particolare attenzione all'analisi del legame tra la pratica del gioco d'azzardo patologico e il fenomeno dell'usura, attraverso la concessione di borse di studio, la realizzazione di convegni, seminari di studio, indagini conoscitive, pubblicazioni, anche mediante accordi o protocolli d'intesa con le università del Lazio o con enti e istituti di ricerca</li> </ul>	€ 100.000,00
<b>TOTALE</b>	<b>€ 2.000.000,00</b>

## **Emergenza economica**

\*desunto da Economie regionali - L'economia del Lazio – rapporto annuale della Banca d'Italia – anno 2023.

Dal Rapporto Annuale della Banca d'Italia – Economie Regionali – L'economia del Lazio -, aggiornato a novembre 2023, si rileva, per macro-settori la seguente situazione:

### **Il quadro macroeconomico**

Sulla base dell'Indicatore trimestrale dell'economia regionale (ITER) della Banca d'Italia, nel primo semestre del 2023 l'attività economica nel Lazio è cresciuta dell'1,2 per cento, in misura inferiore a quanto registrato nello stesso periodo dello scorso anno e in linea con il dato nazionale. L'espansione ha perso vigore per effetto dell'indebolimento della domanda interna, che ha riflesso l'inasprimento delle condizioni di accesso al credito e la perdita del potere d'acquisto delle famiglie dovuto all'inflazione. Contestualmente, si è verificata una diminuzione delle esportazioni, che hanno risentito anche della dinamica poco vivace del commercio internazionale.

### **I settori e le imprese**

In un contesto di complessivo rallentamento, l'andamento dell'attività economica è risultato migliore nel settore dei servizi, trainato dai comparti che hanno beneficiato dell'incremento dei flussi turistici; alla crescita si è accompagnato un moderato aumento della spesa per investimenti. Anche nelle costruzioni l'espansione è proseguita, grazie allo stimolo proveniente dal rafforzamento degli investimenti pubblici. L'attività nel settore dell'industria, sebbene si siano attenuate le difficoltà legate all'approvvigionamento di beni intermedi, ha risentito di più della decelerazione dei consumi e della debolezza del commercio estero; gli investimenti hanno ristagnato. Tuttavia, il comparto della chimica, gomma e plastica ha mostrato un andamento più dinamico. Le aspettative per i prossimi mesi delle aziende dell'industria in senso stretto e dei servizi intervistate dalla Banca d'Italia sono sostanzialmente stabili; la spesa in beni capitali in entrambi i settori è considerata in lieve aumento. La situazione economica rimane nel complesso favorevole, con una quota elevata di imprese che prevede di chiudere in utile l'anno in corso; la liquidità a disposizione si è confermata abbondante

### **Il mercato del lavoro e le famiglie**

Nel primo semestre del 2023 l'andamento del mercato del lavoro nel Lazio è stato positivo: l'occupazione è cresciuta più che in Italia, superando i livelli precedenti la pandemia; la disoccupazione è diminuita. Sono aumentati sia i lavoratori dipendenti sia gli indipendenti; la crescita occupazionale è riconducibile principalmente ai servizi, che continuano a beneficiare dell'incremento dei flussi turistici. Il ricorso alle ore di Cassa integrazione guadagni si è ridotto, più che in Italia, riportandosi ai valori che caratterizzavano gli anni antecedenti l'emergenza sanitaria. La popolazione in età da lavoro è diminuita, ma la partecipazione al mercato del lavoro è aumentata; è di conseguenza cresciuto il tasso di attività. Nel 2023 i consumi delle famiglie dovrebbero aumentare, seppure in misura inferiore rispetto allo scorso anno; sulla dinamica incide il tasso d'inflazione ancora elevato, anche se in calo rispetto ai massimi del 2022 grazie alla riduzione dei prezzi dell'energia e del gas.

## **Il mercato del credito**

In un contesto di normalizzazione della politica monetaria, nel primo semestre del 2023 i prestiti al settore privato non finanziario sono diminuiti, risentendo di una riduzione della domanda di credito. Il calo è stato trainato dai finanziamenti alle imprese, per i quali si è osservato anche un irrigidimento dei criteri di offerta. Per il comparto produttivo il calo della domanda ha interessato sia la componente connessa con gli investimenti sia quella volta a coprire il capitale circolante. I finanziamenti alle famiglie hanno sensibilmente rallentato, soprattutto nella componente legata ai mutui per acquisto di abitazioni. Sia per le famiglie sia per le imprese è proseguito l'aumento del costo del credito. Nel primo semestre del 2023 la qualità del credito erogato alla clientela non ha mostrato effettivi segnali di peggioramento. Il tasso di deterioramento è rimasto su livelli inferiori a quelli del periodo precedente la pandemia. I depositi bancari sono sensibilmente diminuiti, a fronte di un aumento del valore dei titoli a custodia. Famiglie e imprese hanno ricomposto i loro portafogli a favore di titoli di Stato e obbligazioni. Su tale dinamica ha inciso l'accresciuto rendimento associato a queste forme di investimento, in connessione con il rialzo dei tassi di interesse.

## **Le risorse del PNRR e del PNC per interventi nel Lazio**

Secondo il sondaggio Sondotel, nei primi 9 mesi dell'anno, il PNRR ha determinato una crescita degli ordinativi per un terzo delle aziende dell'industria in senso stretto e dei servizi (una percentuale significativamente superiore a quella media italiana). Un'analoga percentuale si è registrata in media per l'ottenimento di incentivi per investimenti, prevalentemente concentrati in beni materiali e immateriali previsti dal programma di transizione 4.0 e, in minor misura, per accrescere l'efficienza energetica, l'autoproduzione e il ricorso a energie rinnovabili. Analizzando l'esito dei bandi di gara del PNRR e del Piano nazionale per gli investimenti complementari al PNRR (PNC) per l'aggiudicazione delle risorse, nonché i successivi decreti di attribuzione, alla data del 10 ottobre risultavano assegnati a soggetti attuatori pubblici per progetti da realizzare sul territorio laziale 11,4 miliardi, pari a 1.989 euro pro capite; i fondi sono concentrati negli interventi associati alle Missioni 4 (Istruzione e Ricerca), 1 (Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo) e 2 (Rivoluzione verde e transizione ecologica).

## **Contesto interno**

L'assetto organizzativo, approvato con DGR n.660/2023, comprenderà una Direzione Generale, sedici Direzioni Regionali, l'Avvocatura e la Struttura autonoma Anticorruzione – Audit FESR, FSE – Controllo interno.

Lo Statuto della Regione Lazio determina la forma di governo e i principi fondamentali di organizzazione e funzionamento.

Il sistema organizzativo della Giunta regionale è poi disciplinato nel dettaglio dalla Legge regionale 18 febbraio 2002, n. 6, "Disciplina del sistema organizzativo della Giunta e del Consiglio e disposizioni relative alla dirigenza ed al personale regionale" e dal Regolamento regionale 6 settembre 2002, n. 1, Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi della Giunta regionale.

Gli organi di governo della Regione si identificano con il Presidente e la Giunta, nominata con decreto del Presidente, con cui viene stabilito il numero degli Assessori e le rispettive competenze. Per l'esercizio dell'attività di indirizzo politico-amministrativo e di verifica dei risultati della Giunta regionale e del Presidente, sono istituite strutture di diretta collaborazione, che possono essere articolate a loro volta in ulteriori strutture organizzative.

Con la L.R. n. 6/2002 "Disciplina del sistema organizzativo della Giunta e del Consiglio e disposizioni relative alla dirigenza ed al personale regionale" e sue ultime modifiche, si è stabilito che, per l'esercizio delle attività amministrative e gestionali, il sistema organizzativo della Giunta è costituito dalla direzione generale, dalle direzioni regionali e, di norma, da strutture organizzative di base a responsabilità dirigenziale. Alla direzione generale è preposto il Direttore generale.

Per la trattazione dettagliata del contesto interno, si rinvia a quanto indicato nella specifica sottosezione di questo documento, denominata "Struttura organizzativa".

## **Valutazione dell'impatto del contesto interno ed esterno**

Attraverso l'analisi del contesto, l'amministrazione acquisisce le informazioni necessarie ad identificare i rischi corruttivi che lo caratterizzano, sia in relazione alle caratteristiche dell'ambiente in cui opera (contesto esterno), sia in relazione alla propria organizzazione ed attività (contesto interno).

La valutazione di impatto del contesto esterno evidenzia se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione opera possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo.

La valutazione di impatto del contesto interno evidenzia se lo scopo dell'ente o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo.

In base all'analisi condotta nei paragrafi precedenti, è possibile far emergere le valutazioni che seguono.

Per quanto concerne il contesto esterno, in termini di esposizione al rischio corruttivo si rileva che il livello di percezione della corruzione nel settore pubblico e nella politica è aumentato e questo fattore diminuisce il grado di esposizione al rischio corruttivo. D'altra parte, l'emergenza economica e sanitaria vissuta in questi anni ha inciso negativamente sulla presente valutazione, innalzando il timore di episodi corruttivi sul territorio. A riguardo occorre, inoltre, considerare che il numero delle organizzazioni criminali nel Lazio è in costante crescita in questi ultimi anni. Si registra positivamente l'efficacia della attività di confisca dei beni quale deterrente per contrastare l'infiltrazione mafiosa nelle attività economiche.

Dai dati raccolti, i settori da attenzionare in questo periodo, perché maggiormente esposti a rischio corruttivo, sono quelli legati agli investimenti con i fondi del PNRR (ad esempio appalti pubblici). Rimane invariato l'interesse per i settori più redditizi come i locali di intrattenimento, bar e ristoranti.

Per quanto riguarda il contesto interno, in termini di esposizione al rischio corruttivo si valuta che lo scopo dell'ente potrebbe aumentare l'esposizione al rischio in quanto finalizzato anche all'erogazione di fondi e contributi, mentre l'attuale struttura organizzativa, articolata in direzioni regionali ed una direzione generale, favorisce la diminuzione dell'esposizione al rischio corruttivo in quanto tale articolazione prevede un doppio livello di supervisione e responsabilità.

## **Mappatura dei processi**

L'aspetto centrale e più importante dell'analisi del contesto interno, oltre alla rilevazione dei dati generali relativi alla struttura e alla dimensione organizzativa, è la cosiddetta mappatura dei processi, consistente nella individuazione e analisi dei processi organizzativi.

La mappatura dei processi comprende l'insieme delle tecniche utilizzate per identificare e rappresentare i processi organizzativi, nelle proprie attività componenti e nelle loro interazioni con altri processi. È di fondamentale importanza che la mappatura sia integrata con gli altri sistemi di gestione già presenti, secondo il principio guida della "integrazione", in modo da generare sinergie di tipo organizzativo e gestionale. Essa consiste, quindi, nell'individuazione del processo, delle sue fasi e delle responsabilità per ciascuna fase attraverso l'indicazione dell'origine del processo (input); l'indicazione del risultato atteso (output); l'indicazione della sequenza di attività che consente di raggiungere il risultato - le fasi; i tempi, i vincoli, le risorse, le interrelazioni tra i processi.

La mappatura assume carattere strumentale ai fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi.

Un processo è un concetto organizzativo definibile come una sequenza di attività interrelate ed interagenti, a volte organizzate in fasi, che, perseguendo uno scopo comune, seguendo specifiche metodologie (procedure, istruzioni, software) e rispettando specifici vincoli (norme, regolamenti, ecc.) utilizzano risorse, per trasformare un input (materiali, informazioni, risorse, comportamenti, ecc.) in un output, il cui valore deve essere superiore rispetto alle risorse utilizzate per la sua realizzazione.

Ogni processo si caratterizza, quindi, per l'utilizzo di input e la produzione di un output, destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente), come risultato delle attività di quel processo.

L'output di un processo può poi costituire l'input di un processo successivo così come l'input di un processo può essere l'output di quello precedente.

In ogni processo è inoltre necessario specificare il soggetto a cui compete la responsabilità dell'esecuzione delle attività/fasi.

In linea con le indicazioni ANAC, si è ritenuto necessario presidiare da misure idonee di prevenzione tutti quei processi che, pur non direttamente collegati a obiettivi di performance o alla gestione delle risorse del PNRR e dei fondi strutturali, per le caratteristiche proprie del contesto interno ed esterno, presentano l'esposizione a rischi corruttivi significativi.

È opportuno precisare che la mappatura dei processi, di cui all'allegato tecnico, in considerazione del fatto che la riorganizzazione è in fase di definizione, è riferita alla struttura organizzativa vigente alla data di adozione del presente documento.

La mappatura dei processi si articola nelle seguenti fasi:

- Identificazione → il risultato è l'elenco dei processi aggregato nelle cosiddette "aree di rischio", intese come raggruppamenti omogenei di processi
- Descrizione dettagliata del processo per comprenderne le modalità di svolgimento → gli elementi di base sono:
  - breve descrizione del processo (che cos'è e che finalità ha);
  - attività che scandiscono e compongono il processo;
  - responsabilità complessiva del processo e soggetti che svolgono le attività del processo.
- Rappresentazione degli elementi descrittivi del processo illustrati nella precedente fase.

La mappatura dei processi della Regione Lazio viene realizzata seguendo lo schema sottostante:

AREA DI RISCHIO	P R O C E S S O	INPUT DEL P R O C E S S O	OUTPUT DEL P R O C E S S O	VIN- COLI	R I S C O R E	FASI DEL P R O C E S S O	ATTI- VITA'	TEMPI	UFFICIO RESPONSABILE
-----------------	--------------------------------------	--	---	--------------	---------------------------------	--	----------------	-------	-------------------------

## Valutazione del rischio

La valutazione del rischio è la macro-fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive (trattamento del rischio).

La valutazione del rischio si articola in tre fasi: l'identificazione, l'analisi e la ponderazione.

## Identificazione del rischio

L'identificazione del rischio o, meglio, degli eventi rischiosi, ha l'obiettivo di individuare quei comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell'amministrazione, tramite cui si concretizza il fenomeno corruttivo.

L'identificazione dei rischi deve includere tutti gli eventi rischiosi che, anche solo ipoteticamente, potrebbero verificarsi.

Per una corretta identificazione dei rischi è necessario definire, in via preliminare, l'oggetto di analisi, ossia l'unità di riferimento rispetto al quale individuare gli eventi rischiosi.

Oggetto di analisi può essere l'intero processo o le singole attività di cui si compone il processo. Il livello minimo di analisi per l'identificazione dei rischi è rappresentato dal processo. Il riferimento alle singole attività è stato privilegiato in tutti quei casi in cui gli eventi rischiosi a livello di processo sono molteplici e il loro trattamento richiede la definizione di misure differenziate e azioni di monitoraggio specifiche. Per ogni processo/attività rilevati nella mappatura sono identificati gli eventi rischiosi che possono manifestarsi. Un evento rischioso è definito come un evento, di natura corruttiva, che può verificarsi in relazione ai processi, alle fasi dei processi o alle attività, di pertinenza dell'amministrazione. Nel momento

della sua manifestazione, quindi, può portare al raggiungimento di un risultato del processo distorto rispetto a quello ottimale.

### Analisi e ponderazione del rischio

L'analisi del rischio ha un duplice obiettivo. Il primo è quello di pervenire ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati nella fase precedente, attraverso l'analisi dei cosiddetti fattori abilitanti della corruzione. Il secondo è quello di stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio.

I fattori abilitanti degli eventi corruttivi sono i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione ossia le circostanze che possono favorire il verificarsi di ciascun evento rischioso. L'analisi di questi fattori consente di individuare le misure specifiche di trattamento più efficaci, ossia le azioni di risposta più appropriate e indicate per prevenire i rischi. I fattori abilitanti possono essere, per ogni rischio, molteplici e combinarsi tra loro.

L'analisi del livello di esposizione al rischio di eventi corruttivi è importante per individuare i processi e le attività del processo su cui concentrare l'attenzione.

Ai fini dell'analisi del livello di esposizione al rischio l'Amministrazione ha scelto un approccio di tipo qualitativo. Nell'approccio qualitativo l'esposizione al rischio è stimata in base a motivate valutazioni, espresse dai soggetti coinvolti nell'analisi, su specifici criteri. Come metodologia di valutazione dell'esposizione al rischio sono stati utilizzati degli indicatori di rischio. Per ogni processo, pertanto, il relativo ufficio responsabile ha effettuato la misurazione di ciascun indicatore tenendo conto dei dati raccolti, applicando una scala di misurazione ordinale di tipo alto, medio, basso per arrivare ad una valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio. Il valore complessivo ha lo scopo di fornire una misurazione sintetica del livello di rischio associabile all'oggetto di analisi (processo/attività o evento rischioso).

Nella tabella che segue sono riportati gli indicatori utilizzati come criterio di valutazione.

Indicatori di stima del livello di rischio										VALUTAZIONE DEL LIVELLO DI ESPOSIZIONE AL RISCHIO			
Rilevanza esterna del processo	Livello di discrezionalità del processo Sono previsti atti normativi o organizzativi interni (regolamenti, direttive, circolari, comunicazioni, ordini di servizio, procedure) finalizzati a disciplinare l'evento?	Complessità del processo Si tratta di un processo che comporta il coinvolgimento di più amministrazioni?	Grado di attuazione/efficacia delle misure di trattamento del rischio	Nell'ultimo triennio quante segnalazioni o articoli di stampa hanno riguardato eventi corruttivi inerenti il processo in analisi? Per segnalazioni si intendono quelle ricevute tramite apposite procedure di whistleblowing ma anche quelle pervenute dall'esterno dell'amministrazione o pervenute in altre modalità. Si considerino anche i reclami e le risultanze di indagini di customer satisfaction.	Nr. casi giudiziari dell'ultimo triennio. Utilizzare i dati sui procedimenti disciplinari (sentenze passate in giudicato, procedimenti in corso, decreti di citazione a giudizio che hanno riguardato reati contro la PA, falso e truffa, con particolare riferimento alle truffe aggravate all'amministrazione, procedimenti aperti per responsabilità amministrativa contabile, ricorsi amministrativi in tema di affidamento di contratti pubblici) inerenti il processo	Nel caso si verificano eventi rischiosi legati al processo in analisi, le procedure di controllo interno (procedura mirata a controllare i tempi dei procedimenti, i risultati, i costi di produzione, la presenza di irregolarità, internal auditing, servizi ispettivi) sono:	Rispetto al totale del personale impiegato nell'area/ufficio competente, quante risorse sono impiegate nel processo? Se il processo coinvolge l'attività di più aree/uffici occorre riferire il dato al personale impiegato nelle aree/uffici coinvolti	A seguito di controlli sono state individuate irregolarità? Etni di formali controlli effettuati dai competenti organi esterni (Corte dei conti, Guardia di Finanza...) relativamente al processo.	Il verificarsi di eventi rischiosi legati al processo in analisi può cascare all'Amministrazione un impatto di tipo economico/organizzativo/reputazionale?:	Giudizio sintetico N.B.: E' opportuno evitare che la valutazione complessiva del livello di rischio associabile al processo sia la media delle valutazioni dei singoli indicatori. E' necessario far prevalere il giudizio qualitativo (dove l'esposizione al rischio è stimata in base a motivate valutazioni) rispetto ad un mero calcolo matematico	Indicare dati, evidenze e adeguata motivazione della misurazione applicati		
A-Il processo è rilevante esterno o comporta considerazioni vantaggiose rispetto ad altri. Affidamenti di appalti, appalti, autorizzazioni o importanti impieghi in aree critiche, ...)	A-Il processo è poco discrezionale o è sottile amministrativo	A-Sì, il processo coinvolge più di 2 amministrazioni	A-La misura non risulta attuata/efficace	A-più di 2 segnalazioni/articoli di stampa	A-più di 3 casi	A-Non è stata avviata alcuna procedura di controllo interno mirata a ridurre i rischi di irregolarità, inefficienza o, quindi, parte in corso)	A-1 unità	A-Sì, gravi (La irregolarità accertata ha comportato un danno economico e/o reputazionale di notevole entità per l'amministrazione)	A-Sì, molto dannoso (Il verificarsi di eventi rischiosi legati al processo può comportare un danno rilevante all'amministrazione)			processo sia la media delle valutazioni dei singoli indicatori. E' necessario far prevalere il giudizio qualitativo (dove l'esposizione al rischio è stimata in base a motivate valutazioni) rispetto ad un mero calcolo matematico	Indicare dati, evidenze e adeguata motivazione della misurazione applicati
B-Il processo è rilevante esterno, ma non comporta considerazioni vantaggiose (es. Esposizione base di fiducia, eccezioni, esenti, obli, preferenziali, ...)	B-Il processo è parzialmente discrezionale o è sottile amministrativo	B-Sì, il processo coinvolge 2 amministrazioni	B-La misura risulta parzialmente attuata/efficace	B-1 o 2 segnalazioni/articoli di stampa	B-1 o 2 casi	B-Parzialmente adatte (Le procedure di controllo interno avviate in materia di intervento in materia autorizzativa sull'attività pubblica (es. controlli)	B-1 fino a 2	B-Sì, lievi (La irregolarità accertata non è di natura procedurale o comunque non ha comportato un danno rilevante all'amministrazione)	B-Sì, significativa (Il verificarsi di eventi rischiosi legati al processo può comportare un danno rilevante all'amministrazione)				
C-Il processo è rilevante esclusivamente internamente	C-Il processo è fortemente discrezionale o è sottile amministrativo	C-No, il processo coinvolge solo l'Amministrazione regionale	C-La misura risulta attuata/efficace	C-nessune segnalazioni/articoli di stampa	C-nessun caso	C-Efficace (Le procedure di controllo interno avviate in materia di intervento in materia autorizzativa sull'attività pubblica)	C-0 o 1	C-No, nessun (I controlli effettuati non hanno evidenziato irregolarità che abbiano comportato un danno all'amministrazione o non sono previsti controlli mirati a contenere il rischio di irregolarità)	C-No, l'impatto è irrilevante o insignificante (Il verificarsi di eventi rischiosi legati al processo può comportare un danno trascurabile all'amministrazione)	processo sia la media delle valutazioni dei singoli indicatori. E' necessario far prevalere il giudizio qualitativo (dove l'esposizione al rischio è stimata in base a motivate valutazioni) rispetto ad un mero calcolo matematico	Indicare dati, evidenze e adeguata motivazione della misurazione applicati		

Svolta l'analisi del rischio, si procede alla ponderazione del rischio con lo scopo di stabilire:

- le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio;
- le priorità di trattamento dei rischi, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera, attraverso il loro confronto.

La ponderazione del rischio può anche portare alla decisione di non sottoporre ad ulteriore trattamento il rischio, ma di limitarsi a mantenere attive le misure già esistenti.

Nel definire le azioni da intraprendere si deve tener conto in primis delle misure già attuate e valutare come migliorare quelli già esistenti, anche per evitare di appesantire l'attività amministrativa con l'inserimento di nuovi controlli.

## **Il trattamento del rischio**

Il trattamento del rischio è la fase volta ad individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi e consiste nell'individuazione, la progettazione e la programmazione delle misure generali e specifiche.

Le misure generali intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione; le misure specifiche, che si affiancano ed aggiungono alle misure generali, agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio e si caratterizzano, dunque, per l'incidenza su problemi specifici.

Il trattamento del rischio avviene quindi mediante:

- l'individuazione delle misure generali e specifiche;
- la programmazione delle misure, in cui sono individuate le fasi (e/o modalità) di attuazione della misura, le tempistiche di attuazione della misura e/o delle sue fasi, le responsabilità connesse all'attuazione della misura (e/o ciascuna delle fasi/azioni in cui la misura si articola), gli indicatori di monitoraggio.

Nella prima fase il Responsabile dell'ufficio individua le misure più idonee a prevenire i rischi individuati, in funzione del livello di rischio e dei loro fattori abilitanti.

Nella seconda fase il Responsabile dell'ufficio programma le misure di prevenzione della corruzione.

## **Misure generali**

Le misure generali sono previste da apposite norme di legge. Si descrivono, a seguire, le principali misure "generali" ed il loro stato di attuazione.

### Trasparenza

La misura adottata in via preferenziale dalle strutture regionali è la trasparenza amministrativa, intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

In tal senso la trasparenza rappresenta principio argine alla diffusione di fenomeni di corruzione.

Ciascun dipendente assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza in attuazione del D.lgs. 33/2013, modificato dal d.lgs. 97/2016, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale.

A supporto delle direzioni regionali è presente sull'intranet regionale la sezione specifica denominata "Modalità di pubblicazione sul sito Amministrazione trasparente e modulistica", costantemente aggiornata, in cui sono specificate le modalità di pubblicazione dei dati di cui al D.lgs. n. 33/2013. In termini di miglioramento della gestione del flusso informativo, sono pubblicate nella medesima sezione della intranet regionale, delle FAQ in materia di trasparenza e anticorruzione.

Come misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione, la Regione Lazio ha provveduto con Deliberazione del 3 novembre 2020 n. 750 all'individuazione del RASA, Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante, nella persona del Dott. Andrea Sabbadini, Direttore della Direzione Regionale "Centrale Acquisti", soggetto preposto all'inserimento ed all'aggiornamento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA).

### Formazione

Tra le principali misure di prevenzione della corruzione rientra la formazione in materia di etica, integrità, trasparenza ed altre tematiche inerenti al rischio corruttivo.

Per la programmazione dell'attività formativa si rimanda alla sezione Organizzazione e Capitale Umano nella parte relativa alla Formazione del Personale.

"In merito allo stato di attuazione della misura della Formazione, a seguito dell'approvazione del nuovo piano di formazione per il triennio 2023-2025, inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023 - 2025 (D.G.R. n. 42 del 31/01/2023), per l'annualità 2023, previa informativa all'Organismo Paritetico per l'Innovazione, è stato approvato il piano formativo per l'anno 2023 con l'indicazione puntuale delle attività formative in favore del personale regionale e delle fonti di finanziamento; contestualmente sono stati assegnati in acconto a LazioCrea i relativi fondi (determinazione G03455 del 14/03/2023). In continuità con gli anni passati, sono state riproposte attività formative in smart learning, sulla piattaforma EDU.Lazio, ed in presenza.

Una sezione del Piano Formativo 2023 ha riguardato la formazione come misura di prevenzione della corruzione, ai sensi della l. n. 190/2012, per la particolare esposizione al rischio corruttivo che denotano le attività connesse all'espletamento dell'incarico di RUP. Altra sezione del Piano ha riguardato la formazione specifica in materia di appalti per i RUP e del personale a vario titolo preposto ad effettuare le attività di verifica e controllo degli appalti. Tale formazione, è stata anche progettata come attività prope-deutica, per consentire ai dipendenti regionali di acquisire le competenze professionali e trasversali necessarie per dare luogo alla rotazione e per garantire un'adeguata professionalità tecnica, per tutto il personale idoneo a ricoprire l'incarico di RUP.

Nel 2023 sono stati attivati i seguenti corsi di formazione:

CORSO	DATA INIZIO	DATA FINE	TOT CLASSI	TOT ORE	N. DISCENTI iscritti	CONTENUTI CORSO	
Corso Base di Project Management	01/01/2023	31/12/2023	online su piattaforma edulazio	45	1787	I contenuti formativi dei corsi sul project management dell'Istituto Italiano di Project Management sono coerenti con le linee guida UNI ISO 21500:2013 e con i modelli delle credenziali di riferimento internazionali. Sono stati sviluppati tenendo conto degli specifici riferimenti alla realtà legislativa e normativa italiana e sono generalizzabili ma anche adattabili a diverse specifiche realtà. I contenuti formativi sono strutturati in 3 gruppi di conoscenza: PERCORSI DI PROJECT MANAGEMENT - CONOSCENZE DI CONTESTO PERCORSI DI PROJECT MANAGEMENT - CONOSCENZE TECNICHE E METODOLOGICHE PERCORSI DI PROJECT MANAGEMENT - CONOSCENZE COMPORTAMENTALI I 3 gruppi di conoscenza, a loro volta, sono dettagliati in 38 elementi di conoscenza, a ciascuno dei quali corrisponde un'apposita scheda descrittiva sul testo di riferimento consigliato	
licazione ISIPM Avanzato	03/05/2023	05/05/2023	1	24	25	Modello eU-maps*. Un nuovo approccio alla formulazione e gestione dei progetti europei   Giornata 1 - 4 ore Modello eU-maps* Conoscenza di contesto: strategia, attori, politiche e programmi dell'Unione Europea -   Giornata 1 - 4 ore Conoscenze legate alla formulazione dei progetti europei (metodologie e tecniche di euro progettazione) Giornata 4 ore Conoscenze legate alla formulazione dei progetti europei (metodologie e tecniche di euro progettazione) Giornata 4 ore	
licazione ISIPM eU-maps	10/05/2023	12/05/2023	1	24	20	Il modello eU-maps*: caratteristiche, funzionamento e processi   Giornata 4 ore Il modello eU-maps*: caratteristiche, funzionamento e processi   Giornata 4 ore	
Corso di formazione specialistico per Referenti Anticorruzione classe 1	14/03/2023	19/05/2023	1	18	18	— Realizzazione di n. 1 corso avanzato di formazione specialistica in tema di anticorruzione e trasparenza rivolto ai referenti per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza della Giunta regionale del Lazio, svolto mediante attività di formazione (docenza e tutoraggio) in modalità FAD sincrona sulla piattaforma Edu.Lazio, per un totale di n. 12 lezioni da 3 ore ciascuna. Il percorso rientra nel piano di formazione specialistica risultante dalla ricognizione del fabbisogno formativo effettuata puntualmente da LAZIOcrea in modalità "tailor-made" su tutte le Direzioni Regionali.	
Corso di formazione specialistico per Referenti Anticorruzione classe 2	17/03/2023	23/05/2023	1	18	13		
Corso di formazione specialistico per Referenti Anticorruzione classe 3	28/04/2023	20/06/2023	1	18	13		
Corso di formazione specialistico in materia di gare e appalti - 1	05/04/2023	14/06/2023	1	30	28		
Corso di formazione specialistico in materia di gare e appalti - 2	01/06/2023	21/09/2023	1	30	24	Realizzazione di n. 1 corso di formazione specialistica in tema di gare e appalti rivolto al personale della Giunta regionale del Lazio, svolto mediante attività di formazione (docenza e tutoraggio) in modalità FAD sincrona sulla piattaforma Edu.Lazio, per un totale di n. 5 edizioni della durata di n. 36 ore, strutturata in n. 12 lezioni da 3 ore ciascuna. Il percorso rientra nel piano di formazione specialistica risultante dalla ricognizione del fabbisogno formativo effettuata puntualmente da LAZIOcrea in modalità "tailor-made".	
Corso di formazione specialistico in materia di gare e appalti - 3	15/06/2023	28/09/2023	1	30	23	DIREZIONI REGIONALI COINVOLTE: DIREZIONE AFFARI ISTITUZIONALI E PERSONALE; DIREZIONE AGRICOLTURA, PROMOZIONE DELLA FILIERA E DELLA CULTURA DEL CIBO, CACCIA E PESCA, FORESTE; DIREZIONE AMBIENTE; DIREZIONE CENTRALE ACQUISTI; DIREZIONE LAVORI PUBBLICI, STAZIONE UNICA APPALTI, RISORSE IDRICHE E DIFESA DEL SUOLO; DIREZIONE SOCCORSO PUBBLICO E 112 N.U.E.;	
Corso di formazione specialistico in materia di gare e appalti - 4	29/09/2023	30/11/2023	1	30	24	DIREZIONE PER LE POLITICHE ABITATIVE E LA PIANIFICAZIONE TERRITORIALE, PAESISTICA E URBANISTICA;	
Corso di formazione specialistico in materia di gare e appalti - 5	10/10/2023	12/12/2023	1	30	26		
Master di II livello in materia di procurement management, tenuto dall'Università di Roma Tor Vergata e MIP Politecnico di Milano Graduate School of Business.	15/09/2023	30/11/2024	1	420 ore di insegnamento in modalità sincrone, - 60 ore di formazione in modalità asincrona; - 240 ore per la redazione del progetto finale (project work 200 e tesi individuale 40).	16		
"Progetto Syllabus - Sviluppo competenze digitali"							
CORSO	DATA INIZIO	DATA FINE	Abilitati	Registrati	Percorsi iniziati	Percorsi conclusi	CONTENUTI CORSO
Il nuovo codice dei contratti pubblici d.lgs. 36/2023 Norme e procedure del nuovo codice dei contratti pubblici.	01/08/2023	31/12/2023	3992	2243 (56.19%)	3990 (99.95%)	2 (0.05%)	Livello di padronanza - Base - Obiettivi: Conoscere le caratteristiche distintive di un appalto pubblico Distinguere una concessione da un appalto Conoscere i partenariati pubblico-privato Orientarsi all'interno delle discipline applicabili ai contratti sotto soglia e sopra soglia, ai contratti misti, ai contratti cd. esclusi e agli appalti integrati Saper individuare l'ambito di applicazione soggettivo del nuovo codice dei contratti Saper distinguere le varie categorie di operatore economico e conoscere le modalità di partecipazione in forma aggregata Conoscere e saper distinguere il contratto di avvalimento da quello di subappalto Conoscere e saper distinguere le fasi preliminari del procedimento di evidenza pubblica (programmazione e progettazione) Conoscere il ruolo e le funzioni del Responsabile Unico di Progetto Saper distinguere le modalità di scelta del contraente nelle diverse procedure e i criteri di aggiudicazione Conoscere il procedimento di verifica dell'anomalia dell'offerta Saper distinguere i requisiti di ordine generale da quelli di carattere speciale e conoscere le cause di esclusione automatica e non automatica Conoscere il soccorso istruttorio e la sua disciplina Conoscere la fase di stipulazione del contratto Conoscere la disciplina sull'anticorruzione e la trasparenza nel nuovo codice e il ruolo e le funzioni dell'Autorità Nazionale Anticorruzione Comprendere le conseguenze delle interdittive antimafia nella partecipazione alle gare pubbliche Saper individuare la disciplina intertemporale applicabile ai singoli casi

### Rotazione del personale

Lo strumento della rotazione si applica con riferimento agli ambiti nei quali è più elevato il rischio corruttivo.

Al fine di poter attuare la misura della rotazione ordinaria la Regione Lazio ha approvato, previa informativa sindacale, un apposito regolamento di rotazione del personale sulla base di criteri generali oggettivi e dei principi declinati dall'Intesa tra Governo, Regioni ed Enti locali del 24 luglio 2013 e dal PNA (DGRL n. 57 del 6 febbraio 2018).

La ratio delle previsioni normative ad oggi emanate è quella di evitare che possano consolidarsi posizioni di privilegio nella gestione diretta di attività e di evitare che il medesimo funzionario tratti lo stesso tipo di procedimenti per lungo tempo, relazionandosi sempre con i medesimi utenti.

In particolare, in prossimità della scadenza triennale o quinquennale di ciascun incarico dirigenziale viene fatta un'attenta ricognizione degli incarichi ricoperti dal dirigente medesimo, comparando la declaratoria delle competenze delle Aree ricoperte, per accertare se e da quanto tempo il dirigente ricopra il

medesimo incarico, considerando che, come previsto dall'allegato HH al regolamento regionale n.1/2002, in tema di rotazione del personale dirigenziale, al punto 4.6 "Nell'ambito del medesimo incarico rientrano anche gli incarichi modificati nel nomen iuris del titolo che tuttavia risultino sostanzialmente invariati nella declaratoria delle competenze".

Si valuta, poi, se l'incarico comporti un'attività connessa a processi cui sia associato un coefficiente di rischio alto, medio o basso risultante dall'analisi del rischio di cui al P.T.P.C.

La rotazione non sarà applicata ai profili professionali nei quali è previsto il possesso di titoli di studio specialistici posseduti da una sola unità lavorativa.

In merito alla concreta attuazione della misura della rotazione ordinaria del personale, le risultanze dei monitoraggi hanno evidenziato - in alcune strutture - difficoltà di attuazione dovute, nella maggior parte dei casi, alla carenza di risorse umane/esiguità di personale.

Sebbene diverse strutture regionali già ricorrano a misure alternative in caso di impossibilità di rotazione, si indicano le scelte organizzative che ciascuna struttura dovrà attuare e le misure di prevenzione che sortiscono un effetto analogo a quello della rotazione che dovranno essere adottate in tutti quei casi in cui non sia possibile realizzare la misura della rotazione ordinaria. Ciò al fine di evitare che il soggetto non sottoposto a rotazione abbia il controllo esclusivo dei processi, specie di quelli più esposti al rischio di corruzione.

A titolo esemplificativo si illustrano alcune misure organizzative di prevenzione da adottare da parte delle strutture regionali nei casi in cui non sia possibile realizzare la misura della rotazione ordinaria:

- modalità operative che favoriscano una maggiore partecipazione del personale alle attività del proprio ufficio;
- meccanismi di condivisione delle fasi procedurali, stabilendo di affiancare al funzionario istruttore un altro funzionario, in modo che, ferma restando l'unitarietà della responsabilità del procedimento a fini di interlocuzione esterna, più soggetti condividano le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale dell'istruttoria;
- attuazione di una corretta articolazione dei compiti e delle competenze ("segregazione delle funzioni") per evitare che l'attribuzione di più mansioni e più responsabilità in capo ad un unico soggetto non finisca per esporre l'amministrazione a rischi di errori o comportamenti scorretti. Pertanto, nelle aree a rischio le varie fasi procedurali dovranno essere affidate a più persone, avendo cura in particolare che la responsabilità del procedimento sia sempre assegnata ad un soggetto diverso dal dirigente, cui compete l'adozione del provvedimento finale;
- applicazione del criterio della separazione e contrapposizione dei compiti e dei ruoli;
- estensione dei meccanismi di "doppia sottoscrizione" degli atti, dove firmano, a garanzia della correttezza e legittimità, sia il soggetto istruttore che il titolare del potere di adozione dell'atto finale;
- individuazione di uno o più soggetti estranei all'ufficio di competenza, anche con funzioni di segretario verbalizzante, in aggiunta a coloro che assumono decisioni nell'ambito di procedure di gara o di affidamenti negoziati o diretti;
- meccanismi di collaborazione tra diversi ambiti con riferimento ad atti potenzialmente critici, ad elevato rischio (lavoro in team);
- programmare all'interno dello stesso ufficio una rotazione "funzionale" mediante la modifica periodica di compiti e responsabilità, anche con una diversa ripartizione delle pratiche secondo un criterio di causalità;
- rafforzare le misure di trasparenza – anche prevedendo la pubblicazione di dati ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria – in relazione al processo rispetto al quale non è stata disposta la rotazione.

Per la consultazione dei processi più esposti al rischio di corruzione e delle relative aree di rischio si rimanda all'Allegato tecnico 4.

Con note prot. n. 951444 del 1 settembre 2023, prot. n. 1094808 del 3 ottobre 2023 e prot. n. 1100974 del 4 ottobre 2023 sono state fornite indicazioni alle strutture regionali circa le modalità di attuazione della misura della rotazione ordinaria nonché sull'attuazione della misura della formazione coordinata con la rotazione e sulle misure di formazione e rotazione dei RUP.

Con specifico riferimento, poi, alla rotazione straordinaria si precisa che nell'Allegato HH (Disposizioni per la rotazione del personale) del Regolamento di Organizzazione degli uffici e dei servizi della Giunta è espressamente previsto che "Oltre alle ipotesi previste dall'art. 165 del regolamento di organizzazione n. 1/2002, e successive modificazioni, in caso di notizia formale di avvio di procedimento penale per fatti di natura corruttiva a carico di un direttore o di un dirigente in servizio presso la Giunta regionale e in caso

di avvio di procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva, ferma restando la possibilità di adottare la sospensione del rapporto, si procede con atto motivato alla revoca dell'incarico in essere ed il passaggio ad altro incarico, ai sensi del combinato disposto dell'art. 16, comma 1, lettera l-quater, e dell'art. 55 ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165”.

### Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)

In osservanza di quanto stabilito dal D.Lgs. n. 24/2023 e delle Linee guida ANAC, la Regione Lazio ha disciplinato le modalità per la ricezione e la gestione delle segnalazioni di illeciti.

Con l'espressione whistleblower si fa riferimento alla persona che segnala violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico. La segnalazione (whistleblowing) è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il whistleblower contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo. Il whistleblowing è la procedura volta a incentivare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il whistleblower.

È stato a tal fine realizzato un sistema informatico differenziato e riservato per la segnalazione criptata di illeciti da parte dei dipendenti dell'Amministrazione il cui link è stato pubblicato sulla pagina intranet regionale. Con determinazione n. FO0002 del 3.6.2022 avente ad oggetto: “Estensione delle tutele previste dall'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 1 della L. 179/2017. Aggiornamento della procedura per la gestione delle segnalazioni di illeciti e approvazione del modello di segnalazione.

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

La normativa vigente impone all'amministrazione, che riceve e tratta le segnalazioni, di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante. Pertanto, ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Ulteriore tutela a favore del segnalante è data dalla previsione che il whistleblower non possa essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Alla luce della recente modifica normativa intervenuta con il Decreto Legislativo 24/2023, la Regione Lazio ha aderito alla piattaforma Whistleblowing Solutions al fine di adeguarsi alle vigenti disposizioni.

### Conflitto di interessi

Per conflitto di interessi, reale (v. artt. 7 e 14 D.P.R. n. 62/2013) o potenziale, si intende qualsiasi relazione intercorrente tra un dipendente/collaboratore/consulente e soggetti, persone fisiche o giuridiche, che possa risultare di pregiudizio per l'Amministrazione.

Tutti i dipendenti/collaboratori/consulenti devono, nei loro rapporti esterni con clienti/fornitori/contrattenti e concorrenti, curare gli interessi dell'amministrazione regionale rispetto ad ogni altra situazione che possa concretizzare un vantaggio personale anche di natura non patrimoniale.

I conflitti di interesse devono essere resi noti con immediatezza, con dichiarazione scritta da inviarsi al dirigente responsabile della struttura presso cui viene svolta l'attività o al Direttore regionale (il dipendente propone la relativa domanda all'atto del verificarsi dell'incompatibilità, con richiesta scritta e motivata al proprio responsabile, da presentarsi entro cinque giorni dal verificarsi dell'incompatibilità).

Tutte le segnalazioni dovranno essere trasmesse, in copia, anche al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Il dirigente destinatario della richiesta valuta espressamente la situazione evidenziata e risponde per iscritto, entro cinque giorni dalla richiesta di astensione, al dipendente con provvedimento motivato garantendo la continuità dell'attività.

Il dirigente può:

- a) sollevare il dipendente dall'incarico ed assegnare ad altro dipendente l'incarico stesso;
- b) in carenza di dipendenti professionalmente idonei, avocare a sé ogni compito relativo all'attività da svolgere;
- c) con motivate ragioni sulla richiesta di astensione, consentire al dipendente l'espletamento dell'attività.

Laddove il dipendente abbia qualifica dirigenziale apicale, le valutazioni sull'astensione vengono effettuate dal Responsabile della prevenzione della corruzione, che ne dà comunicazione al medesimo dirigente e all'organo di indirizzo politico per le determinazioni del caso. Il responsabile della struttura ove presta servizio il dipendente astenuto fornisce comunicazione dell'avvenuta astensione al Responsabile della prevenzione entro quindici giorni dalla avvenuta decisione. La violazione del dovere di astensione comporta responsabilità disciplinare a carico del dipendente.

È ugualmente necessario che, in sede di autorizzazione dei dipendenti allo svolgimento di incarichi extra istituzionali, sia verificata l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi (art. 53, commi 7 e 9, del D.lgs. n. 165/2001).

Inoltre, all'atto del conferimento di un incarico dirigenziale, l'interessato è obbligato a presentare una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità di cui al D.lgs. n. 39/2013; nel corso dell'incarico, l'interessato presenta annualmente una dichiarazione sulla insussistenza delle cause di incompatibilità (la direzione regionale Affari Istituzionali e Personale è competente all'acquisizione delle dichiarazioni e alla successiva comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione).

Nell'ambito di ciascuna Direzione dovranno essere monitorati i rapporti tra l'Amministrazione e soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti della amministrazione (art. 1, comma 9, lett. e), Legge n. 190/2012).

Con riferimento allo stato di attuazione della misura in esame, è attualmente in uso un modulo per la segnalazione dei casi di conflitto di interessi da utilizzare presso le Direzioni regionali. A seguito dell'approvazione del regolamento regionale 1° agosto 2016 n. 16, l'istituto è stato oggetto di disciplina normativa nell'ambito degli incarichi non compresi nei compiti e doveri di ufficio per il personale della Giunta regionale.

Una menzione a parte va fatta in riferimento ad una diversa ipotesi di conflitto di interessi non limitata a una tipologia di atti o procedimenti, ma generalizzata e permanente, cd. strutturale, in relazione alle posizioni ricoperte e alle funzioni attribuite. La fattispecie può presentarsi nei casi in cui il conferimento di una carica, seppure formalmente in linea con le disposizioni del d.lgs. n. 39/2013, configuri una situazione di conflitto di interessi per la quale il rimedio dell'astensione potrebbe rivelarsi non idoneo a garantire lo svolgimento di un incarico nel rispetto del principio di imparzialità. In tali casi il conferimento dell'incarico deve essere apprezzato sotto il profilo dell'opportunità. Tale valutazione va fatta e documentata dal soggetto/organo conferente, anche sulla base della verifica della dichiarazione rilasciata dal soggetto interessato, tenendo conto del contenuto dell'incarico da conferire e del tipo di attività che il soggetto interessato deve svolgere.

Ogni anno le singole Direzioni hanno l'obbligo di trasmettere al RCPT i dati relativi alle dichiarazioni di insussistenza di incompatibilità e conflitto di interesse, il numero delle verifiche effettuate e le eventuali segnalazioni ricevute. Tali dati vengono pubblicati sia sul sito dell'ANAC che sul sito di Amministrazione trasparente della Regione Lazio.

Al fine di uniformare ed armonizzare la modulistica da adottare in materia di conflitto di interesse, misura oggetto di nuove e più incisive disposizioni contenute nel PNA 2022 – 2024 che recepiscono quanto previsto dal Regolamento UE 241/202178, l'RPCT con nota n. 0585874 del 30 maggio 2023 ha chiesto a tutte le Direzioni Regionali di trasmettere la modulistica adottata nell'annualità 2023.

### Protocollo di legalità/Patti di integrità

Una corretta ed efficace politica di prevenzione deve comprendere necessariamente misure finalizzate ad assicurare la rimozione degli ostacoli che il fenomeno delle infiltrazioni negli appalti pubblici da parte della criminalità organizzata frappone al libero esercizio dell'attività imprenditoriale e della libera concorrenza.

Il contrasto a tale fenomeno criminale non può essere affidato esclusivamente alle investigazioni penali, perché esse, per loro stessa natura, perseguono responsabilità connesse all'accertamento di fatti specifici e non assicurano efficaci azioni preventive.

Pertanto, si rende necessario, al fine di evitare che le Pubbliche Amministrazioni incorrano in tentativi di ingerenza criminale negli appalti pubblici, porre in essere ogni misura atta a contrastare l'invasiva azione delle organizzazioni malavitose con strumenti di prevenzione avanzata che possano coadiuvare ed integrare le azioni investigative repressive delle Forze di Polizia.

L'art. 15 della Legge n. 241/1990, relativo agli "accordi tra amministrazioni", stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni possono concludere tra loro accordi per disciplinare lo svolgimento di attività di interesse comune e il Ministero dell'Interno e l'Autorità di Vigilanza sui lavori pubblici hanno sottoscritto un Protocollo d'Intesa finalizzato, tra l'altro, a conseguire, tramite le Prefetture, la promozione e la tutela della legalità e trasparenza nel settore degli appalti pubblici attraverso appositi "Protocolli di Legalità" tra Prefetture e Amministrazioni Pubbliche.

L'Amministrazione regionale ha quindi da tempo avviato significative attività di collaborazione con altre Istituzioni nazionali con finalità di prevenzione dei fenomeni corruttivi nonché per rafforzare la vigilanza nei settori maggiormente esposti a rischio di corruzione. Tra questi, merita citare:

- Con dgr del 6 novembre 2023, n. 697 La giunta della Regione Lazio ha Approvato lo schema di Protocollo di intesa tra Comando Regionale Lazio della Guardia di Finanza e la Regione Lazio, per l'attuazione del progetto "CONCORRIAMO PER LA SOSTENIBILITA' - RADICI PER LA LEGALITA' E L'AMBIENTE". Con il suddetto protocollo, le Parti intendono disciplinare le modalità di collaborazione per l'attuazione di un progetto comune, volto sia a sviluppare interventi di forestazione con messa a dimora di alberi e arbusti, preferenzialmente autoctoni, sul territorio della Regione, sia a sensibilizzare la società civile e in particolare i giovani al rispetto della legalità in materia ambientale;
- In data 21.07.2023 è stato sottoscritto l'ACCORDO PER L'ESERCIZIO DEI COMPITI DI ALTA SORVEGLIANZA E DI GARANZIA DELLA CORRETTEZZA E DELLA TRASPARENZA DELLE PROCEDURE CONNESSE ALLA RICOSTRUZIONE PUBBLICA POST-SISMA ITALIA CENTRALE. Le parti coinvolte sono: il Commissario straordinario del Governo, l'ANAC, la Regione Abruzzo, la Regione Lazio, la Regione Marche, la Regione Umbria e Invitalia. La finalità del documento è l'aggiornamento dell'Accordo di alta sorveglianza del 2 febbraio 2021, divenuto efficace il successivo 12 febbraio, per adeguarlo alle novità normative nel frattempo intervenute e alle nuove esigenze di collaborazione, sia in relazione alla rideterminazione delle soglie indicate nell'art. 7 del medesimo Accordo, così da concentrare il qualificato supporto dell'Autorità sulla verifica degli interventi di maggiore rilevanza, sia in relazione al rafforzamento della cooperazione tra l'Anac e la Struttura Commissariale. Con l'aggiornamento dell'Accordo si ritiene utile includere nel novero delle procedure da sottoporre a controllo preventivo anche quelle relative a un numero limitato di interventi particolarmente significativi finanziati con fondi PNRR/PNC gestiti dal Commissario Straordinario i quali, ancorché non finalizzati direttamente alla ricostruzione, sono comunque funzionali alla ripresa e al rilancio dei territori colpiti dagli eventi sismici ai sensi dell'art. 14-bis), d.l. 77/2021;
- Il Protocollo d'intesa per prevenire le infiltrazioni della criminalità sottoscritto in data 20 ottobre 2022 tra Prefettura, Regione Lazio e Forze dell'Ordine (carabinieri, guardia di finanza e polizia). Il protocollo ha la finalità, di rafforzare le azioni a tutela della legalità, al fine di prevenire qualsivoglia forma di frode ed accrescere l'efficacia complessiva delle misure di prevenzione delle infiltrazioni della criminalità nella pubblica amministrazione e nell'economia legale e favorire la trasparenza dell'azione amministrativa. La task force monitorerà 17 miliardi di fondi del PNRR. In particolare, la task force opererà attraverso un'azione congiunta e sinergica che, su input della Prefettura avrà un mandato chiaro e cioè monitorare, controllare, prevenire ed eventualmente bloccare eventuali illeciti che, sulla base dei progetti di volta in volta segnalati dalla Regione, potrebbero verificarsi.
- il Protocollo di Intesa sottoscritto in data 23 dicembre 2021 tra la Regione Lazio, la Direzione Nazionale Antimafia e Antiterrorismo e la Direzione Investigativa Antimafia per il contrasto alle infiltrazioni della criminalità organizzata e mafiosa nell'utilizzo dei fondi destinati agli investimenti pubblici finalizzato all'espletamento delle attività di collaborazione mirate al rafforzamento delle attività di prevenzione e contrasto alla criminalità organizzata per assicurare il successo nell'attuazione delle procedure di appalto, autorizzazioni, concessioni e concessione di benefici economici con particolare riferimento agli

interventi connessi al PNRR nonché ai Programmi operativi 2014-2020 (FESR, FSE, FEASR), Piano Sviluppo e Coesione (PSC).

- il Protocollo d'Intesa sottoscritto in data 26 ottobre 2016 con l'Autorità Nazionale Anticorruzione concernente "Monitoraggio e vigilanza collaborativa sugli interventi di emergenza conseguenti al sisma che il 24 agosto 2016 ha colpito i territori delle regioni Abruzzo, Lazio, Marche e Umbria" al fine di instaurare, con riferimento alle rispettive competenze, forme specifiche di collaborazione in relazione a tematiche di comune interesse concernenti gli appalti pubblici. Con tale atto le parti si sono impegnate a 79 collaborare per l'espletamento, da parte dell'Autorità, dell'attività di vigilanza collaborativa attraverso verifiche preventive da effettuarsi sugli atti connessi alle procedure di affidamento relative agli interventi posti in essere dai soggetti attuatori competenti e da quelli all'uopo individuati allo scopo di fronteggiare la situazione di emergenza determinatasi a seguito del sisma del 24 agosto 2016, nell'ambito dell'attività generale di coordinamento assicurata dal Capo del Dipartimento della Protezione Civile mediante la Dicomac, nonché per agevolare lo svolgimento delle attività di controllo, anche - ove previsto - successivo, sugli interventi eseguiti con le procedure di cui all'art. 163 del decreto legislativo n. 50/2016 ovvero ricorrendo alle disposizioni contenute nell'art. 5 dell'ordinanza del Capo del Dipartimento della Protezione Civile n. 388 del 26 agosto 2016 e nell'articolo 5 dell'ordinanza del Capo del Dipartimento della Protezione Civile n. 394 del 19 settembre 2016;

Inoltre, la Regione Lazio, con determina n. G00193 del 16.05.2015, ha approvato un apposito Patto di Integrità in relazione alle procedure di acquisto di beni e servizi riguardanti le imprese fornitrici iscritte nell'Albo dei fornitori dell'amministrazione regionale. Questo patto di Integrità stabilisce una reciproca obbligazione tra la Regione Lazio e gli operatori economici iscritti al suddetto Albo, al fine di conformare i propri comportamenti ai principi di lealtà, trasparenza e correttezza.

In tale contesto sono stati, altresì, stipulati n. 2 Protocolli tra l'amministrazione regionale e le organizzazioni sindacali e di categoria ove sono stati enunciati criteri e modalità per l'attuazione dei principi in materia di trasparenza, sicurezza e legalità nell'ambito degli appalti pubblici riguardanti i lavori, forniture di beni e servizi.

### Codice di Comportamento

Le singole amministrazioni sono tenute a dotarsi, ai sensi dell'art. 54, co. 5, del d.lgs. 165/2001, di propri codici di comportamento, definiti con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio dell'OIV, che rivisitano i doveri del codice nazionale, al fine di integrarli e specificarli, anche tenendo conto degli indirizzi e delle Linee guida dell'Autorità Nazionale Anticorruzione.

L'adozione del codice da parte di ciascuna amministrazione rappresenta una delle azioni e delle misure principali di attuazione della strategia di prevenzione della corruzione a livello decentrato perseguita attraverso i doveri soggettivi di comportamento dei dipendenti all'amministrazione che lo adotta.

Il Codice di comportamento della Regione Lazio che, come prescritto dal citato art. 54, comma 5, integra e specifica il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al D.P.R. n. 62/2013, è stato adottato con DGR n. 33 del 21 gennaio 2014 ed è pubblicato sul sito istituzionale della Regione.

Conseguentemente, è stato disposto l'adeguamento degli atti organizzativi interni e dei contratti alle previsioni del Codice. Per assicurare la conoscibilità dello stesso, il Codice di Comportamento viene consegnato in occasione della firma dei contratti ed è pubblicato sull'intranet regionale.

In adempimento alle nuove linee guida dell'Autorità Nazionale Anticorruzione delibera n. 177/2020 ed al Decreto Del Presidente Della Repubblica del 13 giugno 2023, n. 81 pubblicato sulla G.U. n. 150 del 29 giugno 2023 è stato approvato il "Regolamento concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante: «Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165» è stata avviata la revisione del Codice di comportamento di concerto con la Direzione competente per materia.

Nell'ottica di valorizzare una costruzione progressiva del codice aperta alla più ampia partecipazione, il processo di formazione si articola in due distinte fasi. In una prima fase, il RPCT, guida un lavoro di approfondimento dei doveri specifici da rispettare con il coinvolgimento dell'Area competente in materia di provvedimenti disciplinari, dell'OIV e dei dirigenti e dipendenti dell'Amministrazione.

Gli esiti del lavoro svolto confluiscono in una prima bozza di Codice che integra e specifica i doveri del Codice nazionale e contiene esemplificazioni utili a precisare i doveri da rispettare. Il documento sarà sottoposto dal RPCT all'organo di indirizzo perché adotti una prima deliberazione, preliminare, da sottoporre a procedura partecipativa. La seconda fase del procedimento, volta alla conclusiva definizione del Codice, è caratterizzata dalla partecipazione aperta a tutti gli interessati. In particolare, per essere aperta, la partecipazione deve consentire a chiunque, in forma singola o associata, di esprimere proprie considerazioni e proposte di modificazione e integrazione del Codice.

### Inconferibilità/incompatibilità di incarichi

La disciplina dettata dal decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, concerne le ipotesi di inconferibilità e incompatibilità di incarichi nelle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del d.lgs. 165/2001.

Il complesso intervento normativo si inquadra nell'ambito delle misure volte a garantire l'imparzialità dei funzionari pubblici, al riparo da condizionamenti impropri che possano provenire dalla sfera politica e dal settore privato. Le disposizioni del decreto tengono conto dell'esigenza di evitare che lo svolgimento di certe attività/funzioni possa agevolare la precostituzione di situazioni favorevoli al fine di ottenere incarichi dirigenziali e posizioni assimilate e, quindi, comportare il rischio di un accordo corruttivo per conseguire il vantaggio in maniera illecita. La legge ha anche valutato in via generale che il contemporaneo svolgimento di alcune attività potrebbe generare il rischio di svolgimento imparziale dell'attività amministrativa costituendo un terreno favorevole a illeciti scambi di favori.

Il legislatore ha inoltre stabilito i requisiti di onorabilità e moralità richiesti per ricoprire incarichi dirigenziali e assimilati fissando all'art. 3 del d.lgs. 39/2013 il divieto ad assumere incarichi in caso di sentenza di condanna anche non definitiva per reati contro la pubblica amministrazione.

Gli incarichi rilevanti ai fini dell'applicazione del regime delle incompatibilità e inconferibilità sono gli incarichi dirigenziali interni ed esterni, gli incarichi amministrativi di vertice, di amministratore di enti pubblici e di enti privati in controllo pubblico, le cariche in enti privati regolati o finanziati, i componenti di organo di indirizzo politico, come definiti all'art. 1 del d.lgs. 39/2013.

La violazione della disciplina comporta la nullità degli atti di conferimento di incarichi e la risoluzione del relativo contratto (art. 17 del d.lgs. 39/2013). Ulteriori sanzioni sono previste a carico dei componenti degli organi responsabili della violazione, per i quali è stabilito il divieto per tre mesi di conferire incarichi (art. 18 del d.lgs. 39/2013). Con riferimento ai casi di incompatibilità, è prevista la decadenza dall'incarico e la risoluzione del relativo contratto, decorso il termine perentorio di quindici giorni dalla contestazione all'interessato, da parte del RPCT, dell'insorgere della causa della incompatibilità, ai sensi dell'art. 19 del d.lgs. 39/2013.

L'art. 20 del d.lgs. 39/2013 pone in capo all'interessato l'obbligo di rilasciare, all'atto di nomina, una dichiarazione sulla insussistenza delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità previste dallo stesso decreto. Tale dichiarazione è condizione di efficacia dell'incarico (art. 20, co. 4).

Con riferimento allo stato di attuazione della misura in esame, i controlli in materia di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi vengono svolti in maniera puntuale ex ante sul 100% delle dichiarazioni presentate.

A disposizione delle strutture sulla intranet regionale è pubblicata la modulistica utilizzabile per l'acquisizione delle dichiarazioni.

A partire dal 2021 è stato avviato da parte del RPCT il monitoraggio delle singole posizioni soggettive.

### Incarichi extraistituzionali

La l. 190/2012 è intervenuta a modificare l'art. 53 del d.lgs. 165/2001 in ragione della connessione con il sistema di prevenzione della corruzione ove si consideri che lo svolgimento di incarichi extraistituzionali può determinare situazioni idonee a compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa per favorire interessi contrapposti a quelli pubblici affidati alla cura del dirigente o funzionario. È stato pertanto aggiunto ai criteri per il rilascio dell'autorizzazione quello volto a escludere espressamente situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi, che possano pregiudicare l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite (art. 53, co. 5 e 7).

Al fine di stabilire modalità uniformi da seguire per il conferimento degli incarichi in oggetto, è stato approvato il Regolamento per la disciplina degli incarichi non compresi nei compiti e doveri d'ufficio per il personale della Giunta della Regione Lazio. Tale provvedimento disciplina il conferimento di incarichi non compresi nei compiti e doveri d'ufficio, sia retribuiti sia a titolo gratuito, al personale dirigenziale e al restante personale dipendente della Giunta della Regione, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, pieno o parziale, nonché al personale dipendente in stato di sospensione dal servizio, aspettativa o congedo a qualsiasi titolo.

E' stata creata una apposita sezione sulla intranet regionale denominata "Incarichi extra-istituzionali" raggiungibile attraverso il link <https://intranet.regione.lazio.it/incarichi-extra-istituzionali/> nella quale, in specifiche sottosezioni, vengono raccolte le principali disposizioni di legge, regolamentari e amministrative che disciplinano la materia ed è stata predisposta apposita modulistica atta ad agevolare e rendere omogenea la presentazione delle richieste di autorizzazione da parte del personale dipendente e dirigente della Giunta della Regione Lazio per lo svolgimento degli incarichi extra – istituzionali saltuari ed occasionali, ad agevolare il superiore gerarchico nella verifica di assenza di casi di incompatibilità e conflitto di interesse anche potenziale. E' stata altresì attivata una procedura interna per garantire il rispetto delle tempistiche di legge in relazione alle comunicazioni telematiche obbligatorie dei dati amministrativi e contabili degli incarichi autorizzati e conferiti, sia a titolo retribuito che a titolo gratuito, in materia di Anagrafe delle Prestazioni sul portale Perla PA della Presidenza del Consiglio – Dipartimento della Funzione Pubblica. La sezione contiene anche una sottosezione "Faq" dove è stata predisposta una scheda relativa alle varie attività compatibili o incompatibili che il dipendente regionale può svolgere o meno.

Le attività extra-istituzionali vanno sostanzialmente distinte in tre categorie:

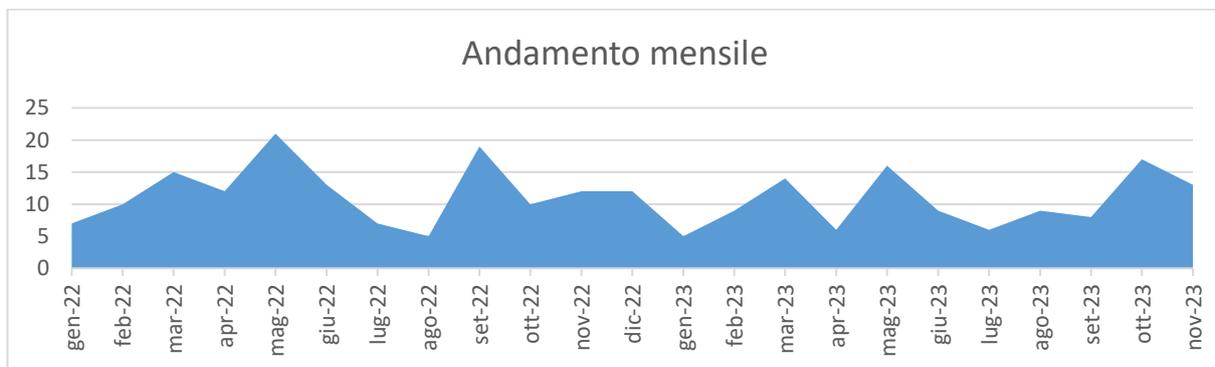
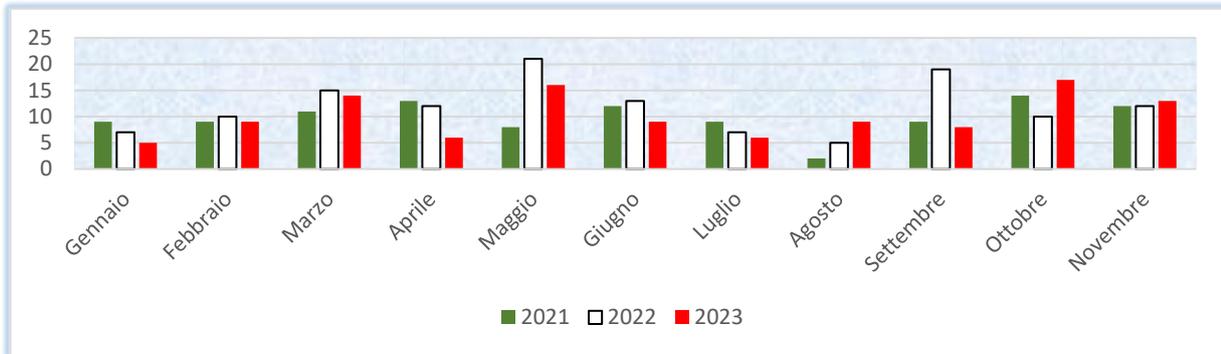
- Attività assolutamente incompatibili con lo status di pubblico impiego;
- Attività compatibili con lo status di pubblico impiegato, per le quali è richiesta la sola comunicazione e verifica di incompatibilità e conflitto di interesse anche potenziale quali incarichi a titolo gratuito o incarichi retribuiti cd "liberalizzati" previsti dal comma 6 lettere da a) a f bis) dell'art. 53 del D.lgs. n. 165 del 2001;
- Attività compatibili con lo status di pubblico impiegato, soggette al regime autorizzatorio.

A seguire si riporta una rilevazione delle richieste più frequenti di incarichi extra-istituzionali, fotografata alla data del 30.11.2023

- ✓ Andamento e confronto Incarichi extra-istituzionali (art. 53 del D. Lgs. n. 165 del 2001) anno 2021, anno 2022, anno 2023 (dati aggiornati al 30.11.2023)
- ✓ Autorizzazioni/Prese d'atto svolgimento incarichi extra-istituzionali anno 2023 (art. 53 del D. Lgs. n. 165 del 2001 e art. 6 Regolamento regionale n. 16 del 2016) – Tabelle, Grafici e statistiche - (dati aggiornati al 30.11.2023)

**Autorizzazioni/prese d'atto svolgimento incarichi extra-istituzionali  
ai sensi dell'art. 53 del D. Lgs. n. 165 del 2001**

Andamento e comparazione anni 2021, 2022 e 2023 (dati aggiornati al 30.11.2023)

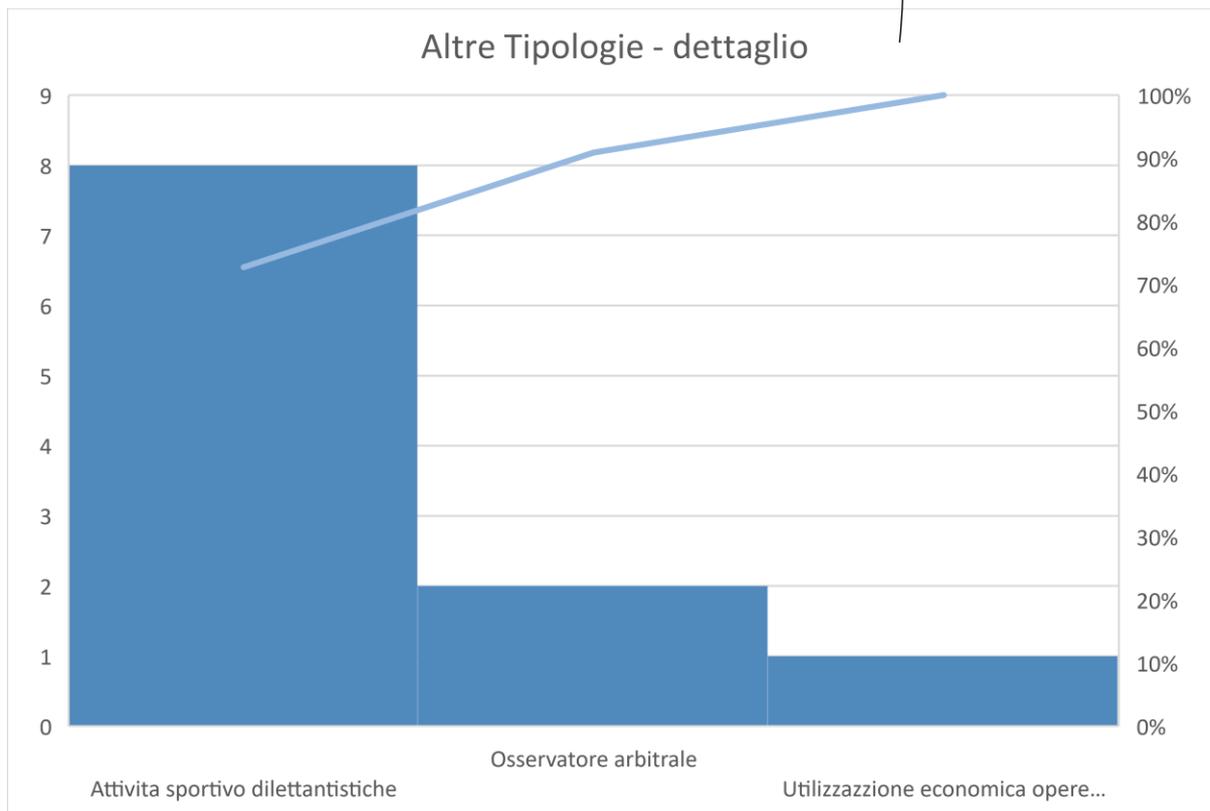
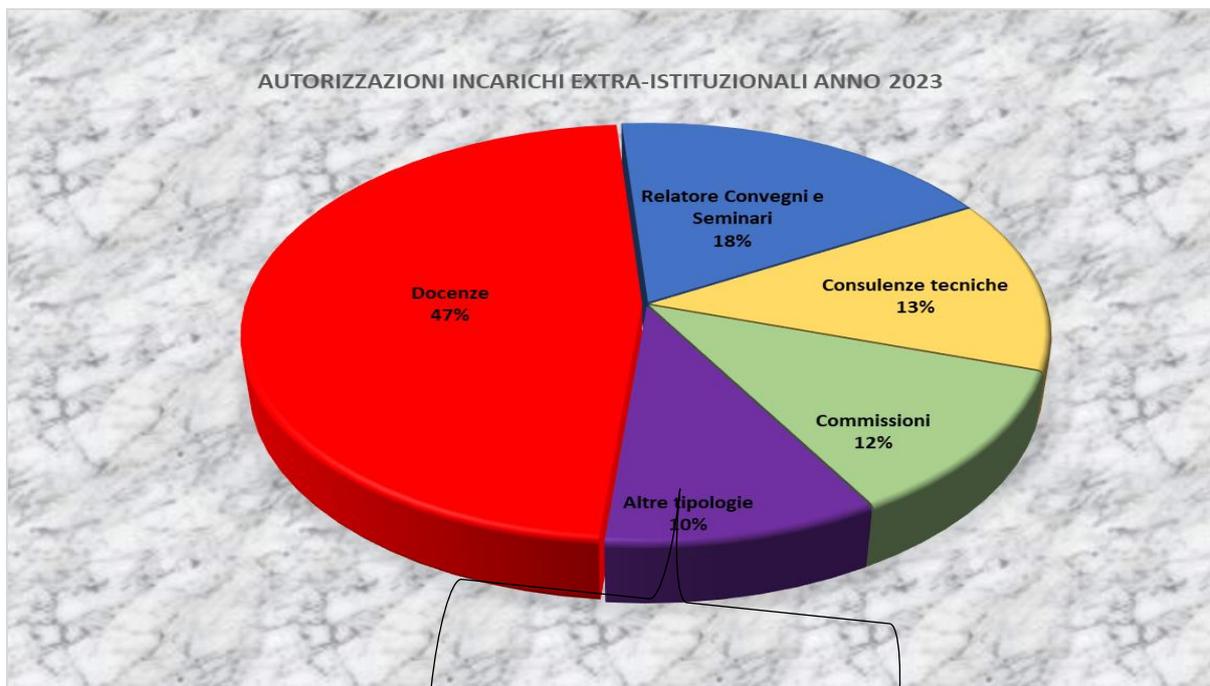


**Incarichi extra-istituzionali**

ai sensi dell'art. 53 del D. Lgs. n. 165 del 2001

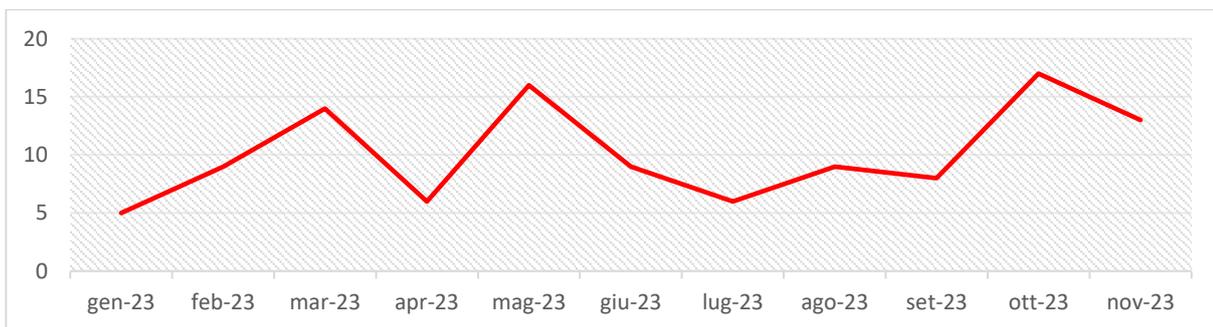
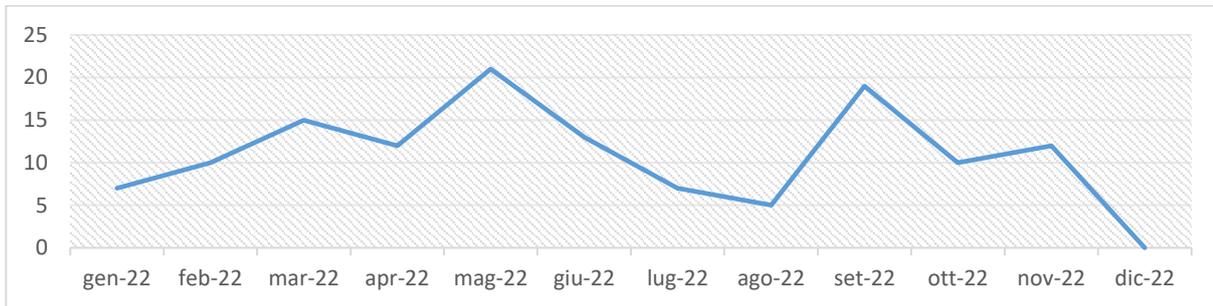
anno 2023 (dati aggiornati al 30.11.2023)

### Macro-attività



### **Incarichi extra-istituzionali** ai sensi dell'art. 53 del D. Lgs. n. 165 del 2001

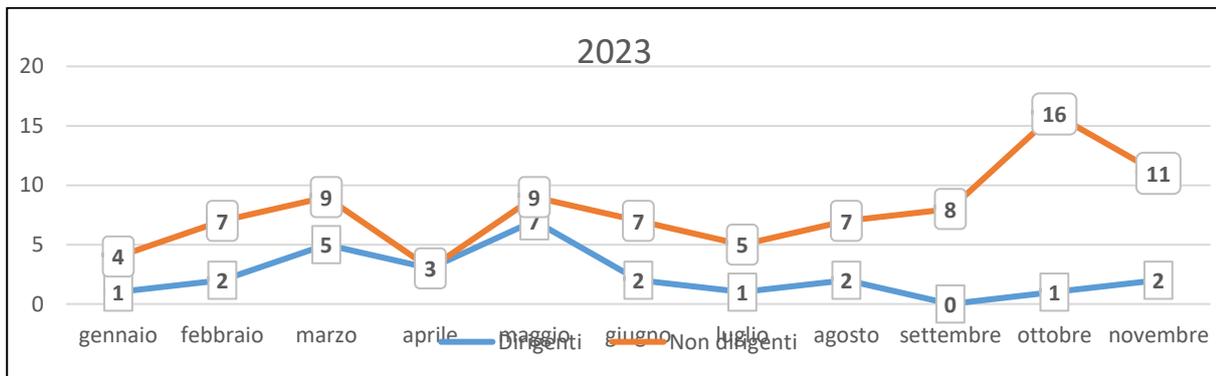
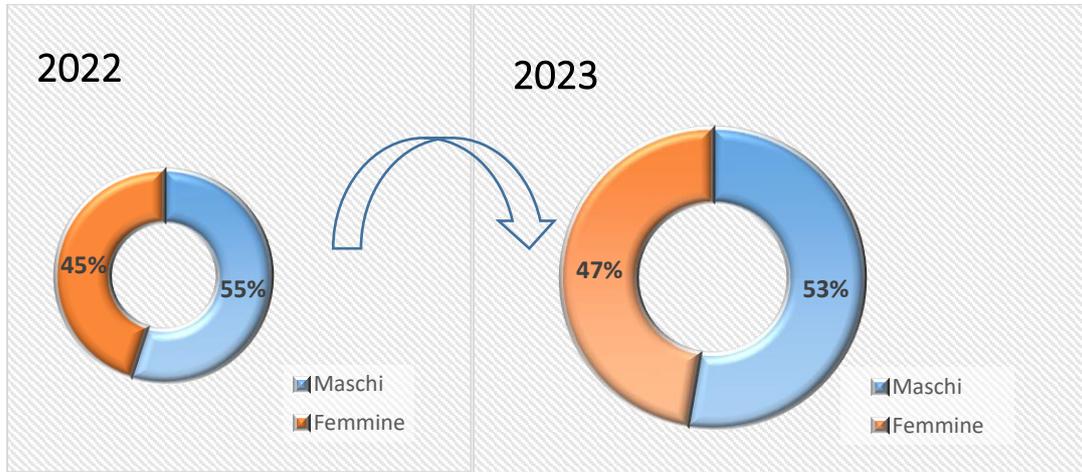
Andamento mensile anni 2022 e 2023 (dati aggiornati al 30.11.2023)



### Incarichi extra-istituzionali

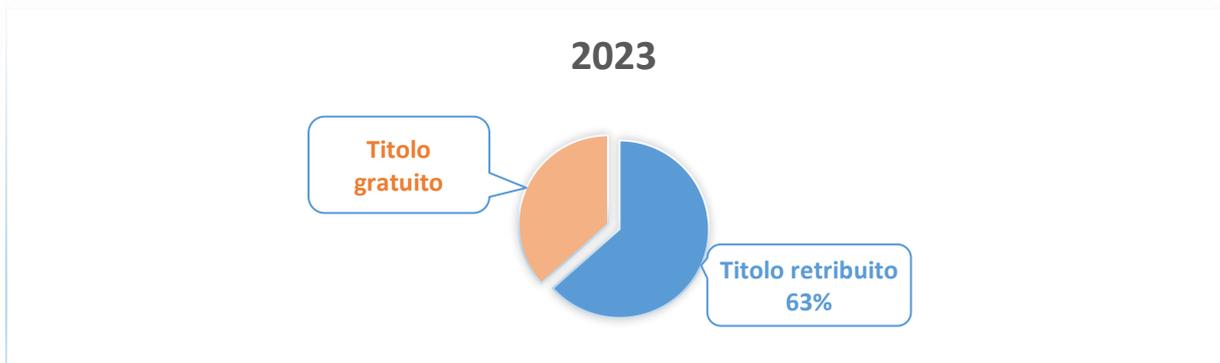
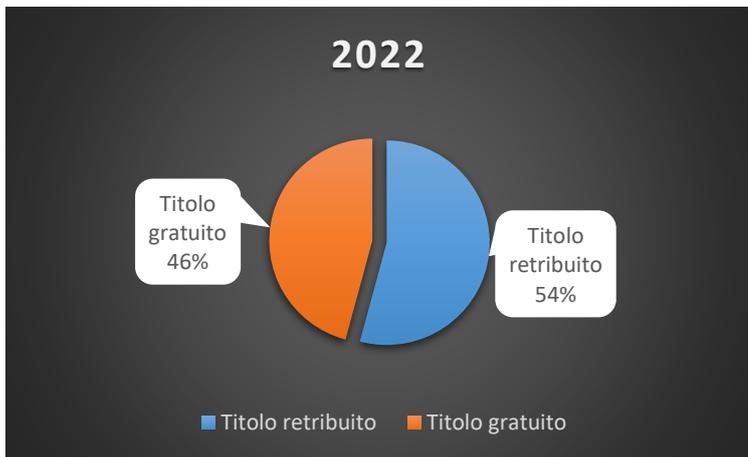
ai sensi dell'art. 53 del D. Lgs. n. 165 del 2001

Genere e categorie richiedenti (dati aggiornati al 30.11.2023)



Incarichi extra-istituzionali ai sensi dell'art. 53 del D. Lgs. n. 165 del 2001

Tipologia (dati aggiornati al 30.11.2023)



## ANNO 2023 (Riepilogo Macro-attività) - (dati aggiornati al 30.11.2023)

Autorizzazioni/prese d'atto svolgimento incarichi extra-istituzionali ai sensi dell'art. 53 del D. Lgs. n. 165 del 2001	
MACRO-ATTIVITÀ	N.
Attività di Docenza	53
Altre Tipologie	11
Componenti Commissioni	13
Consulenze tecniche	15
Relatore Convegni e seminari	20
<b>n. totale 2023</b> (dati aggiornati al 30.11.2023)	112

Altre tipologie - dettaglio	n.
Attività sportivo dilettantistiche	8
Osservatore Arbitrale	2
Utilizzazione economica opere dell'ingegno	1

Divieti post-employment (pantouflage)

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

La norma prevede, inoltre, in caso di violazione del divieto, specifiche conseguenze sanzionatorie che svolgono effetto nei confronti sia dell'atto sia dei soggetti. I contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli e i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto non possono contrattare con la pubblica amministrazione per i successivi tre anni e hanno l'obbligo di restituire compensi eventualmente percepiti.

Il rischio valutato dalla norma è che durante il periodo di servizio il dipendente possa artatamente preconstituirsì delle situazioni lavorative vantaggiose e così sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere un lavoro per lui attraente presso l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto. La norma prevede quindi una limitazione della libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto per eliminare la "convenienza" di accordi fraudolenti.

Con riferimento alla misura atta a disciplinare l'attività successiva alla cessazione dal servizio, le direzioni interessate hanno provveduto ad elaborare le clausole:

- da inserire nei contratti di assunzione del personale - che preveda il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i 3 anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente;
- da inserire nell'ambito delle procedure di scelta del contraente - che preveda la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle PA nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto.

Tali clausole sono state diffuse alle Direzioni dell'amministrazione regionale ai fini del loro corretto utilizzo.

Con apposita comunicazione del RPCT è stata data indicazione alle strutture regionali per il tramite dei referenti della prevenzione della corruzione di estendere l'applicazione della clausola anti pantouflage ai procedimenti di concessione di contributi o altre agevolazioni inserendola nei relativi avvisi pubblici.

Come indicato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, nella nozione di "soggetti privati" sono da considerarsi anche i soggetti che, pur formalmente privati, sono partecipati o controllati da una pubblica amministrazione.

#### Formazione di commissioni e assegnazioni agli uffici

L'art. 35 bis del d.lgs. n. 165 del 2001 pone delle condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione.

La norma in particolare prevede:

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

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

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

La misura è stata attuata attraverso la predisposizione di atti volti ad adeguare le procedure interne nei casi di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione nei modi e nei tempi previsti dalla programmazione inserita nel PTPC.

Con particolare riferimento alle commissioni di concorso, si evidenzia che:

- all'atto dell'insediamento della Commissione esaminatrice, tutti i componenti della medesima e il segretario rendono apposita dichiarazione sostitutiva di certificazione, nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del DPR n. 445/2000, che attesta l'assenza di condanne, anche non definitive, per i reati dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione, nonché l'assenza di conflitto di interesse, come disciplinato dall'art. 51 del c.p.c.;
- in relazione alle procedure concorsuali in corso di svolgimento e con riferimento alle autocertificazioni rese da tutti i componenti esterni alla Regione, l'Area competente sta procedendo alle relative verifiche, acquisendo i relativi casellari giudiziari; per i componenti interni, in quanto dirigenti regionali le dichiarazioni vengono sempre verificate all'atto della sottoscrizione del contratto relativo all'incarico dirigenziale conferito.

Con la Deliberazione di Giunta Regionale n. 139 del 16 marzo 2021, che ha modificato il Regolamento regionale n. 1/2002, è stata prevista l'istituzione di un elenco regionale dei Commissari di concorso da nominarsi mediante sorteggio.

Con Deliberazione della Giunta Regionale n. 730 del 14 novembre 2023 è stato modificato l'articolo 387 quinquies - Costituzione delle commissioni giudicatrici e modalità di estrazione dei componenti - del r.r. 1/2002, prevedendo quanto segue:

1. Le commissioni giudicatrici sono composte da tre componenti, in possesso dei requisiti di professionalità previsti dall'articolo 93 del decreto legislativo 36/2023, scelti secondo le seguenti modalità:

- a) il presidente e il relativo supplente sono individuati dal direttore generale tra i dirigenti regionali;
- b) un componente e il relativo supplente sono individuati dal direttore competente nella materia oggetto dell'appalto tra il personale iscritto nei ruoli regionali;
- c) un componente e il relativo supplente, estratti a sorte tra il personale iscritto nei ruoli regionali.

2. Le funzioni di segretario verbalizzante sono svolte da un membro della commissione giudicatrice o, qualora richiesto in relazione alla complessità della procedura della gara, da un soggetto esterno alla commissione individuato tra il personale in servizio presso la struttura competente all'espletamento della gara.
3. La costituzione della commissione avviene dopo la scadenza del termine fissato per la presentazione delle offerte con provvedimento del direttore competente in materia di esecuzione di lavori o acquisizione di beni e servizi, nel rispetto del principio di rotazione.
4. Possono essere nominati componenti delle commissioni giudicatrici i dipendenti regionali in possesso dei seguenti requisiti:
  - a) qualifica di dirigente ovvero di funzionario;
  - b) assenza di sanzioni disciplinari comminate nell'ultimo triennio ovvero assenza di procedure disciplinari in corso, concernenti infrazioni per le quali è prevista una sanzione superiore al rimprovero verbale.
5. Il sorteggio del componente e del relativo supplente di cui al comma 1, lettera c), viene effettuato, in presenza di almeno due testimoni, dall'ufficiale rogante o, in alternativa, dal responsabile unico del procedimento. La data del sorteggio è resa nota preventivamente. Si procede al sorteggio estraendo i nominativi da un elenco di personale regionale, in possesso delle professionalità e delle specializzazioni richieste nelle materie dell'appalto, individuato all'interno dei ruoli regionali dal Deliberazione Giunta n. 730 del 14/11/2023 responsabile del ruolo. Viene estratto dapprima il componente effettivo e, a seguire, il componente supplente.
6. Qualora, in relazione alle peculiarità dell'appalto, per la valutazione delle offerte siano necessarie competenze specifiche, non rinvenibili fra il personale presente nei ruoli regionali, il responsabile del procedimento potrà richiedere alle società in house o agli enti dipendenti regionali nonché ad altre stazioni appaltanti, di fornire un elenco di nominativi, pari al doppio del numero richiesto, di personale in possesso delle professionalità e delle specializzazioni richieste nelle materie dell'appalto da inserire nelle commissioni giudicatrici, previa estrazione secondo le modalità di cui al comma 5.
7. Per le gare afferenti al Servizio sanitario regionale il componente di cui al comma 1, lettera c), è estratto nell'ambito di una lista di personale dipendente delle Aziende sanitarie, comunicata dalle medesime Aziende a seguito di richiesta da parte della struttura regionale che espleta la funzione di centrale acquisti, nella quale sono individuate le specifiche competenze e professionalità richieste per l'espletamento della gara.
8. Per le gare finalizzate alla stipula di convenzioni o accordi quadro aperti all'adesione di altre amministrazioni del territorio regionale o per gare su delega di una specifica amministrazione del territorio regionale, il componente di cui al comma 1, lettera c), è estratto nell'ambito di una lista di personale dipendente delle amministrazioni che aderiscono alla convenzione o accordo quadro oggetto della gara, comunicata dalle medesime amministrazioni a seguito di richiesta da parte della struttura regionale che espleta la funzione di centrale acquisti, nella quale sono individuate le professionalità richieste per l'espletamento della gara.”.

### Misure di regolazione dei rapporti con i rappresentanti di interessi particolari

Poiché uno degli obiettivi strategici principali dell'azione di prevenzione della corruzione è quello dell'emersione dei fatti di cattiva amministrazione e di fenomeni corruttivi, è particolarmente importante il coinvolgimento dell'utenza e l'ascolto della cittadinanza. In questo contesto, si collocano le azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile, che sono volte a creare dialogo con l'esterno per implementare un rapporto di fiducia e che possono portare all'emersione di fenomeni corruttivi altrimenti "silenti". Annualmente viene organizzata dal RPCT la Giornata della Trasparenza con la partecipazione degli stakeholders.

### **Misure specifiche**

Come già detto, le misure specifiche si caratterizzano per il fatto di incidere su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio. L'efficacia di una misura dipende, infatti, dalla capacità di quest'ultima di incidere sulle cause degli eventi rischiosi ed è, quindi, una valutazione correlata all'analisi del rischio.

Le misure specifiche vengono quindi individuate e proposte dal responsabile dell'ufficio nel caso in cui le misure generali non siano sufficienti a prevenire i possibili rischi.

A mero titolo esemplificativo, si indicano le principali tipologie di misure:

- ✓ Misure di controllo;
- ✓ Misure di trasparenza;
- ✓ Misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento;
- ✓ Misure di regolamentazione;
- ✓ Misure di semplificazione dell'organizzazione/riduzione dei livelli/riduzione del numero degli uffici;
- ✓ Misure di semplificazione di processi/procedimenti;
- ✓ Misure di formazione;
- ✓ Misure di sensibilizzazione e partecipazione;
- ✓ Misure di rotazione;
- ✓ Misure di segnalazione e protezione;
- ✓ Misure di disciplina del conflitto di interessi;
- ✓ Misure di regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari" (lobbies).

In relazione, pertanto, a ciascun processo l'ufficio responsabile, all'esito dell'analisi del rischio e previa verifica della presenza ed adeguatezza di misure e/o di controlli specifici pre-esistenti, ha proceduto ad individuare adeguate misure capaci di neutralizzare il fattore abilitante del rischio corruttivo tenendo in considerazione la sostenibilità economica ed organizzativa delle misure prescelte e il loro adattamento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione nonché il criterio della gradualità delle misure rispetto al livello di esposizione del rischio residuo.

All'individuazione della misura fa seguito la sua programmazione attraverso i seguenti elementi descrittivi:

- fasi (e/o modalità) di attuazione della misura
- tempistica di attuazione della misura e/o delle sue fasi
- responsabilità connesse all'attuazione della misura (e/o ciascuna delle fasi/azioni in cui la misura si articola)
- indicatori di monitoraggio

### **Trasparenza**

#### **Individuazione dei Responsabili della trasmissione dei dati**

L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione è valutato ai fini della responsabilità dirigenziale e può dar luogo a responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione (art. 46 D.lgs. n. 33/2013). Tali responsabilità, tuttavia, non ricadono unicamente sul Responsabile della Trasparenza; infatti, ai sensi del comma 2 del sopracitato articolo, questi non risponde dell'inadempimento degli obblighi di pubblicazione, se prova che ciò è dipeso da causa non imputabile alla sua persona.

L'articolo 43, comma 3, del D.lgs. n. 33/2013 individua nei "dirigenti responsabili degli uffici dell'amministrazione" i soggetti chiamati a garantire "il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge".

Il D.P.R. n. 62/2013, recante il “Codice di comportamento dei dipendenti pubblici”, dal canto suo, all’art. 9, comma 1, afferma che “il dipendente assicura l’adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo alle pubbliche amministrazioni secondo le disposizioni normative vigenti, prestando la massima collaborazione nell’elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all’obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale”.

Tutti i dipendenti dell’amministrazione regionale che concorrono alle attività di trasmissione e pubblicazione dei dati oggetto di obbligo di pubblicazione ai sensi della vigente normativa hanno il dovere di assicurare la massima collaborazione nell’elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati stessi.

In ogni caso, i dirigenti di tutte le Aree delle diverse Direzioni regionali, nonché dell’Avvocatura regionale, che dispongono o che sono chiamate a reperire o ad elaborare o a trasmettere tutti i dati, i documenti o le informazioni oggetto di obbligo di pubblicazione ai sensi della vigente normativa, sono responsabili ai sensi dell’art. 43, comma 3, del citato D.lgs. n. 33.

## **Referenti per la Trasparenza**

Ciascun responsabile delle Direzioni regionali, nonché l’Avvocato coordinatore dell’Avvocatura regionale, individua, nell’ambito della struttura da lui diretta, un Referente per la trasparenza. Come per i Referenti della prevenzione della corruzione, è auspicabile, al fine di garantire continuità nell’espletamento delle funzioni da loro esercitate e non disperdere le competenze e professionalità acquisite, che l’incarico di Referente per la trasparenza sia svolto per un periodo minimo di due anni. I Referenti per la trasparenza, come indicato nel paragrafo 2 dell’Intesa del 24 luglio 2013, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, costituiscono punto di riferimento per la raccolta delle informazioni oggetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla vigente normativa, secondo quanto specificato nel paragrafo che segue, concernente il flusso dei dati destinati alla pubblicazione nella sezione “Amministrazione Trasparente”. Rimangono fermi i compiti del Responsabile della trasparenza e le conseguenti responsabilità, che non possono essere derogati. L’elenco nominativo dei Referenti per la trasparenza è pubblicato sul sito internet della Regione, ed è consultabile attraverso apposito link situato nella Home Page della sezione “Amministrazione Trasparente”.

## **Misure di monitoraggio e di vigilanza sull’attuazione degli obblighi di trasparenza**

Per una completa attuazione del Programma Triennale per la Trasparenza e l’Integrità, il legislatore ha previsto una serie di controlli interni ed esterni prevedendo, altresì, che l’amministrazione si doti di un sistema di monitoraggio sull’andamento dello stato di attuazione del programma e di verifica dei risultati.

Il monitoraggio del programma compete al Responsabile della trasparenza che relaziona, con cadenza annuale, sullo stato di attuazione.

Concorrono all’attuazione medesima, oltre al Responsabile della trasparenza, tutti gli uffici dell’amministrazione, sia centrali che periferici, e i relativi dirigenti.

Il Responsabile della trasparenza svolge stabilmente un’attività di controllo sull’adempimento da parte dell’amministrazione degli obblighi di pubblicazione e segnala i casi di inadempimento o di adempimento parziale, secondo quanto prescritto dall’art. 43 del D.lgs. n. 33/2013.

Il Responsabile della trasparenza, che a tal fine può avvalersi del supporto dei Referenti per la trasparenza, effettua, con cadenza semestrale, controlli a campione sull’effettivo adempimento degli obblighi di pubblicazione da parte di tutte le direzioni ed agenzie regionali, nonché da parte dell’Avvocatura regionale. Tali controlli sono organizzati in modo che in ogni semestre ciascuna delle suddette articolazioni regionali sia oggetto di verifica.

Nello svolgimento dei suddetti controlli si ha riguardo anche alla tempestività dell’avvenuta pubblicazione, nonché alla qualità dei dati, delle informazioni e delle notizie pubblicate, secondo quanto prescritto dagli articoli 6 e 8 del D.lgs. n. 33, e dall’articolo 7 del medesimo D.lgs. per quanto attiene alle indicazioni relative al formato di tipo aperto da adottare ed alla riutilizzabilità dei documenti, delle informazioni e dei dati pubblicati.

All’esito dei controlli di cui sopra, il Responsabile della trasparenza, qualora emergano situazioni di mancato, parziale o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione, ne fa tempestiva segnalazione al

responsabile della direzione interessata o all'Avvocato coordinatore, perché provvedano, non oltre i quindici giorni successivi, a sanare l'inadempimento. Decorso inutilmente tale termine, il Responsabile della trasparenza procede alle segnalazioni di cui all'art. 43, commi 1 e 5, del D.lgs. n. 33/2013.

Spettano invece all'OIV importanti compiti di controllo sul livello di trasparenza raggiunto dall'amministrazione. L'Organismo indipendente:

- monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità, dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso; - è responsabile della corretta applicazione delle linee guida dell'ANAC; - promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi di trasparenza.
- Utilizza le informazioni ed i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza, ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa sia individuale del responsabile e dei dirigenti dei singoli uffici responsabili tenuti alla trasmissione dei dati.

Gli esiti delle verifiche dell'OIV, in coerenza con il principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo spettanti agli organi di governo e quelle di controllo spettanti agli organi a ciò deputati, vengono trasmessi all'organo di indirizzo politico-amministrativo affinché ne tenga conto al fine dell'aggiornamento degli indirizzi strategici in materia di trasparenza.

### **Dati Ulteriori**

L'Amministrazione regionale, nell'esercizio della propria discrezionalità e in relazione all'attività istituzionale espletata, si impegna a pubblicare ulteriori dati rispetto a quelli indicati e richiesti da specifiche norme di legge, ed è proprio nella logica di una ulteriore apertura dell'amministrazione verso l'esterno che verranno considerate le richieste di ulteriori informazioni provenienti dai cittadini. Sarà quindi grazie anche alle sollecitazioni degli utenti, quali portatori di interesse, che verranno individuate categorie di dati ulteriori da pubblicare.

Attraverso poi la rilevazione ed il monitoraggio del numero di accessi degli utenti all'area "Amministrazione Trasparente", sarà possibile mettere a fuoco quali siano gli argomenti su cui si concentra l'interesse prevalente dei cittadini.

Ulteriore attenzione andrà data al report delle segnalazioni e dei reclami pervenuti all'URP.

### **Accesso civico semplice e generalizzato - Procedura**

L'istanza che ha per oggetto l'accesso civico "semplice" deve essere presentata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. Ove tale istanza venga presentata ad un'altra struttura dell'Amministrazione regionale, il dirigente della struttura provvede a trasmetterla al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il quale si attiva nei confronti del Referente per la Trasparenza della competente struttura regionale tenuta alla pubblicazione dei dati oggetto dell'istanza, ai fini della eventuale pubblicazione sul sito Amministrazione Trasparente delle informazioni o dei documenti richiesti; al termine del procedimento di accesso il RPTC comunica tempestivamente al richiedente l'avvenuta pubblicazione, indicandogli il relativo collegamento ipertestuale.

Nel caso di accesso generalizzato, l'istanza va indirizzata all'Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP), che provvede tempestivamente a trasmetterla alla struttura competente per la relativa istruttoria, informandone, per conoscenza, anche il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. In caso di accoglimento di una istanza di accesso generalizzato la competente struttura regionale provvede a trasmettere tempestivamente al richiedente i dati o i documenti richiesti. Il richiedente, nei casi di diniego totale o parziale dell'accesso generalizzato o di mancata risposta entro il termine previsto può presentare richiesta di riesame al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza che decide con provvedimento motivato, entro il termine di venti giorni; in alternativa il richiedente può presentare ricorso al Difensore Civico regionale.

L'istanza di accesso civico e generalizzato non richiede motivazione alcuna.

Sia il procedimento di accesso civico "semplice" che quello relativo all'accesso generalizzato devono concludersi con provvedimento espresso e motivato nel termine di trenta giorni dalla presentazione dell'istanza.

## **Aggiornamento Sezione “Bandi di Gara e Contratti” del sito “Amministrazione Trasparente”**

Con il Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato con la Delibera ANAC n.7 del 17.01.2023, sono stati inseriti nuovi contenuti per gli obblighi di pubblicazione concernenti i contratti pubblici (Allegato 9 del PNA). Nell’ottica, pertanto, di una ulteriore implementazione degli atti oggetto di pubblicazione obbligatoria in materia di procedure di gara e contratti ed in attesa dell’avvio del nuovo regime di pubblicità previsto all’art. 28 del D.lgs. n. 36/2023 (Codice dei contratti pubblici), ove si prevede l’assolvimento degli obblighi di pubblicità in argomento tramite la “Banca dati nazionale dei contratti pubblici” gestita dall’ANAC, sono stati approntati gli strumenti necessari per poter adempiere a quanto indicato nel suddetto PNA. In particolare, con nota prot. n. 1058192 del 26.09.23, integrata con la successiva nota prot. n. 1157500 del 16.10.2023, è stata modificata la Sezione dedicata a “Bandi di gara e contratti” del sito Amministrazione Trasparente attraverso l’inserimento di una apposita sotto-sezione, intitolata: “Nuovi Obblighi di Pubblicazione ex delibera ANAC n. 7 del 17.01.2023”, all’interno della quale sono stati previsti appositi link strutturati in base al singolo obbligo di pubblicazione, tenendo anche conto delle indicazioni fornite al riguardo dall’Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) in sede di attestazione sull’assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui alla Delibera ANAC n. 203/2023. È stata poi predisposta un’apposita modulistica (Modulo 24 - Bandi di gara e contratti - Obblighi di pubblicazione ai sensi della Delibera ANAC n. 7/2023) per la trasmissione dei relativi dati alla Redazione Web-Trasparenza da parte dei Referenti per la Trasparenza delle Direzioni regionali interessate, ai fini della pubblicazione degli stessi nella sotto-sezione di Amministrazione Trasparente. Nel modulo in argomento, accanto alla denominazione del singolo obbligo di pubblicazione corrispondente ai link presenti nella nuova sottosezione, sono stati indicati gli specifici atti che devono essere trasmessi alla Redazione Web-Trasparenza, secondo le indicazioni riportate nell’Allegato 9 del suddetto PNA 2022. Il suddetto Modulo 24, parimenti all’altra modulistica in materia di pubblicazioni ex D.Lgs.n.33/2013 e s.m.i., è stato pubblicato sull’Intranet regionale nella Sezione: “Anticorruzione e Trasparenza” alla voce: “Modalità di pubblicazione sul sito Amministrazione Trasparente e modulistica – Moduli”.

Si riportano di seguito i link ad amministrazione trasparente e agli obblighi di pubblicazione:

- Regione Lazio: <https://regione.lazio.it/amministrazione-trasparente>
- Obblighi di pubblicazione: <https://www.regione.lazio.it/sites/default/files/2023-12/TABELLA-OBBLIGHI-PUBBLICAZIONE-06122023.pdf>

## SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### Sottosezione di programmazione | Struttura organizzativa

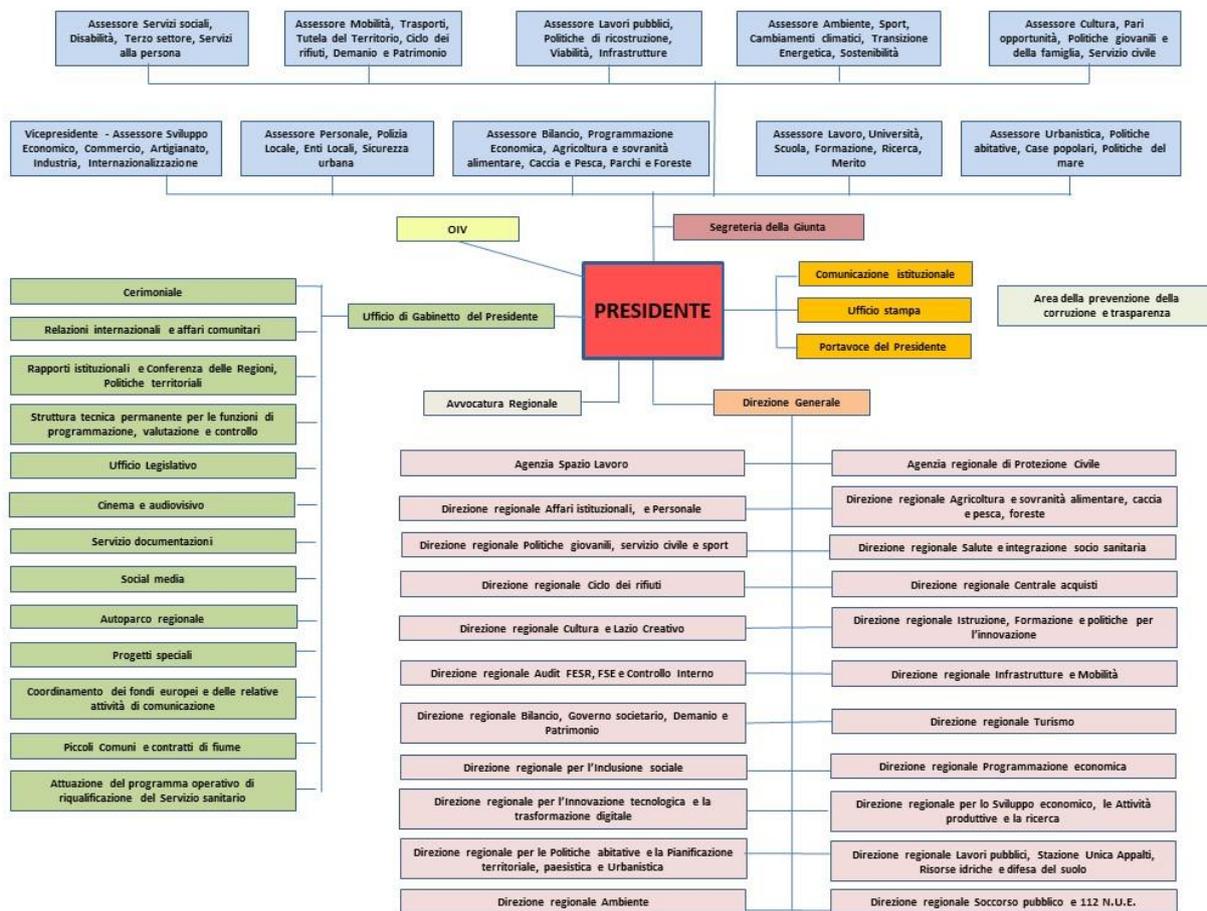
La Giunta regionale, organo esecutivo della Regione, realizza gli obiettivi stabiliti nel programma politico e amministrativo del Presidente della Regione e negli atti di indirizzo del Consiglio regionale ed esercita la funzione regolamentare nelle materie di competenza legislativa della Regione e le funzioni amministrative riservate o conferite alla Regione.

Il sistema organizzativo della Giunta regionale è disciplinato dalla legge regionale 18 febbraio 2002, n. 6, e dal regolamento regionale 6 settembre 2002, n. 1.

### Organigramma della Giunta Regionale

L'organigramma riporta la mappatura completa delle strutture organizzative della Giunta e delle strutture per l'esercizio della funzione di indirizzo e controllo strategico.

Di seguito si riporta la rappresentazione grafica dell'organigramma della Giunta regionale per come previsto dal regolamento regionale 6 settembre 2002, n. 1 *ante* riorganizzazione dell'apparato amministrativo avviata con regolamento regionale 23 ottobre 2023, n. 9 la cui entrata in vigore è prevista entro il 29 febbraio 2024.



## **Livelli di responsabilità organizzativa**

Il Direttore generale assicura la rispondenza complessiva dell'attività delle direzioni regionali agli obiettivi definiti dalla Giunta regionale, il costante raccordo con gli indirizzi impartiti dagli organi di governo e il coordinamento dell'azione amministrativa, delle attività e degli uffici.

I Direttori regionali, nell'ambito delle proprie competenze esercitano tra l'altro, i seguenti compiti:

- si raccordano con l'assessorato di riferimento per quanto concerne le materie oggetto di specifica delega politica in relazione agli indirizzi ed alle direttive emanate dagli organi di governo;
- formulano proposte ed esprimono pareri al Direttore generale, anche con riferimento al Piano della prestazione e dei risultati;
- curano le attività di competenza delle rispettive direzioni adottando i relativi atti, compresi quelli che impegnano l'amministrazione verso l'esterno, ed esercitando i poteri di spesa e di acquisizione delle entrate;
- adottano gli atti relativi all'organizzazione degli uffici di livello dirigenziale interni alle rispettive direzioni regionali;
- svolgono tutti gli altri compiti ad essi assegnati o delegati dal Direttore generale;
- dirigono, controllano e coordinano l'attività delle strutture che da essi dipendono e dei responsabili dei procedimenti amministrativi anche con poteri sostitutivi in caso di inerzia;
- provvedono alla gestione del personale e delle risorse finanziarie e strumentali assegnate.

Ai dirigenti di Area spettano compiti di direzione, organizzazione e vigilanza nonché compiti di studio, ricerca, elaborazione complessa, di iniziativa e decisione, ai fini dell'esercizio delle competenze della struttura organizzativa cui è preposto, secondo le indicazioni del direttore regionale fornite in coerenza con le direttive degli organi di governo e di direzione politica. Ai dirigenti di Ufficio spettano compiti di iniziativa in ordine agli atti e alle attività di competenza della propria struttura. Le attribuzioni e i compiti dei dirigenti con compiti di staff, di direzione di programmi e progetti, ovvero con funzioni ispettive, di consulenza, studio e ricerca sono espressamente indicati nell'atto di organizzazione con cui viene conferito l'incarico sulla base del contenuto del programma o del progetto ovvero degli obiettivi dello studio o della ricerca. I dirigenti sono responsabili dell'osservanza e dell'attuazione degli indirizzi degli organi di governo, del raggiungimento degli obiettivi fissati, del risultato dell'attività svolta dalle strutture, del buon andamento, dell'imparzialità e della legittimità dell'azione delle strutture organizzative cui sono preposti.

## **Riorganizzazione delle strutture della Giunta regionale**

Si riporta a seguire l'organigramma, in formato testuale, delle strutture della Giunta regionale come definito dal regolamento regionale 6 settembre 2002, n. 1 *post* riorganizzazione dell'apparato amministrativo avviata con regolamento regionale 23 ottobre 2023, n. 9. Le strutture di diretta collaborazione con gli organi di governo di cui all'articolo 12 comma 3 della legge regionale 18 febbraio 2002, n.6 sono articolate come di seguito:

- Ufficio di Gabinetto del Presidente nel cui ambito sono organizzate le seguenti posizioni individuali e strutture autonome:
  - Cerimoniale – Struttura Autonoma;
  - Progetti Speciali – Struttura Autonoma;
  - Coordinamento dei Fondi Europei e delle relative Attività di Comunicazione - Struttura Autonoma;
  - Piccoli Comuni e Contratti di Fiume - Posizione Individuale;
  - Coordinamento attività strategiche spesa farmaceutica-posizione individuale;
  - Relazioni Internazionali e Affari Comunitari – Struttura Autonoma;
  - Rapporti Istituzionali, Conferenza delle Regioni, Politiche Territoriali – Struttura Autonoma;
  - Ufficio Legislativo - Struttura Autonoma;
  - Struttura Tecnica Permanente per le Funzioni di Programmazione, Valutazione e Controllo - Struttura Autonoma;
  - Cinema e Audiovisivo - Struttura Autonoma;

- Servizi Documentazioni - Struttura Autonoma;
- Social Media - Struttura Autonoma;
- Autoparco Regionale - Struttura Autonoma
  
- Segreteria della Giunta
- Portavoce del Presidente
- Ufficio Stampa
- Comunicazione Istituzionale

Sono, altresì, previste strutture con compiti di segreteria e di assistenza operativa al Presidente, al Vice-Presidente ed agli assessori.

Il sistema organizzativo della Giunta è articolato, ai sensi degli articoli 10 bis e 11 della legge di organizzazione, nelle seguenti strutture:

- 1 Direzione generale;
- 16 direzioni regionali;
  1. Affari della presidenza, turismo, cinema, audiovisivo e sport
  2. Personale, enti locali e sicurezza
  3. Ragioneria generale
  4. Sviluppo economico, attività produttive e ricerca
  5. Salute e integrazione sociosanitaria
  6. Ciclo dei rifiuti
  7. Inclusione sociale
  8. Emergenza, protezione civile e NUE 112
  9. Programmazione economica, centrale acquisti, fondi europei, PNRR
  10. Cultura, politiche giovanili e della famiglia, pari opportunità, servizio civile
  11. Urbanistica e politiche abitative, pianificazione territoriale, politiche del mare
  12. Trasporti, mobilità, tutela del territorio, demanio e patrimonio
  13. Ambiente, cambiamenti climatici, transizione energetica e sostenibilità, parchi
  14. Agricoltura e sovranità alimentare, caccia e pesca, foreste
  15. Lavori pubblici e infrastrutture, innovazione tecnologica
  16. Istruzione, formazione e politiche per l'occupazione
- 1 Struttura organizzativa autonoma di livello direzionale denominata "Anticorruzione – Audit FESR, FSE - controllo interno" (in revisione)
- 1 Avvocatura regionale.

Il riassetto organizzativo delle strutture amministrative della Giunta regionale – avviato con le recenti modifiche alla Legge regionale 18 Febbraio 2002, n. 6 "Disciplina del sistema organizzativo della Giunta e del Consiglio e disposizioni relative alla dirigenza ed al personale regionale" ed al Regolamento regionale 6 settembre 2002, n. 1 "Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi della Giunta regionale" – alla data di adozione del presente documento è ancora in itinere e si concluderà entro il 29 febbraio 2024.

## Sottosezione di programmazione | Organizzazione del lavoro agile

### Principi guida

Il lavoro agile rappresenta un paradigma organizzativo, che si inserisce all'interno del processo di innovazione delle Pubbliche Amministrazioni, offrendo l'opportunità di adottare un modello di organizzazione del lavoro più flessibile e più efficace, capace di valorizzare l'eterogeneità dei lavoratori, dare risposte alle sfide imposte dall'evoluzione tecnologica e perseguire la sostenibilità in termini ambientali, economici e sociali. Lo smart working rappresenta un'importante leva per il cambiamento culturale. Lavorare in smart working richiede, infatti, l'adozione di un approccio innovativo nella gestione del personale, basato sulla fiducia, sull'autonomia, sulla responsabilizzazione e sulla capacità di motivare e coinvolgere attivamente i dipendenti. Richiede, inoltre, una capacità progettuale ed organizzativa volta al raggiungimento degli obiettivi strategici ed operativi, nonché quelli di performance organizzativa e individuale. L'esperienza acquisita dalla Regione Lazio, durante la fase di sperimentazione avviata nel 2019 e la successiva fase di emergenza da COVID-19, dal 2020 ad oggi, alla luce anche delle indagini sul lavoro agile condotte nel periodo febbraio-marzo 2021 e nel periodo gennaio 2023 ha dimostrato che il lavoro agile influisce positivamente sugli indicatori fondamentali dell'azione amministrativa, quali:

- l'implementazione della digitalizzazione;
- la dematerializzazione degli atti che comporta a sua volta una riduzione del consumo di carta;
- una maggiore produttività dei dipendenti a fronte di un investimento iniziale per fornire gli strumenti necessari al lavoratore in smart working (telefoni e computer portatili);
- il decongestionamento del traffico con un risparmio di tempo di percorrenza tra casa e ufficio correlato allo stress da spostamenti poco confortevoli o nel traffico;
- una riduzione dell'emissione di CO<sub>2</sub>, correlata ai minori spostamenti casa-lavoro;
- una migliore gestione del proprio tempo, lavorando senza vincoli orari e di luogo;
- una maggiore conciliazione famiglia-lavoro, con conseguente miglioramento del clima organizzativo

### Condizioni e fattori abilitanti del lavoro agile

#### Presupposti del Lavoro Agile

L'accesso al lavoro agile può essere autorizzato se sono rispettate le seguenti condizionalità:

- la possibilità di delocalizzare in tutto o almeno in parte, le attività assegnate al dipendente, senza che sia necessaria la costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- la circostanza che lo svolgimento della prestazione in modalità agile non pregiudichi o riduca la fruizione dei servizi resi a favore degli utenti;
- la possibilità di utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- il possesso di un pc portatile fornito dall'Amministrazione; l'accesso agli applicativi dell'Ente avviene esclusivamente tramite VPN a doppio fattore di autenticazione;
- l'autonomia operativa e la possibilità di organizzare l'attività lavorativa;
- la possibilità di monitorare e valutare i risultati conseguiti.

## Misure Organizzative

Nello schema di seguito riportato sono indicate le misure organizzative adottate dall'Amministrazione e necessarie per l'implementazione dello smart working.

MISURE ORGANIZZATIVE	STATO 2023 (baseline)
Coordinamento organizzativo del lavoro agile in funzione del suo consolidamento	Presente
Sistema di monitoraggio del lavoro agile	Presente
Help desk informatico dedicato al lavoro agile	Presente
Sistema di programmazione per obiettivi e/o progetti e/o per processi	Presente
Mappatura delle attività smartizzabili e non smartizzabili	Presente
Disciplina del lavoro agile (Allegato tecnico 5 del P.I.A.O. 2022-2024 approvato con D.G.R. 12 maggio 2022, n. 286 e confermata con il P.I.A.O. 2023-2025, approvato con D.G.R. 31 gennaio 2023, n. 42)	Presente
Format Accordo individuale per il personale dirigente e del comparto (Allegato tecnico 5 del P.I.A.O. approvato con D.G.R. 12 maggio 2022, n. 286)	Presente
Creazione di spazi di lavoro condivisi presso le sedi di lavoro	Presente
Comunicazione interna quale strumento di interazione continua con il personale (intranet e newsletter)	Presente

## Tecnologie

Il lavoro in modalità agile ha comportato un profondo cambiamento nell'organizzazione del lavoro, nonché velocizzazione dei processi di digitalizzazione.

Nella realizzazione degli interventi tecnologici sono stati perseguiti quattro obiettivi principali:

- flessibilità della postazione di lavoro finalizzata a diminuire la differenza tra lavoro fuori dall'ufficio (in smartworking) e lavoro in ufficio attraverso la consegna di PC portatili, preferendo quale modalità di acquisizione a quella del noleggio;
- accesso ai servizi IT in qualsiasi punto delle sedi regionali attraverso una rete wifi con ripetizione di segnale;
- consegna di dotazioni personali innovative quali smartphone e tablet;
- condivisione di spazi comuni tecnologici attrezzati quali sale riunioni per presentazioni e video-conferenze.

Considerando gli strumenti di lavoro messi a disposizione si ricorda che i dipendenti hanno la possibilità di accedere al cloud di One Drive per archiviare tutti i documenti, che in tal modo possono essere accessibili in qualsiasi momento e da qualsiasi postazione. Inoltre, attraverso la piattaforma Teams di Microsoft, in dotazione presso l'Amministrazione regionale, si possono attivare gruppi di lavoro temporanei per la condivisione di progetti e documenti che sono protetti dal private Cloud erogato dal Data Center Regionale.

L'Ente ha attuato una policy, prevista nell'ambito del P.I.A.O. 2022, per dotare i lavoratori agili di pc portatili, nonché di smartphone anche al fine di fornire una connessione Internet e deviare le chiamate dal telefono dell'ufficio al cellulare di lavoro. La situazione attuale dell'Amministrazione in relazione alle tecnologie è sintetizzata nello schema di seguito riportato.

TECNOLOGIE	STATO 2023 (baseline)
N. PC portatili consegnati dall'ente	3.620
% lavoratori agili dotati di dispositivi e traffico dati (messi a disposizione dell'ente, personali)	100 %
Sistema VPN	Tutti i lavoratori con accesso alla VPN
Presenza di Intranet	Accesso dall'esterno alla Intranet per tutti i dipendenti
Presenza di sistemi di collaboration (es. documenti in cloud, Skipe for business, Microsoft Teams...)	Presente
% Applicativi consultabili in lavoro agile (n° di applicativi consultabili da remoto sul totale degli applicativi presenti)	100%
% Banche dati consultabili in lavoro agile (n° di banche dati consultabili da remoto sul totale delle banche presenti)	100%
N. firme digitali attive	2.194

## Competenze del Lavoratore Agile

Al fine di supportare adeguatamente il cambiamento organizzativo attuato sin ora, sono state previste iniziative di informazione nei confronti di tutto il personale. In particolare, per consolidare il lavoro agile si è provveduto a potenziare la comunicazione interna quale strumento di interazione continua con il personale. Infatti, già attraverso un restyling della intranet aziendale, si è cercato di introdurre una nuova concezione della stessa quale mezzo di interlocuzione tra l'Amministrazione e i propri dipendenti in una totale nuova veste grafica e in una più moderna concezione dei contenuti. La Intranet, quindi, è divenuta uno strumento smart e funzionale, fatto su misura del personale, dove condividere informazioni e comunicazioni istituzionali.

Inoltre, sul lato della comunicazione interna si continuerà ad utilizzare il canale newsletter, con l'obiettivo di tenere costantemente e periodicamente informati i dipendenti in termini di notizie, informazione e formazione. Per quanto concerne le attività di formazione, sono state pianificate attività mirate, al fine di garantire l'aggiornamento e la formazione attraverso lo Smart Learning, una modalità di formazione online che prevede l'erogazione di numerosi percorsi di apprendimento, con l'obiettivo di rafforzare le soft skills necessarie per lavorare in modo smart. Lo Smart Learning consente una formazione flessibile e fruibile da qualsiasi luogo e in qualsiasi momento, reinterpretando il processo di apprendimento. Nell'ambito delle iniziative di formazione particolare attenzione è stata dedicata al tema dello sviluppo delle competenze digitali e ai temi del change management e del digital mindset.

Nella tabella di seguito riportata sono evidenziate le competenze attualmente possedute dal personale.

<b>Competenze dei dirigenti</b>	<b>STATO 2021</b>	<b>STATO 2022</b>	<b>STATO 2023</b>
Competenze direzionali	50,00 % dei dirigenti ha partecipato nell'ultimo anno/totale dei dirigenti	36,34 % dei dirigenti ha partecipato nell'ultimo anno/totale dei dirigenti	22,75 % dei dirigenti ha partecipato nell'ultimo anno/totale dei dirigenti
Approccio per obiettivi e/o per progetti e/o per processi per coordinare i collaboratori	50,00 % dei dirigenti ha partecipato nell'ultimo anno/totale dei dirigenti	36,34 % dei dirigenti ha partecipato nell'ultimo anno/totale dei dirigenti	46,10 % dei dirigenti ha partecipato nell'ultimo anno/totale dei dirigenti
Competenze organizzative specifiche sul lavoro agile	90,00 % dei dirigenti ha partecipato nell'ultimo anno/totale dei dirigenti	0,43 % dei dirigenti ha partecipato nell'ultimo anno/totale dei dirigenti	10,17 % dei dirigenti ha partecipato nell'ultimo anno/totale dei dirigenti
Competenze digitali	90,00 % dei dirigenti ha partecipato nell'ultimo anno/totale dei dirigenti	1,86 % dei dirigenti ha partecipato nell'ultimo anno/totale dei dirigenti	2,99 % dei dirigenti ha partecipato nell'ultimo anno/totale dei dirigenti

<b>Competenze del personale di comparto</b>	<b>STATO 2021</b>	<b>STATO 2022</b>	<b>STATO 2023</b>
Lavorare adottando un approccio per obiettivi e/o per progetti e/o per processi	20,00 % del personale del comparto ha partecipato ai corsi nell'ultimo anno/totale personale del comparto	4,40 % del personale del comparto ha partecipato ai corsi nell'ultimo anno/totale personale del comparto	81,10 % del personale del comparto ha partecipato ai corsi nell'ultimo anno/totale personale del comparto
Competenze organizzative specifiche sul lavoro agile	50,00 % del personale del comparto ha partecipato ai corsi nell'ultimo anno/ totale personale del comparto	4,39 % del personale del comparto ha partecipato ai corsi nell'ultimo anno/ totale personale del comparto	1,63 % del personale del comparto ha partecipato ai corsi nell'ultimo anno/ totale personale del comparto
Competenze digitali	90,00 % del personale del comparto ha partecipato ai corsi nell'ultimo anno/ totale personale del comparto	7,80 % del personale del comparto ha partecipato ai corsi nell'ultimo anno/ totale personale del comparto	10,72 % del personale del comparto ha partecipato ai corsi nell'ultimo anno/ totale personale del comparto

Tutte le attività formative previste in materia di lavoro agile sono riportate nella sezione relativa al Piano di Formazione per il triennio 2024-2026.

## Obiettivi e risultati attesi

La Regione Lazio intende consolidare il lavoro agile come leva strategica per rendere l'organizzazione più efficace ed efficiente.

Il lavoro agile richiede l'adozione di un approccio innovativo nella gestione del personale, basato sulla fiducia, sull'autonomia, sulla responsabilizzazione e sulla capacità di motivare e coinvolgere attivamente i dipendenti. Richiede, inoltre, una capacità progettuale ed organizzativa volta al raggiungimento degli obiettivi strategici ed operativi, nonché a quelli di performance organizzativa e individuale. Tale modello, centrato sulla programmazione, favorisce il monitoraggio degli obiettivi intermedi e l'eventuale riprogrammazione di attività, tempi e risorse a disposizione per il raggiungimento degli obiettivi strategici ed operativi assegnati alle Strutture. Consente, inoltre, di mettere in evidenza le eventuali inefficienze organizzative, quali ad esempio la non corretta distribuzione dei carichi di lavoro tra i collaboratori e la non efficiente programmazione del timing delle attività rispetto alle risorse a disposizione. La maggiore flessibilità di tempo e di luogo prevista con tale modalità organizzativa consente ai dipendenti di poter conciliare più efficacemente i tempi di vita e di lavoro, ricorrendo in minor misura agli istituti di assenza o al lavoro a tempo parziale, con effetti positivi sull'efficienza organizzativa. Si ricorda a tal proposito che un numero consistente di assenze può provocare ritardi nell'erogazione dei servizi ai cittadini, nonché di inefficienze nel caso in cui non vi siano altre professionalità adeguatamente formate a svolgere determinate attività. A tal proposito si precisa che la riduzione del numero delle assenze, che si possono ottenere grazie a tale modalità organizzativa, è correlato al quantum di flessibilità di cui il dipendente può fruire e di conseguenza al numero dei giorni che possono essere lavorati in modalità agile.

Il miglioramento della conciliazione tra vita privata e lavorativa, oltre a contribuire ad una riduzione delle potenziali assenze, contribuisce alla riduzione dello stress da lavoro correlato con conseguenti effetti positivi sulla performance individuale ed organizzativa.

Le finalità che si intende continuare a raggiungere attraverso il consolidamento del lavoro agile, anche per il triennio 2024-2026, sono:

- aumentare la produttività, attraverso l'incremento della quantità dei servizi prodotti e il miglioramento della qualità delle attività e dei servizi stessi;
- implementare i processi di digitalizzazione e dematerializzazione;
- migliorare l'organizzazione del lavoro, da un lato, accrescendo le competenze digitali ed incentivando la collaborazione, dall'altro, focalizzando l'attività sugli obiettivi e sui risultati;
- migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, mediante il riconoscimento della flessibilità oraria e agevolando la mobilità territoriale;
- favorire il decongestionamento del traffico riducendo gli spostamenti tra casa e lavoro con conseguenti effetti positivi anche sulla riduzione dello stress causato da spostamenti poco confortevoli o nel traffico, nonché sulla riduzione delle emissioni di CO<sub>2</sub> sul territorio regionale.

## Piano di Sviluppo del Lavoro Agile

Le scelte della Regione Lazio in relazione al lavoro agile sono schematizzate nel programma di sviluppo di seguito riportato.

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	STATO 2023 (baseline)	Target 2024	Target 2025	Target 2026	FONTE
	ATTUAZIONE LAVORO AGILE	<b>QUALITA'</b>					
<b>Migliorare il benessere organizzativo</b>		% di dirigenti soddisfazione del lavoro agile dei dirigenti	Il 98,51%	Livello di soddisfazione maggiore dell'80%	Livello di soddisfazione maggiore dell'80%	Livello di soddisfazione maggiore dell'80%	Indagine sullo smart working
		% dipendenti del comparto in lavoro agile soddisfatti/ dipendenti in lavoro agile totali	Il 97,78%	Livello di soddisfazione maggiore dell'80%	Livello di soddisfazione maggiore dell'80%	Livello di soddisfazione maggiore dell'80%	Indagine sullo smart working
		Livello soddisfazione per genere (% donne in lavoro agile soddisfatte % uomini in lavoro agile soddisfatti)	Il 97,82% delle donne (dirigenza e comparto) e il 97,75% degli uomini (dirigenza e comparto)	Livello di soddisfazione maggiore dell'80%	Livello di soddisfazione maggiore dell'80%	Livello di soddisfazione maggiore dell'80%	Indagine sullo smart working

L'accesso al lavoro agile è subordinato alla volontà del lavoratore di sottoscrivere l'accordo individuale e alla presenza dei presupposti per l'esecuzione della prestazione in modalità agile.

Le giornate di smart working sono individuate dal dirigente in accordo con il dipendente, garantendo un'alternanza tra giornate in modalità agile e giornate in presenza, fermo restando un'ampia flessibilità basata su un rapporto consapevole e di fiducia tra le parti e la possibilità di modificare l'articolazione delle giornate sulla base di esigenze organizzative e/o personali.

Nelle giornate di smart working il lavoratore ha cura di svolgere la propria attività lavorativa in luoghi, anche esterni alle sedi regionali, che, tenuto conto delle mansioni svolte e secondo un criterio di ragionevolezza, rispondano ai requisiti di idoneità, sicurezza e riservatezza e quindi siano idonei all'uso abituale di supporti informatici, non mettano a rischio la sua l'incolumità, né la riservatezza delle informazioni e dei dati trattati nell'espletamento delle proprie mansioni e rispondano ai parametri di sicurezza sul lavoro come indicati dall'Amministrazione.

Agli smart worker si applica la disciplina prevista per i video terminalisti, nell'ambito della formazione erogata sarà previsto uno specifico modulo sulla sicurezza.

L'Amministrazione rimane responsabile della salute e della sicurezza dello smart worker. Il lavoratore ha diritto alla tutela contro le malattie professionali e gli infortuni sul lavoro dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali, anche se occorsi durante il percorso di andata e ritorno tra l'abitazione e il prescelto luogo di lavoro.

Considerato che durante le giornate svolte in smart working il dipendente non ha obblighi di orario la valutazione sarà strettamente collegata agli obiettivi assegnati dal dirigente di riferimento. Le attività assegnate dal Dirigente delle Strutture di appartenenza sono funzionali al raggiungimento degli obiettivi indicati nel Piano della Performance, nonché coerenti con le competenze assegnate alla struttura di appartenenza. Le modalità di verifica e rendicontazione del conseguimento degli obiettivi assegnati sono indicate dal Dirigente secondo gli strumenti di rilevazione e verifica periodica dei risultati in uso presso l'Amministrazione anche in termini di:

- miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa,
- digitalizzazione dei processi,
- qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.

Per un'analisi dettagliata della disciplina del lavoro agile si rinvia all'Allegato tecnico 5 "Disciplina del lavoro Agile".

## Contributi del lavoro agile al miglioramento della performance organizzativa

Il lavoro agile contribuisce a programmare ed organizzare in modo più efficace ed efficiente i tempi, le attività e le risorse necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati alle Strutture, con effetti positivi sulla performance organizzativa ed individuale.

L'introduzione dello smart working in Regione Lazio ha modificato l'organizzazione del lavoro in presenza, rendendola più efficiente ed efficace rispetto al periodo pre-COVID.

A tal proposito si ricorda che:

- la digitalizzazione dei processi ha consentito di ridurre i tempi legati alla conclusione dei procedimenti che prima venivano gestiti con supporto cartaceo;
- l'accrescimento delle competenze digitali e gli strumenti digitali in uso consentono di organizzare più efficacemente il lavoro in team, ad esempio, la possibilità di svolgere le riunioni da remoto consente un risparmio dei tempi legati, da un lato, all'organizzazione stessa delle riunioni e, dall'altro, al fatto che non sono più necessari eventuali spostamenti da una sede ad un'altra.

Inoltre, il modello organizzativo basato sul lavoro agile contribuisce al miglioramento della performance organizzativa influenzando positivamente sui seguenti indicatori:

- **economicità dell'azione amministrativa**, in quanto a livello economico produce una riduzione dei costi delle utenze, delle stampe e degli straordinari;
- **efficienza dell'azione amministrativa**, in quanto produce una riduzione delle assenze, un aumento della produttività ed una riduzione dei tempi di lavoro delle pratiche ordinarie;
- **efficacia dell'azione amministrativa**, in quanto la diversa pianificazione delle attività, imposta da questo modello organizzativo, produce un miglioramento della quantità del lavoro con conseguenti miglioramento dei servizi offerti all'utenza.

Ai fini del raggiungimento delle finalità del Piano di consolidamento del Lavoro agile sono coinvolti:

- il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.);
- l'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.);
- il Responsabile della Transizione al Digitale (RTD);
- l'Organismo paritetico per l'Innovazione (O.P.I.).

Al fine di monitorare il raggiungimento degli obiettivi prefissati saranno utilizzate survey da somministrare al personale in smart working e alla dirigenza.

In relazione alla misurazione degli impatti del lavoro agile sul miglioramento della performance organizzativa ed individuale si rinvia agli specifici indicatori previsti nella sezione relativa al Monitoraggio.

I risultati che ci si attende di raggiungere sono influenzati dalla capacità di sostituire nel tempo il modello organizzativo tradizionale di lavoro basato sul controllo della presenza del dipendente in ufficio con un modello partecipativo basato sul rapporto di fiducia e collaborazione tra dipendente e dirigente.

In questa ottica è centrale il ruolo della dirigenza che, da un lato, sia capace di pianificare e organizzare le attività della propria struttura, anche attraverso gli strumenti di task management messi a disposizione dell'Amministrazione, avendo una visione di medio-lungo periodo sugli impatti che vuole produrre, dall'altro, sia in grado di rendere partecipe i propri collaboratori del valore e dell'importanza del conseguimento degli obiettivi. Tale condivisione consente di tenere alta la motivazione del dipendente, con riflessi positivi sulla performance individuale e organizzativa.

Si sottolinea, inoltre, che l'adozione di un modello organizzativo che spinga sempre più sull'utilizzo della modalità di lavoro agile costituisce un importante fattore di interesse nelle attività di reclutamento del personale, per attrarre dall'esterno i migliori talenti, anche nell'ottica di soddisfare al meglio esigenze ed aspettative ed essere competitivi rispetto al settore privato.

## Lavoro da remoto

Nella Regione Lazio la promozione delle forme di lavoro flessibile viene perseguita anche attraverso l'istituto del lavoro da remoto, previa adozione di apposita regolamentazione.

L'articolo 68 del CCNL Funzioni locali siglato in data 16 novembre 2022 stabilisce che:

*“1) Il lavoro da remoto può essere prestato anche, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.*

*2) Il lavoro da remoto si realizza con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall'amministrazione, e può essere svolto:*

*a) presso il domicilio del dipendente (telelavoro);*

*b) altre forme di lavoro a distanza, come presso le sedi di coworking o i centri satellite.”*

A differenza dello smart working il lavoro da remoto si caratterizza per la presenza di vincoli di tempo e luoghi di lavoro ben definiti.

La regolazione del lavoro da remoto in Regione Lazio è demandata, previo confronto con l'Organismo paritetico per l'innovazione, il C.U.G. e le organizzazioni sindacali, all'approvazione con successivo atto di un'apposita disciplina che recepisca quanto disposto dal CCNL 2019-2022 siglato in via definitiva in data 16 novembre 2022.

## Linee di attività smartizzabili

Le linee di attività smartizzabili sono individuate da ciascuna struttura regionale con apposito atto di organizzazione. Nella tabella di seguito sono riportati gli atti di organizzazione adottati dall'Ente.

STRUTTURE	ATTO
STRUTTURE DELLA GIUNTA REGIONALE LAZIO	A.O. N. G03839 DEL 30.03.2022
	A.O. N. G15547 DEL 11.11.2022
	A.O. N. G15739 DEL 15.11.2022
	A.O. N. G01047 DEL 27.01.2023
	A.O. N. G15271 DEL 8.11.2022
	A.O. N. G03919 DEL 31.03.2022
	A.O. N. G03849 DEL 31.03.2022
	A.O. N. G15729 DEL 15.11.2022
	A.O. N. G03897 DEL 31.03.2022
	A.O. N. G03879 DEL 31.03.2022
	A.O. N. G03798 DEL 30.03.2022
	A.O. N. G15479 DEL 10.11.2022
	A.O. N. G15641 DEL 14.11.2022
	A.O. G15721 del 15.11.2022
	A.O. N. G03827 DEL 30.03.2022
	A.O. N. G03836 DEL 30.03.2022
	A.O. N. G03903 DEL 31.03.2022
	A.O. N. G16716 DEL 29.11.2022
	A.O. N. G03815 DEL 30.03.2022
	A.O. N. G03831 DEL 30.03.2022

	A.O. N. G03896 DEL 31.03.2022
	A.O. N. G03807 DEL 30.03.2022
	A.O. N. G15723 DEL 15.11.2022
	A.O. N. F00001 DEL 30.03.2022
	A.O. N. 0322682 DEL 31.03.2022
AREE NATURALI PROTETTE	A.O. N. 4 DEL 29.11.2022
	A.O. N. 1 DEL 30.03.2022
	A.O. N. 57 DEL 31.03.2022
	A.O. N. 37 DEL 31.03.2022
	A.O. N. A00041 DEL 31.03.2022
	A.O. N. 52 DEL 01.04.2022
	A.O. N. 35 DEL 31.03.2022
	A.O. N.2 DEL 31.03.2022
	A.O. N.84 DEL 31.03.2022
	A.O. N. A00076 DEL 31.03.2022
	A.O. N. 1 DEL 31.03.2022
	A.O. N. A00121 DEL 31.03.2022
	A.O. N. 322 DEL 29.11.2022
	A.O. N. 1 DEL 31.03.2022
	A.O. N. 121 DEL 05.04.2022
	A.O. N. 966 DEL 30.11.2022
	A.O. N. 1 DEL 31.03.2022
	A.O. N. A00062 DEL 31.03.2022
	A.O. N. 61 DEL 31.03.2022
	A.O. N. A00030 DEL 30.03.2022
	A.O. N. 188 DEL 31.03.2022
	A.O. N. G03911 DEL 31.03.2022
	A.O. N. G03911 DEL 31.03.2022
	A.O. N. G03911 DEL 31.03.2022

## **Sottosezione di programmazione | Piano triennale dei fabbisogni di personale**

La sottosezione Piano triennale dei fabbisogni di personale evidenzia strumenti e obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne – nel rispetto dei vincoli stabiliti dalla legge e nei limiti delle risorse finanziarie disponibili – secondo una logica di piena integrazione con le strategie di Valore Pubblico, con gli obiettivi di Performance e le esigenze di sviluppo della Struttura Organizzativa.

La sottosezione si sostanzia nell'Allegato tecnico 6 denominato "Piano triennale dei fabbisogni di personale", che riporta la descrizione delle priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale, e nell'Allegato tecnico 7 denominato "Piano formativo triennale: contenuti formativi, obiettivi e valutazione d'impatto, metodi formativi, destinatari, risorse".

Il Piano triennale del fabbisogno di personale della Giunta regionale del Lazio 2024-2026, di seguito Piano, è adottato secondo quanto previsto dagli artt. 6 e 6-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e successive modificazioni.

### **Le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale**

Il programma triennale della Formazione del Personale 2024 – 2026, inserito nel PIAO, è in linea con le disposizioni contenute nella Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23 marzo 2023, sulla pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa, come promosso dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, integra gli obiettivi programmatici e strategici dell'Amministrazione, con la valorizzazione e lo sviluppo delle risorse umane, con la prevenzione della corruzione e con il Piano delle Azioni Positive della Giunta regionale.

Il piano formativo triennale per il personale della Giunta regionale tiene conto dei percorsi formativi differenziati per target di riferimento individuati a partire dall'effettiva rilevazione dei gap di competenze rispetto ad ambiti strategici comuni a tutti i dipendenti o specifici e professionalizzanti.

Le priorità strategiche di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo saranno finalizzate ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management:

- 1- al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale;
- 2- allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali;
- 3- all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- 4- al raggiungimento di bisogni formativi specifici, in linea con le finalità strategiche connesse alle missioni istituzionali, gli obiettivi di performance e le specifiche figure professionali coinvolte.

Il Piano Formativo è progettato per dotare i dipendenti del massimo grado di operatività e autonomia nelle loro funzioni, considerando l'evoluzione della normativa, le conoscenze relative ai contesti di lavoro, le caratteristiche tecnologiche e organizzative degli stessi contesti, nonché le innovazioni introdotte, specialmente in riferimento alle modalità di erogazione dei servizi a cittadini e imprese. Riguarderà quindi la Transizione amministrativa e transizione digitale, E-procurement, Utilizzo delle banche dati pubbliche in un'ottica di interoperabilità per la semplificazione, Cybersecurity, Processi e strumenti di comunicazione, Project management, Modelli di management e di leadership, Sviluppo delle Soft skills, Formazione Tecnico-specialistica richiesta dalle Strutture della Regione, Transizione ecologica e innovazione sociale, Formazione onboarding, Diversity & Inclusion, Benessere Organizzativo, Pari Opportunità, oltre alla formazione obbligatoria in tema di Sicurezza, Privacy ed Anticorruzione.

## **Le risorse interne ed esterne disponibili e/o ‘attivabili’ ai fini delle strategie formative, anche attraverso la collaborazione con altri enti in ottica di convergenza di risorse o programmi interni di condivisione e trasferimenti di saperi interni**

La gestione delle attività formative sarà di norma affidata a Laziocrea S.P.A. ai sensi del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, art. 6 punto 13, e successive modificazioni ed integrazioni, che potrà comunque usufruire delle opportunità offerte dal libero mercato e ricercare la collaborazione di enti e organizzazioni di elevato standard qualitativo a cui affidare azioni, iniziative e progetti.

Saranno favorite, ove possibile, azioni comuni con altre Pubbliche Amministrazioni.

Per le attività di collaborazione, scambio di esperienze e quant’altro utile ai professionisti del settore saranno sviluppate e ricercate alleanze strategiche con enti e organizzazioni nazionali e internazionali.

Inoltre, potranno essere avviate azioni di adesione ad associazioni e organizzazioni di settore al fine di adeguare le competenze e le professionalità per il mantenimento e lo sviluppo degli standard qualitativi degli operatori e dei soggetti interessati incaricati a diverso titolo nel settore della formazione.

Nel Piano Formativo sono previsti corsi di alta formazione erogati a titolo gratuito da Inps con il progetto ValorePA e dal Dipartimento della funzione pubblica con il progetto «Syllabus». Inoltre, è prevista la collaborazione con partner privati di eccellenza che hanno condiviso la strategia di investimento nello sviluppo delle competenze dei dipendenti pubblici quale leva fondamentale per qualificare l’attività delle PA e migliorare i servizi a cittadini e imprese.

## **Gli obiettivi e i risultati attesi (a livello quali-quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti.**

Il Piano Formativo della Regione Lazio - in coerenza con le linee guida degli anni precedenti - mira essenzialmente al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali, l’accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all’ambito d’impiego e alla progressione di carriera del personale. Questo si declina in quattro macro-obiettivi:

- Obiettivi strategici relativi all’implementazione di programmi e progetti strategici di Regione Lazio;
- Obiettivi tecnico-specialistici finalizzati a far conseguire ai dipendenti il più alto grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni assegnate, tenendo conto dell’evoluzione della normativa e delle conoscenze riferite ai contesti di lavoro, delle caratteristiche tecnologiche ed organizzative degli stessi contesti, nonché delle innovazioni introdotte, con specifico riferimento a quelle funzionali alle modalità di erogazione dei servizi a cittadini e imprese. Il fabbisogno specifico delle Direzioni è rilevato, in coerenza con i risultati ottenuti nelle annualità precedenti, tramite interviste mirate con i Referenti Formativi delle Direzioni/Agenzie regionali.
- Obiettivi formativi per target di soggetti beneficiari: formazione per neoassunti; formazione rivolta alle dipendenti, per supportare le politiche di genere; formazione rivolta a dipendenti over 50, finalizzata a superare il “digital gap”; formazione finalizzata a realizzare processi di up-skilling e re-skilling del personale, a seguito dei processi di innovazione; formazione per i dipendenti che svolgono in parte la loro prestazione lavorativa fuori dall’ufficio, in modalità agile o da remoto; etc.;
- Obiettivi di sviluppo delle competenze trasversali, che identificano le necessità formative in relazione al “comportamento organizzativo” del personale, in particolare su dimensioni quali il lavoro in team, la motivazione, il problem solving e l’engagement del personale, alla leadership, alla capacità di adattamento al cambiamento, alle capacità comunicative, ecc.;
- Obiettivi di sviluppo delle competenze digitali, ecologiche, amministrative, linguistiche e innovative tese al miglioramento dei processi di lavoro e dei servizi per il cittadino, nonché all’innovazione dell’organizzazione e dei comportamenti

- Obiettivi di crescita professionale tesi a supportare lo sviluppo di conoscenze e competenze qualificanti necessarie nella semplificazione amministrativa e nell'efficienza ed efficacia dell'azione pubblica, a partire da quelli funzionali all'introduzione di nuovi modelli di lavoro pubblico e, in particolare, del lavoro agile;
- obiettivi formativi di carattere generale, come indicati nella Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23 marzo 2023 e promossi nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e nel Piano delle Azioni Positive della Giunta regionale potenzialmente rivolti a tutti i dipendenti.

### **Formazione in materia di prevenzione alla corruzione**

In merito allo stato di attuazione della misura della Formazione, a seguito dell'approvazione del nuovo piano di formazione per il triennio 2023-2025, inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023 - 2025 (D.G.R. n. 42 del 31/01/2023), per l'annualità 2023, previa informativa all'Organismo Paritetico per l'Innovazione, è stato approvato il piano formativo per l'anno 2023 con l'indicazione puntuale delle attività formative in favore del personale regionale e delle fonti di finanziamento; contestualmente sono stati assegnati in acconto a LazioCrea i relativi fondi (determinazione G03455 del 14/03/2023). In continuità con gli anni passati, sono state riproposte attività formative in smart learning, sulla piattaforma EDU.Lazio, ed in presenza. Una sezione del Piano Formativo 2023 ha riguardato la formazione come misura di prevenzione della corruzione, ai sensi della l. n. 190/2012, per la particolare esposizione al rischio corruttivo che denotano le attività connesse all'espletamento dell'incarico di RUP. Altra sezione del Piano ha riguardato la formazione specifica in materia di appalti per i RUP e del personale a vario titolo preposto ad effettuare le attività di verifica e controllo degli appalti. Tale formazione, è stata anche progettata come attività propedeutica, per consentire ai dipendenti regionali di acquisire le competenze professionali e trasversali necessarie per dare luogo alla rotazione e per garantire un'adeguata professionalità tecnica, per tutto il personale idoneo a ricoprire l'incarico di RUP.

## SEZIONE 4. MONITORAGGIO

In questa Sezione del PIAO sono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio relative alla *Sezione 2 – Valore pubblico, performance e anticorruzione* e alla *Sezione 3 - Organizzazione e capitale umano*.

Di seguito, sono elencate le linee di monitoraggio previste e le relative responsabilità funzionali:

LINEE DI MONITORAGGIO	RESPONSABILITÀ FUNZIONALI	TEMPI
Monitoraggio specifico Sez. "Valore Pubblico"	Direzione competente in materia di programmazione economica	Annuale
Monitoraggio specifico Sez. "Performance"	Organismo Indipendente di Valutazione con il supporto dell'Ufficio Struttura tecnica permanente per le funzioni di programmazione, valutazione e controllo	Quadrimestrale
Monitoraggio specifico Sezione "Rischi corruttivi e trasparenza"	Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza (RPCT)	Semestrale
Monitoraggio specifico Sezione "Lavoro Agile"	Direzione competente in materia di personale	Annuale
Monitoraggio generale del Piano Integrato di Attività e Organizzazione	Direzione Generale	Continuativo

**Monitoraggio «Valore pubblico».** – La programmazione economico-finanziaria regionale per il prossimo triennio 2024-2026 – assumendo la conclusione dell'*iter di integrazione* (Addendum)<sup>(36)</sup> al Documento Strategico di Programmazione 2023-Anni 2023-2028 (DSP 2023)<sup>(37)</sup> – prevede l'attuazione di azioni/interventi/misure/policy per raggiungere 17 Obiettivi Programmatici della strategia regionale per la XII legislatura «*per un futuro prospero e di benessere, socialmente inclusivo e sostenibile dal punto di vista ambientale*» (riportati, coerentemente, nel Documento di Economia e Finanza Regionale 2023 (DEFR 2023)<sup>(38)</sup> e nel DEFR 2024<sup>(39)</sup>).

Le politiche pubbliche regionali sono state articolate in 318 azioni/misure/policy contenute in 3 Macro-aree, 6 Linee d'indirizzo programmatiche e 17 Obiettivi programmatici (cfr. «Indirizzi Programmatici, Obiettivi Programmatici, azioni, misure, policy» nell'Allegato tecnico 1).

Per il monitoraggio del «Valore pubblico» – oltre all'osservazione e controllo finanziario, ovvero gli impegni di spesa, la spesa erogata e i fabbisogni previsionali triennali del programma di governo, a partire dalle informazioni ricostruite dall'avvio del nuovo ciclo politico (marzo 2023) alla fine del 2024 – si ag-

(36) DGR 27 novembre 2023, n. 823 recante «*Approvazione dell'Addendum al "Documento Strategico di Programmazione (DSP) 2023 - Anni 2023-2028" di cui alla DGR n.77/2023*».

(37) Art. 4 (Documento strategico di programmazione – DSP), comma 4, lettera b), Legge Regionale 12 agosto 2020, n. 11 recante «*Legge di contabilità regionale*».

(38) DGR 21 marzo 2023, n. 77 recante «*Programma di governo per la XII legislatura. Approvazione del Documento Strategico di Programmazione (DSP) 2023-2028*» e DGR 29 marzo 2023, n. 7 recante «*Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFR) 2023 - Anni 2023-2025*».

(39) PDL 28 novembre 2023, n. 20 adottata con DGR 27 novembre 2023, n. 824 recante «*Approvazione del Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFR) 2024 - Anni 2024-2026*».

giornerà il *Database di Monitoraggio e Valutazione Indicatori di Performance* (Db-MVIP) per la valutazione del contributo (effetti) delle politiche pubbliche «[...] all'incremento di benessere reale mobilitato dalle risorse tangibili (spesa pubblica) e intangibili (decisioni di policy adeguate a soddisfare la domanda e i fabbisogni) [...]»

Il Db-MVIP comprende – attualmente – 216 indicatori, estratti dagli archivi statistici ufficiali, e disponibili a livello regionale; in particolare: (i) archivi statistici ufficiali del «Benessere Equo e Sostenibile»<sup>(40)</sup>, per valutare le azioni/misure/policy volte al raggiungimento degli obiettivi programmatici destinati a individui, famiglie e territorio; (ii) archivi statistici ufficiali della «Competitività dei settori produttivi»<sup>(41)</sup>, per valutare le azioni/misure/policy volte al raggiungimento degli obiettivi programmatici destinati alle attività economiche e al mercato del lavoro seguendo la strategia regionale per il medio-lungo periodo<sup>(42)</sup>; (iii) gli archivi statistici ufficiali previsti dalla Convenzione stipulata tra l'Istat e l'Autorità di Gestione del PON «Governance e Capacità istituzionale 2014-2020», relativa all'attuazione del Progetto «Informazione statistica territoriale e settoriale per le politiche di coesione 2014-2020»<sup>(43)</sup>; (iv) gli archivi statistici ufficiali per il monitoraggio dello sviluppo sostenibile regionale<sup>(44)</sup>; (v) altri archivi statistici ufficiali non citati in precedenza (**tav.S4.1**).

**Tavola S4.1 – PIAO Lazio 2024: schema del Data-base di Monitoraggio e Valutazione Indicatori di Performance «Valore pubblico»**

POLITICHE PUBBLICHE	FONTI STATISTICHE DI MONITORAGGIO	INDICATORI (NUMERO)	METADATI	BASE-LINE	TENDENZA	ATTESE
	Indicatori territoriali per le politiche di sviluppo, Istat	119				
	Benessere Equo e Sostenibile, Istat	57				
- Indirizzo programmatico	Banche diverse, Istat	19	(a)	(b)	(c)	(c)
-- Obiettivo programmatico	Competitività dei settori produttivi, Istat	14				
--- Azione/Misura/Policy	Indic. Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) 'Agenda 2030, Istat	4				
	Banche Dati Regione Lazio	3				
	<b>Totale</b>	<b>216</b>				

Fonte: elaborazioni Regione Lazio, Direzione Programmazione Economica su archivi e base-dati Istat. – (a) Si riporta la Descrizione, l'Unità di misura e il dettaglio del dominio, area, settore, ambito della fonte statistica. **Si vedano le tavole nell'Allegato tecnico 1 con suffisso -MT.** – (b) Baseline: valore al 2018 o, in caso di assenza, all'anno immediatamente precedente; (c) Tendenzia e attese calcolate in base al Tasso di Variazione Medio Annuo Composto (Tvmac): Netto Miglioramento (NM) se: Tvmac > +5,0 %; Lieve Miglioramento (LM) se: +1,0 % < Tvmac < +5,0 %; Stabile (ST) se: - 1,0 % < Tvmac < +1,0 %; Lieve Peggioramento (LP) se: -5,0 % < Tvmac < -1,0 %; Netto Peggioramento (NP) se: Tvmac < -5,0 %.

Il Db-MVIP sarà inserito nel *datawarehouse* del portale Statistica Lazio, accessibile dal sito istituzionale della Regione Lazio<sup>(45)</sup>, dove verrà creata una scheda grafica navigabile ed interattiva, dove consultare la sintesi dei dati di monitoraggio prodotti.

Vista la diversa periodicità di aggiornamento dei sottogruppi di indicatori utilizzati, il loro monitoraggio verrà effettuato – prevalentemente – su base annua. Considerate le possibili modifiche (o introduzioni, eliminazioni) apportate agli indicatori di *performance*, da parte dei produttori ufficiali delle statistiche, annualmente verrà svolta una verifica delle disponibilità informative e, dunque, una nuova scelta del *set* di indicatori (per azioni/misure/policy).

L'aggiornamento riguarderà tutti i parametri riportati nelle schede relative ai 6 Indirizzi programmatici,

(40) Istat, *Rapporto BES: il Benessere Equo e Sostenibile in Italia*. Anni diversi.

(41) Istat, *Rapporto sulla competitività dei settori produttivi*. Anni diversi.

(42) La classificazione Eurostat/OCSE distingue le attività manifatturiere per «intensità tecnologica» e quelle dei servizi per «contenuto di conoscenza». Per la componente manifatturiera si distinguono: le industrie ad alta intensità tecnologica (HIT); a medio-alta tecnologia (MHT); a medio-bassa (MLT); a bassa (LOT). Per la componente dei servizi si distinguono: i servizi tecnologici ad alto contenuto di conoscenza (*Hight technology services* (HITS) e i servizi di mercato ad alto contenuto di conoscenza (*Knowledge intensive market services* (KWNMS)).

(43) Istat, *Indicatori territoriali per le politiche di sviluppo*. Aggiornamenti trimestrali.

(44) Istat, *Rapporto SDGs: Informazioni statistiche per l'Agenda 2030 in Italia*. Anni diversi.

(45) <https://www.regione.lazio.it/statistica/>

ai 17 Obiettivi programmatici e alle 318 azioni/misure/*policy* e, al termine del monitoraggio, verrà redatto un *report* di analisi e valutazione delle dinamiche e degli effetti osservati (pubblicato sul sito istituzionale della Regione Lazio, aggiornando la sezione interattiva dedicata sul portale Statistica Lazio).

### **Monitoraggio «Performance»**

La Regione Lazio è dotata di un Sistema di misurazione della Performance - adottato con DGR n. 662/2014 e successivamente aggiornato con DGR n.705/2017- , predisposto ai sensi dell'articolo 7 della legge regionale 16 marzo 2011, n. 1, che recepisce i principi di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, con l'obiettivo di promuovere la cultura del merito ed ottimizzare l'azione amministrativa regionale. Nell'ambito del PIAO il monitoraggio della performance avviene sulla base degli obiettivi assegnati alla dirigenza apicale come indicato nell'Allegato tecnico 2 denominato "Obiettivi di performance".

### **Monitoraggio quadrimestrale della dirigenza apicale**

Entro 15 giorni successivi ad ogni quadrimestre i dirigenti apicali inseriscono, nella piattaforma SICER- Controllo Strategico, i dati relativi al monitoraggio degli obiettivi assegnati (indicando gli eventuali scostamenti) ed allegano la documentazione di corredo al fine di permettere all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) di verificare l'andamento delle attività svolte rispetto alla programmazione. Ciascuna direzione individua un proprio referente per il popolamento della Piattaforma SICER- Controllo Strategico.

### **Incontro semestrale valutatore-valutato**

Al fine di prevenire situazioni di mancata realizzazione degli obiettivi, al termine del primo semestre dell'esercizio annuale di riferimento il soggetto valutatore si confronta con il soggetto valutato sul grado di realizzazione delle attività programmate, anche al fine di definire eventuali azioni correttive.

### **Ripianificazione operativa**

In caso di mutamenti significativi rispetto ai piani d'azione prestabiliti, per effetto di modifiche normative, di direttive interne, di riassetto organizzativi, di fattori non prevedibili, ecc., è possibile definire una nuova formulazione degli obiettivi operativi per i dirigenti apicali. Le eventuali proposte di ri-pianificazione operativa, debitamente motivate, devono essere sottoposte all'OIV che, una volta effettuata la verifica di coerenza interna ed esterna dei nuovi obiettivi rispetto all'indirizzo politico-amministrativo ed alla indicazione delle priorità politiche, trasmette la modifica infrannuale della programmazione alla Giunta Regionale per la successiva approvazione.

### **Monitoraggio finale**

Entro il 30 gennaio dell'anno successivo a quello considerato i dirigenti apicali inseriscono, nella piattaforma SICER – Controllo Strategico, i dati relativi al monitoraggio degli obiettivi assegnati allegando la documentazione di corredo, al fine di consentire all'OIV di effettuare le verifiche rispetto al raggiungimento del valore target atteso per ciascun obiettivo.

### **Accesso alla premialità**

Per i dirigenti apicali la procedura di valutazione della performance individuale si conclude con l'adozione di apposita deliberazione da parte della Giunta Regionale.

I dirigenti apicali trasmettono all'OIV tramite la "Struttura tecnica permanente per le funzioni di programmazione valutazione e controllo" un dettagliato report sull'andamento delle valutazioni finali, riguardanti il personale delle proprie strutture/unità organizzative, ai fini dell'elaborazione dell'elenco generale delle valutazioni individuali del personale dirigenziale e del personale delle categorie, presentate in forma aggregata.

L'accesso alla premialità, ossia al trattamento accessorio collegato alla performance individuale, è regolato secondo un principio di proporzionalità rispetto al punteggio conseguito nella valutazione, per cui:

- al di sotto della soglia minima di 60 punti non è consentito l'accesso al trattamento accessorio;
- alla soglia minima di 60 punti corrisponde una quota predefinita del trattamento accessorio;

al di sopra della soglia minima di 60 punti il trattamento accessorio è incrementato, rispetto alla quota predefinita per la soglia minima, in una misura percentuale predefinita per ogni punto in più da 60 punti a 100 punti.

### **Organismo indipendente di valutazione (OIV)**

All'OIV, costituito ai sensi dell'articolo 14 della legge regionale n. 1/2011, è demandato il controllo di prima istanza su conformità, appropriatezza ed effettività del ciclo di gestione della performance. Un monitoraggio sistematico viene svolto anche al fine di segnalare agli organi di indirizzo politico-amministrativo l'esigenza di eventuali interventi correttivi, oppure ritardi e criticità rispetto al conseguimento dei risultati attesi.

In dettaglio, l'OIV svolge le seguenti funzioni:

- effettua la verifica dell'avvio del ciclo di gestione della performance;
- valida l'assegnazione degli obiettivi durante il ciclo di gestione della performance;
- verifica la coerenza interna ed esterna degli obiettivi del Piano triennale della performance;
- comunica tempestivamente le criticità riscontrate al Presidente della Giunta Regionale; verifica il rispetto dei requisiti del Sistema fissati dalla legge regionale n. 1/2011;
- garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, al fine dell'accesso ai meccanismi premiali secondo le disposizioni contenute nella normativa vigente, nei codici di comportamento e nella contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- propone alla Giunta Regionale la valutazione annuale dei dirigenti apicali;
- promuove e verifica l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui alle disposizioni contenute nella normativa vigente;
- verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- cura la realizzazione di indagini sul personale dipendente rivolte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del Sistema;
- monitora e redige la relazione annuale sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, con riferimento al ciclo di gestione della performance dell'anno precedente;
- valida la Relazione sulla performance.

### **Struttura tecnica permanente**

La Struttura tecnica permanente, di cui all'articolo 15 della legge regionale n. 1/2011, svolge le seguenti funzioni:

- fornisce il supporto l'OIV nello svolgimento delle attività di propria competenza;
- fornisce il supporto tecnico-metodologico alle strutture amministrative nell'ambito della programmazione strategico-operativa per la definizione degli obiettivi e degli indicatori;
- svolge l'attività di controllo strategico, mediante il monitoraggio periodico degli andamenti gestionali, sia in ordine alla realizzazione degli obiettivi assegnati in fase di programmazione che all'esigenza di eventuali interventi correttivi degli scostamenti evidenziati;
- interagisce con i dirigenti apicali e/o con i loro referenti in modo che vengano rispettate le scadenze prefissate in occasione dei monitoraggi e della valutazione conclusiva, verificando che venga assicurato un corretto inserimento dei dati all'interno della piattaforma COGES - Controllo Strategico, come di tutta la documentazione contenente gli elementi indispensabili per procedere alla valutazione
- fornisce supporto al Nucleo di valutazione dei dirigenti apicali per l'esame delle richieste di valutazione di seconda istanza.

## **Monitoraggio «Anticorruzione»**

Il PNA 2019 stabilisce che il sistema di monitoraggio costituisce una fase fondamentale del processo di gestione del rischio per la verifica dell'efficacia della strategia di prevenzione della corruzione.

L'ANAC, con il PNA 2022-2024, ha ribadito che il monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione e sul funzionamento dello strumento di programmazione (sia esso sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO o PTPCT) è una fase di fondamentale importanza per il successo del sistema di prevenzione della corruzione.

L'attività di monitoraggio coinvolge il RPCT, i referenti, i dirigenti, l'OIV. Il sistema è basato sulla stesura da parte di ciascuna struttura (Direzioni/Avvocatura) di due relazioni, una per semestre, accompagnate da una dettagliata rendicontazione delle misure prescelte che dia evidenza dell'attuazione delle singole misure o delle motivazioni della loro mancata o parziale attuazione. Tale attività ha altresì lo scopo di verificare l'idoneità delle misure di trattamento del rischio. In considerazione della dimensione e della complessità dell'Amministrazione regionale, il sistema di monitoraggio coinvolgerà, ad un primo livello, la struttura organizzativa tenuta ad adottare le misure e, ad un secondo livello, il RPCT che, con l'ausilio della struttura a suo supporto, verificherà l'osservanza delle misure di prevenzione del rischio previste nel PIAO. I risultati dell'attività di monitoraggio sono utilizzati per effettuare il riesame periodico della funzionalità complessiva del "Sistema di gestione del rischio" che viene svolto con cadenza annuale attraverso l'analisi di tutte le fasi di gestione del rischio. Le risultanze del riesame confluiscono nella sottosezione del PIAO che sarà adottato per il triennio successivo. L'attività di riesame vede il coinvolgimento di tutti i soggetti coinvolti nel sistema di gestione del rischio.

## Sintesi procedure di monitoraggio degli indicatori “Lavoro Agile”

In relazione alla sottosezione “Lavoro agile” si prevede di attivare un sistema di monitoraggio degli impatti del lavoro agile a livello sociale, ambientale ed economico sui lavoratori, basato su *survey* da somministrare al personale (dipendenti del comparto e dirigenza).

Allo scopo si ipotizza un set di indicatori utili come riportato nella tabella seguente:

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	STATO 2023 (baseline)	Target 2024	Target 2025	Target 2026	FONTE	
<b>IMPATTO SOCIALE</b>								
<b>IMPATTI</b>	<b>Ridurre il tempo per gli spostamenti casa lavoro</b>	Positivo per i lavoratori: riduzione tempo spostamenti casa-lavoro	Il 92,35 % dei lavoratori agili risparmia tempo per minori spostamenti casa-lavoro	Percentuale dei lavoratori che beneficiano della riduzione dei tempi di spostamento casa- lavoro superiore all'80%	Percentuale dei lavoratori che beneficiano della riduzione dei tempi di spostamento casa- lavoro superiore all'80%	Percentuale dei lavoratori che beneficiano della riduzione dei tempi di spostamento casa- lavoro superiore all'80%	Survey da somministrare ai dipendenti a cura della Direzione Personale	
	<b>Migliorare la conciliazione lavoro vita privata</b>	Positivo per lavoratori: work-life balance	Il 92,25 % dei lavoratori agili ha maggiore tempo disponibile per l'organizzazione e gestione degli impegni familiari	Percentuale dei lavoratori che conciliano efficacemente tempi di lavoro con quelli di vita familiare superiore al 90%	Percentuale dei lavoratori che conciliano efficacemente tempi di lavoro con quelli di vita familiare superiore al 90%	Percentuale dei lavoratori che conciliano efficacemente tempi di lavoro con quelli di vita familiare superiore al 90%	Survey da somministrare ai dipendenti a cura della Direzione Personale	
	<b>IMPATTO AMBIENTALE</b>							
	<b>Ridurre l'impatto delle esternalità negative prodotte sull'ambiente</b>	Positivo per la collettività: minori spostamenti casa/lavoro con conseguenti minori emissioni di CO2	Positivo. Riduzione complessiva di 966.089 Km al mese (riduzione media mensile per lavoratore agile di 495,94)	Miglioramento	Miglioramento	Miglioramento	Miglioramento	Survey da somministrare ai dipendenti a cura della Direzione Personale
<b>IMPATTO ECONOMICO</b>								
<b>Ridurre complessivamente le spese a carico dei lavoratori</b>	Positivo per i lavoratori: € risparmiati per riduzione commuting casa-lavoro	L'85,47% dei lavoratori agili riscontra una riduzione dei costi per minori spostamenti casa-lavoro	Percentuale dei lavoratori che riscontrano un risparmio economico dovuto alla riduzione degli spostamenti casa- lavoro superiore all'80%	Percentuale dei lavoratori che riscontrano un risparmio economico dovuto alla riduzione degli spostamenti casa- lavoro superiore all'80%	Percentuale dei lavoratori che riscontrano un risparmio economico dovuto alla riduzione degli spostamenti casa- lavoro superiore all'80%	Percentuale dei lavoratori che riscontrano un risparmio economico dovuto alla riduzione degli spostamenti casa- lavoro superiore all'80%	Survey da somministrare ai dipendenti a cura della Direzione Personale	

Per quanto riguarda il monitoraggio dei contributi del lavoro agile al miglioramento della *performance* organizzativa, si propone, inoltre, nella tabella di seguito riportata, un set di indicatori che possano integrare il vigente sistema di valutazione della performance.

Il monitoraggio degli impatti della performance organizzativa richiede, per alcuni degli indicatori proposti, il coordinamento della Struttura competente in materia di Performance e il coinvolgimento delle Strutture interessate, che si potranno dotare di appositi strumenti di rilevazione, anche ai fini della valutazione degli impatti del lavoro agile sulla qualità dei servizi erogati ai cittadini.

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	STATO 2023 (baseline)	Target 2024	Target 2025	Target 2026	FONTE	
<b>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>	<b>ECONOMICITÀ</b>							
	<b>Migliorare l'economicità dell'azione amministrativa</b>	Riflesso economico: riduzione costi utenze / anno	Dato non disponibile	Riduzione costi	Riduzione costi	Riduzione costi	Riduzione costi	Dati forniti dalla Direzione competente in materia di acquisti e forniture
		Riflesso economico: riduzione costi stampe / anno	Dato non disponibile	Riduzione costi	Riduzione costi	Riduzione costi	Riduzione costi	Dati forniti dalla Direzione competente in materia di acquisti e forniture
		Riflesso economico: riduzione costi straordinario / anno	Riduzione costi (risparmio di 57.906,54 euro)	Riduzione costi	Riduzione costi	Riduzione costi	Riduzione costi	Dati forniti dalla Direzione competente in materia di personale
	<b>EFFICIENZA</b>							
	<b>Migliorare l'efficienza dell'azione amministrativa</b>	Diminuzione assenze	Riduzione	Riduzione	Riduzione	Riduzione	Riduzione	Dati estratti dal Sistema NOI PA
		Tempestività dei pagamenti (calcolato ai sensi del D.P.C.M. 22 settembre 2014 art. 9)	Pagamento delle fatture entro i termini di scadenza	Pagamento delle fatture entro i termini di scadenza	Pagamento delle fatture entro i termini di scadenza	Pagamento delle fatture entro i termini di scadenza	Pagamento delle fatture entro i termini di scadenza	Dati forniti dalla Direzione competente in materia di bilancio
		Riduzione delle file in caso di servizi digitali	Dato non disponibile (necessaria adozione apposito sistema di rilevazione)	Predisposizione sistema di rilevazione	Miglioramento	Miglioramento	Miglioramento	Rilevazione su un campione di servizi offerti ai cittadini
		Efficienza percepita: % di dirigenti che rilevano una maggiore efficienza nel lavoro dei propri collaboratori	Il 67,8% dei dirigenti riscontra una maggiore efficienza nel lavoro dei propri collaboratori	Percezione positiva della dirigenza (percentuale superiore al 65%)	Percezione positiva della dirigenza (percentuale superiore al 65%)	Percezione positiva della dirigenza (percentuale superiore al 65%)	Percezione positiva della dirigenza (percentuale superiore al 65%)	Survey somministrata alla dirigenza a cura della Direzione competente in materia di personale
	<b>Migliorare l'efficienza dell'azione amministrativa</b>	Quantità erogata: n. atti amministrativi/ n. pratiche/processi/ servizi erogati	Miglioramento	Miglioramento	Miglioramento	Miglioramento	Miglioramento	Dati estratti dal Sistema SICER e dal Sistema PROSA
		Quantità erogata: % servizi full digital offerti dalla PA	Dato non disponibile, necessaria adozione apposito sistema di rilevazione	Predisposizione sistema di rilevazione	Miglioramento	Miglioramento	Miglioramento	Dati in possesso della Direzione in materia di transizione digitale
		Quantità erogata: comunicazioni tramite domicilia digitali	Miglioramento	Miglioramento	Miglioramento	Miglioramento	Miglioramento	Dati estratti dal sistema PROSA
		Qualità nel lavoro: % di dirigenti che rilevano una maggiore efficienza nel lavoro dei propri collaboratori	Il 59,32% dei dirigenti riscontra un	Percezione positiva della dirigenza	Survey somministrata alla			

		vano un miglioramento della qualità del lavoro dei propri collaboratori	miglioramento della qualità del lavoro	(percentuale superiore al 55%)	(percentuale superiore al 55%)	(percentuale superiore al 55%)	dirigenza a cura della Direzione competente in materia di personale
		Quantità fruita: n. utenti serviti	Dato non disponibile, (necessaria adozione apposito sistema di rilevazione)	Predisposizione sistema di rilevazione	Miglioramento	Miglioramento	Rilevazione su un campione di servizi offerti ai cittadini
		Qualità percepita: % di utenti soddisfatti, serviti da dipendenti in lavoro agile	Dato non disponibile	Predisposizione sistema di rilevazione	Miglioramento	Miglioramento	Indagini di Customer Satisfaction a cura delle Strutture che offrono servizi ai cittadini

=====