
**Piano Integrato di Attività e Organizzazione
2025 – 2027**

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 |
| Sezione 3. Organizzazione e capitale umano | 89 |
| Sezione 4. Monitoraggio | 106 |

INTRODUZIONE E SINTESI

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Giunta Regionale del Lazio per il triennio 2025-2027, di seguito PIAO 2025-2027, 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 2025-2027 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 n. 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 2025, 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.

SEZIONE 1. SCHEDE ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

| | |
|---|--|
| Denominazione | REGIONE LAZIO |
| Sede | Via Rosa Raimondi Garibaldi 7 - 00145 ROMA |
| Codice Fiscale | 80143490581 |
| Presidente | Francesco Rocca |
| Assessori della Giunta | Roberta Angelilli, Simona Renata Baldassarre, Pasquale Ciacciarelli, Fabrizio Ghera, Massimiliano Maselli, Elena Palazzo, Luisa Regimenti, Giancarlo Righini, Manuela Rinaldi, Giuseppe Schiboni |
| Direttore Generale | Alessandro Ridolfi |
| Personale | 3546 (dato aggiornato al 30/11/2024) |
| Comparto di appartenenza | Comparto Funzioni Locali |
| Statuto | Legge Statutaria 11 novembre 2004, N. 1 |
| Regolamento di Organizzazione e Funzionamento degli Organi e delle Strutture | Regolamento regionale 6 settembre 2002, n. 1 |
| Sito web | https://www.regione.lazio.it |
| Numero Unico Regionale | +39 06 99 500 |
| PEC | protocollo@pec.regione.lazio.it |

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

La programmazione economico-finanziaria degli obiettivi del Governo regionale per la XII legislatura, contenuti nel Documento Strategico di Programmazione 2023⁽¹⁾ e implementati con i risultati del *processo d'integrazione* del programma di governo 2023-2028 (Addendum al Documento Strategico di Programmazione 2023)⁽²⁾, si riferisce alle *policy* per attuare la «politica unitaria per la coesione, la ripresa e la resilienza nel Lazio».

La programmazione economico-finanziaria regionale per il 2025-2027 prevede la prosecuzione dell'attuazione di azioni/interventi/misure/*policy* per raggiungere i 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 2025 (Defr Lazio 2025)⁽³⁾ e nella Nota di aggiornamento del documento di economia e finanza regionale 2025 (Nadefr Lazio 2025)⁽⁴⁾).

Il PIAO Lazio 2025-2027 – in tema di valore pubblico – segue l'impostazione metodologica avviata nel PIAO Lazio 2023-2025, riferito agli obiettivi di *policy* dell'XI legislatura (2018-2023), e proseguita nel PIAO Lazio 2024-2026, riferito agli obiettivi di *policy* dell'XII legislatura (2023-2028).

Le analisi sul valore pubblico delle *policy* di medio-lungo periodo rispondono alle esigenze di monitoraggio *in itinere* del *policy mix* di azioni/misure/*policy* per il raggiungimento degli obiettivi programmatici, in base all'aggiornamento delle banche dati da cui sono stati estratti gli indicatori di *performance*.

Nella Sottosezione di programmazione Valore pubblico, viene spiegato l'impianto teorico e la metodologia adottata, gli elementi del contesto, esterno e interno che influenzano, direttamente o indirettamente, il valore pubblico determinato dalle *policy* regionali, e la sintesi delle analisi svolte.

Sottosezione di programmazione | Valore pubblico

In questa sottosezione – a partire dal disegno logico che definisce, per il Lazio, l'*iter* di attuazione della strategia del programma di governo per la XII legislatura iniziata a marzo 2023 e, dunque, gli Obiettivi programmatici – si aggiornano le analisi svolte nella medesima Sezione del PIAO Lazio 2024-2026⁽⁵⁾ (e il relativo Allegato tecnico n.1) relativamente alla creazione di valore pubblico.

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. 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⁽⁶⁾ – è stata studiata individuando, in particolare «[...] *l'incremento di benessere reale mobilitato dalle risorse tangibili (spesa pubblica) e intangibili*

- (1) DGR 21 marzo 2023, n. 77 recante Programma di governo per la XII legislatura. Approvazione del "Documento Strategico di Programmazione (DSP) 2023-2028".
- (2) 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.
- (3) DCR 11 novembre 2024, n. 10 (Documento di economia e finanza regionale 2025-Anni 2025-2027).
- (4) PDC 6 dicembre 2024, n. 36.
- (5) DGR 29 gennaio 2024, n. 45 recante Adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024 - 2026 ai sensi dell'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.
- (6) 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,

(decisioni di policy adeguate a soddisfare la domanda e i fabbisogni) [...]».

Le analisi svolte annualmente⁽⁷⁾ 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, partecipe 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⁽⁸⁾ 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, umano, ambientale e sociale)⁽⁹⁾.

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⁽¹⁰⁾ 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⁽¹¹⁾ attraverso il tasso di variazione medio annuo composto⁽¹²⁾.

Per l’individuazione del «risultato atteso», non potendo quantificare, per ognuna delle 318 azioni/misure/*policy*, le variazioni percentuali su ciascun indicatore si è ipotizzato 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. Ciò deriverebbe da una duplice considerazione: per un verso, alcune azioni/misure/*policy* sono realizzate e attuate secondo differenti cronoprogrammi con impatti ed effetti che emergono in tempi diversi e, per altro verso, alcune spese per beni d’investimento sono a fecondità ripetuta. Laddove vi fossero tendenze già di «lieve miglioramento» o «netto miglioramento» le attese sono indirizzate ad un consolidamento della *performance*.

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

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 della Funzione Pubblica, dicembre 2021.

- (7) Riportate nei documenti di programmazione economico-finanziaria di medio-lungo periodo (*Documento Strategico di Programmazione*) e in quelli di breve-medio periodo (*Documento di Economia e Finanza Regionale*) dal 2013 in poi, previsti dagli articoli dal 3 al 6 della Legge Regionale 12 agosto 2020, n. 11 recante «*Legge di contabilità regionale*».
- (8) Nell’accezione indicata in E. Giovannini, *L’utopia sostenibile*, editori Laterza, febbraio 2018.
- (9) 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.
- (10) In alcuni casi sono stati previsti e ipotizzati effetti diretti, indiretti e/o indotti.
- (11) 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.
- (12) 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: (a₁) Breve termine (ultimo anno disponibile su t-1); (a₂) Medio termine/ultimo quinquennio (ultimo anno disponibile su t-5; (a₃) Medio termine/quinquennio precedente (t-5 su t-10; (a₄) 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.

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).

Le basi statistiche utilizzate hanno riguardato, prevalentemente: (i) gli archivi statistici ufficiali del «Benessere Equo e Sostenibile»⁽¹³⁾, 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»⁽¹⁴⁾, 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⁽¹⁵⁾; (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»⁽¹⁶⁾; (iv) gli archivi statistici ufficiali per il monitoraggio dello sviluppo sostenibile regionale⁽¹⁷⁾; (v) altri archivi statistici ufficiali non citati in precedenza.

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 n.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 depauperamento) del capitale umano, sociale, economico e ambientale; (d) la *baseline*; il periodo analizzato per la misurazione della dinamica degli indicatori⁽¹⁸⁾ 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*.

-
- (13) Istat, *Rapporto BES : il Benessere Equo e Sostenibile in Italia*, aprile 2024. Il set di indicatori, che illustrano i 12 domini rilevanti per la misura del benessere, è aggiornato annualmente.
- (14) Istat, *Rapporto sulla competitività dei settori produttivi-Edizione 2024*, aprile 2024. 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.
- (15) 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 (*High technology services* (HITS) e i servizi di mercato ad alto contenuto di conoscenza (*Knowledge intensive market services* (KWNMS)).
- (16) 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.
- (17) Istat, *Rapporto SDGs 2021: Informazioni statistiche per l'Agenda 2030 in Italia*. 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.
- (18) 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*.

Il frangente storico nel quale si innesta il PIAO Lazio 2025 corrisponde al secondo anno della XII legislatura (2023-2028). Per una più ampia comprensione si evidenziano gli elementi del contesto, esterno e interno che influenzano, direttamente o indirettamente, il valore pubblico determinato dalle *policy* regionali.

Il ciclo economico: tendenze e prospettive

Il contesto internazionale – sul finire del 2024 – appare fragile e instabile a causa dei conflitti bellici e l'estensione dei fronti, delle tensioni geopolitiche acute nella seconda parte dell'anno e delle guerre commerciali. I mercati delle materie prime energetiche risultano molto volatili. La frammentazione dell'economia globale determina dinamiche di crescita eterogenee mentre le politiche monetarie delle banche centrali dei principali paesi sono state avviate verso un percorso di allentamento delle condizioni restrittive.

Nell'euro-zona l'attività economica e la domanda estera restano deboli. Il tasso di disoccupazione è in una zona di minimo storico anche se vi sono segnali di un rallentamento della crescita dell'occupazione. Con l'inflazione al consumo nell'euro-zona attorno all'1,8 per cento (settembre), il Consiglio Direttivo della BCE ha deciso, a ottobre, la terza riduzione consecutiva dei tassi di riferimento.

Nel terzo trimestre dell'anno, l'economia italiana è risultata stazionaria in termini congiunturali. La crescita acquisita per l'anno in corso è pari a +0,5 per cento.

Nel Lazio, nei primi due trimestri dell'anno in corso, sono stati osservati segnali di una crescita moderata dell'attività economica, in linea con le tendenze nazionali. La lieve espansione deriverebbe dalla sintesi di differenti dinamiche sia della domanda interna sia di quella estera: un calo dei consumi, un indebolimento della crescita degli investimenti privati, un aumento degli investimenti per le opere pubbliche, un recupero – non omogeneo settorialmente – del valore delle esportazioni in crescita tendenziale, negli ultimi tre trimestri del 2024, del 6,7 per cento.

Le dinamiche di crescita dell'economia regionale sono determinate dall'evoluzione del terziario che, nella prima parte dell'anno, ha visto il rallentamento dei rami del commercio a seguito della contrazione dei consumi delle famiglie; al contrario, i rami del terziario legati al turismo – con un incremento, in particolare, del turismo estero – risulterebbero ancora in crescita. Il settore delle costruzioni nella regione ha manifestato un andamento eterogeneo: da un lato, vi sarebbe stato un indebolimento causato dal calo della domanda connessa alla riduzione degli incentivi all'edilizia residenziale; dall'altro lato, il settore beneficerebbe della spesa pubblica per appalti e attivazione di cantieri nell'ambito sia del PNRR sia del Giubileo 2025.

Il numero degli occupati è aumentato sia nel primo sia nel secondo trimestre del 2024; rispetto al primo semestre del 2023 l'aumento è stato dell'1,0 per cento equivalente a 23mila 500 unità. Nel primo semestre del 2024, il tasso di partecipazione è risultato pari al 68,8 per cento e il tasso di disoccupazione è risultato stabile al 7,2 per cento. A seguito dell'aumento della base occupazionale si prevede un incremento del reddito disponibile delle famiglie nel primo semestre dell'anno rispetto allo stesso periodo del 2023. Anche il reddito reale è stato previsto in crescita a seguito della riduzione del tasso d'inflazione risultato pari allo 0,9 per cento (alla fine del secondo trimestre 2024). La spesa per consumi nel Lazio, a fronte di un reddito in aumento, è stata prevista in flessione dello 0,6 per cento in termini reali.

Il mercato del lavoro regionale, nel lungo periodo, dipenderà dalle attuali dinamiche demografiche che segnalano l'acuirsi della denatalità e del parallelo invecchiamento della popolazione. Si prevede che nel 2050 il Lazio avrà 345mila600 residenti in meno: i 65enni e oltre aumenteranno di 512mila900 unità, la popolazione in età attiva diminuirà di 760mila400 unità e i giovani al di sotto di 15anni di 98mila unità. L'indice di vecchiaia stima che vi saranno 308 65enni e oltre ogni 100 giovani al di sotto di 15anni. Nel Lazio, nei primi tre trimestri del 2024, le politiche nazionali per il contrasto alla povertà e il sostegno al reddito delle famiglie hanno erogato: (a) l'Assegno di Inclusione – d'importo medio mensile di 601 euro – a 53.675 nuclei familiari (113.465 persone) e il Supporto per la Formazione e il Lavoro a 4.460 persone tra 18 e 59 anni d'età, ritenute occupabili ma in condizione di disagio economico; (b) almeno una mensilità dell'Assegno Unico e Universale a oltre 600mila famiglie, coinvolgendo oltre 938mila figli (oltre il 90 per cento degli aventi diritto), per un importo medio di 167 euro.

Indirizzi europei e nazionali per la programmazione regionale di medio termine

Dopo l'approvazione delle priorità politiche indicate dalla presidenza della Commissione UE nell'*Agenda strategica 2024-2029*, sono stati resi pubblici gli *Orientamenti politici* per il mandato di governo. Il *Rapporto sulla competitività europea*, presentato a settembre, ha definito la strategia per la realizzazione di politiche in grado di combinare la crescita della produttività e il processo di decarbonizzazione.

Sul versante nazionale, a settembre, il Governo aveva approvato il «Piano strutturale di bilancio di medio termine per gli anni 2025-2029» e, a metà di ottobre, oltre al Documento programmatico di bilancio 2024, con il disegno di legge di bilancio, ha esplicitato la manovra 2025-2027 che prevede – per le misure espansive di politica economica – una spesa pubblica attorno a 32 miliardi nel 2025, 36 miliardi nel 2026 e 45 miliardi nel 2027.

Considerata l'incidenza degli investimenti contenuti nel Piano nazionale di ripresa e resilienza (Pnrr), rispetto alle dinamiche di crescita nazionale, ad agosto si contavano erogazioni ricevute per un ammontare di 113,5 miliardi (su una dotazione di 194,4 miliardi) e spese sostenute per la realizzazione di interventi per complessivi 51,4 miliardi.

La programmazione regionale della «politica unitaria per la ripresa e la resilienza» e le indicazioni di policy per il 2025-2027

La programmazione economico-finanziaria regionale per il prossimo triennio 2025-2027 – assumendo la conclusione dell'*iter di integrazione* (Addendum)⁽¹⁹⁾ al Documento Strategico di Programmazione 2023-Anni 2023-2028 (DSP 2023)⁽²⁰⁾ – 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)⁽²¹⁾, nel Defr 2024⁽²²⁾ e nel Defr 2025⁽²³⁾ (**tav. A1**).

Tavola A1 - PIAO Lazio 2025: 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 | OBBIETTIVO 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 |

(19) 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». 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 REPO-werEU» 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»

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

(21) 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».

(22) DCR 20 dicembre 2023, n. 17 recante Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFr) 2024 - Anni 2024-2026.

(23) DCR 11 novembre 2024, n. 10 (Documento di economia e finanza regionale 2025-Anni 2025-2027).

| | | | | |
|--|--|------------|---|------------|
| | | | [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.] - Istruzione, formazione, lavoro, sicurezza, cultura, sport, famiglia | 114 | [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 |
| | [03.01.] - 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.] - Il Lazio dello sviluppo e della crescita | [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 |
| Totale | | 318 | | 318 |

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

Nel DEFR Lazio 2025 di giugno, era stato definito il percorso stabilito dal Governo regionale in tema di programmazione economico-finanziaria 2025-2027 ovvero la prosecuzione della strategia «per un futuro prospero e di benessere, socialmente inclusivo e sostenibile dal punto di vista ambientale» esplicitata sia nelle azioni di mandato sia negli investimenti per la crescita e lo sviluppo nel Lazio finanziati con le risorse della «politica unitaria regionale per la coesione, la ripresa e la resilienza» – stimate a novembre attorno a 21,6 miliardi – e dalle risorse del bilancio regionale (**tav. A2**).

Tavola A2 - PIAO Lazio 2025: quadro generale (1) della «politica unitaria per la coesione, la ripresa e la resilienza nel Lazio» per la XII legislatura (Addendum al Documento Strategico di Programmazione 2023-2028). Dati finanziari provvisori. (valori espressi in milioni)

| MACROAREE, INDIRIZZI PROGRAMMATICI, OBIETTIVI PROGRAMMATICI | COESIONE E POLITICA AGRICOLA 2021-2027 (2) | FSC 2021-2027 (3) | STATO E MEF (4) | PNRR E PNC (5) | TOTALE |
|---|--|-------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| IL LAZIO DEI DIRITTI E DEI VALORI | 1.585,7 | 242,6 | 2.859,1 | 3.787,4 | 8.474,9 |
| - Salute | 219,0 | - | 2.765,2 | 1.586,0 | 4.570,2 |
| - - Estendere la sanità di prossimità | - | - | - | 595,4 | 595,4 |
| - - Migliorare le cure sanitarie (salute mentale-disturbi alimentari...) | 33,0 | - | - | 98,5 | 131,5 |
| - - Ammodernamento tecnologico (AT) e potenziamento infrastrutturale (PI) nella sanità | - | - | 2.750,2 | 832,2 | 3.582,4 |
| - - Migliorare le condizioni di vita (disabilità e malattie cronico-degenerative) | 186,0 | - | 15,0 | 60,0 | 261,0 |
| - Istruzione, formazione, lavoro, sicurezza, cultura, sport, famiglia | 1.366,7 | 242,6 | 93,9 | 2.201,4 | 3.904,7 |
| - - Investire nell'istruzione e formazione | 615,7 | - | - | 344,9 | 960,6 |
| - - Investire nella scuola e per l'infanzia | 234,4 | 200,0 | 93,9 | 1.116,9 | 1.645,3 |
| - - Contrasto alla marginalità sociale: dignità del lavoro, occupazione, supporto alla disabilità | 369,0 | - | - | 246,1 | 615,1 |
| - - Incrementare la sicurezza dei cittadini | - | 0,6 | - | 40,9 | 41,6 |
| - - Favorire l'accesso allo sport e migliorare gli stili di vita | 12,0 | - | - | 70,1 | 82,1 |
| - - Valorizzare la cultura nel Lazio | 135,6 | 42,0 | - | 382,5 | 560,1 |
| IL LAZIO DEI TERRITORI E DELL'AMBIENTE | 495,5 | 1.392,7 | 383,6 | 5.051,5 | 7.323,4 |
| - Assetto urbanistico per lo sviluppo | 250,6 | 53,8 | 232,6 | 1.654,2 | 2.191,2 |
| - - Roma Capitale e urbanistica regionale | 250,6 | 24,2 | 178,0 | 1.211,6 | 1.664,3 |
| - - Migliorare le condizioni di famiglie e imprese: edilizia agevolata e progetti PNRR | - | 29,6 | 54,6 | 442,7 | 526,9 |
| - Ambiente, territorio, reti infrastrutturali | 245,0 | 1.338,9 | 151,0 | 3.397,3 | 5.132,1 |
| - - Tutela ambientale e protezione civile | 128,3 | 336,8 | - | 612,6 | 1.077,7 |
| - - Mobilità, trasporti e infrastrutture moderne e sostenibili | 116,7 | 1.002,1 | 151,0 | 2.784,7 | 4.054,4 |
| IL LAZIO DELLO SVILUPPO E DELLA CRESCITA | 2.087,8 | 406,3 | 8,2 | 3.162,4 | 5.664,7 |
| - Il Lazio intelligente per lo sviluppo e la crescita | 1.193,7 | 394,8 | 8,2 | 582,3 | 2.179,1 |
| - - Crescita industriale (credito, aree per la produzione, innovazione e ricerca, terza missione) | 1.193,7 | 394,8 | 8,2 | 582,3 | 2.179,1 |
| - Investimenti settoriali | 894,1 | 11,5 | - | 2.580,1 | 3.485,6 |
| - - Ampliare le politiche di sviluppo di settore | 561,1 | 11,5 | - | 1.146,8 | 1.719,3 |
| - - Migliorare le politiche per la gestione dei rifiuti e ampliare le politiche energetiche | 333,0 | - | - | 1.433,3 | 1.766,3 |
| Totale parziale al netto dell'assistenza tecnica | 4.169,1 | 2.041,6 | 3.250,9 | 12.001,3 | 21.462,9 |
| Assistenza tecnica | 152,3 | - | - | - | 152,3 |
| Totale generale | 4.321,4 | 2.041,6 | 3.250,9 | 12.001,3 | 21.615,2 |

Fonte: elaborazioni Regione Lazio – Direzione regionale programmazione economica, centrale acquisti, fondi europei, PNRR, ottobre 2024. – (1) Al netto degli apporti del bilancio regionale. – (2) Dati provvisori sul Complemento di Sviluppo Rurale 2023-2027. – (3) Dati aggiornati a novembre 2023 (Accordo per la coesione Stato-Lazio). – (4) Comprende anche la disponibilità di risorse per il settore sanitario e il riparto definito dalle DGR 776/2022 e 1179/2022 in attuazione dell'articolo 1, comma 134, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, e s.m.i. – (5) Dati provvisori in aggiornamento.

Con la conclusione delle operazioni di codifica dell'intero programma di governo 2023-2028 e dell'individuazione dei capitoli del bilancio pluriennale che alimentano finanziariamente le azioni di mandato, risultavano impegni totali di spesa (tra il 16 maggio e il 21 novembre dell'anno in corso) per 6,3 miliardi (circa 642 milioni in conto capitale) e spese per un valore complessivo di 3,6 miliardi (di cui 53 milioni in conto capitale). Gli obiettivi di governo che hanno trascinato la spesa totale sono risultati quelli inerenti il settore della sanità (circa 3,3 miliardi).

L'obiettivo programmatico *Mobilità, trasporti e infrastrutture moderne e sostenibili* ha evidenziato la spesa in conto capitale più elevata (19 milioni). Gli investimenti che hanno interessato la *Crescita industriale e l'ampliamento delle politiche settoriali* sono stati poco sotto 20 milioni (**tav. A3**).

Tavola A3 - PIAO Lazio 2025: impegni e spese (totale (T) e in conto capitale (K)) di 318 Aimp che concorrono alla realizzazione degli obiettivi programmatici per la XII legislatura. Periodo di riferimento 15 maggio 2024 – 21 novembre 2024 (valori espressi in milioni)

| CODICE | OBIETTIVI PROGRAMMATICI | IMPEGNI (a) | | SPESE (a) | |
|---------------|---|---------------|-----------------|--------------|-----------------|
| | | K | T | K | T |
| 01.01.01.00 | Estendere la sanità di prossimità | 94,38 | 235,93 | - | 1,09 |
| 01.01.02.00 | Migliorare le cure sanitarie | 0,53 | 2.120,29 | - | 1.177,04 |
| 01.01.03.00 | Ammodernamento tecnologico (at) e potenziamento infrastrutturale (pt) nella sanità | 85,67 | 2.748,22 | 0,50 | 2.158,99 |
| 01.01.04.00 | Migliorare le condizioni di vita (disabilità e malattie cronico-degenerative) | - | 45,48 | - | 11,24 |
| 01.02.01.00 | Investire nell'istruzione e formazione | 5,95 | 115,34 | 5,90 | 21,91 |
| 01.02.02.00 | Investire nella scuola e per l'infanzia | 1,84 | 99,80 | - | 39,07 |
| 01.02.03.00 | Contrasto marginalità sociale: dignità del lavoro, occupazione e supporto alla disabilità | 0,04 | 85,01 | 0,04 | 48,75 |
| 01.02.04.00 | Incrementare la sicurezza dei cittadini | 0,20 | 7,85 | - | 1,04 |
| 01.02.05.00 | Favorire l'accesso allo sport e migliorare gli stili di vita | 4,88 | 11,26 | 0,74 | 4,30 |
| 01.02.06.00 | Valorizzare la cultura nel lazio | 25,89 | 31,11 | 0,17 | 1,91 |
| 02.01.01.00 | Roma capitale e urbanistica regionale | 42,65 | 57,94 | 7,74 | 11,76 |
| 02.01.02.00 | Migliorare le condizioni di famiglie e imprese: edilizia agevolata e progetti pnrr | - | - | - | - |
| 02.02.01.00 | Tutela ambientale e protezione civile | 94,62 | 104,71 | 5,54 | 9,08 |
| 02.02.02.00 | Mobilità, trasporti e infrastrutture moderne e sostenibili | 204,18 | 494,44 | 19,09 | 120,67 |
| 03.01.01.00 | Crescita industriale (credito, aree produzione, innovazione e ricerca, terza missione) | 38,83 | 94,67 | 9,81 | 29,61 |
| 03.02.01.00 | Ampliare le politiche di sviluppo di settore | 42,68 | 60,26 | 3,20 | 4,18 |
| 03.02.02.00 | Migliorare le politiche per la gestione dei rifiuti e ampliare le politiche energetiche | - | - | - | - |
| Totale | | 642,34 | 6.312,31 | 52,74 | 3.640,63 |

Fonte: elaborazioni Regione Lazio – Direzione regionale programmazione economica, centrale acquisti, fondi europei, PNRR, novembre 2024 – (a) Dati estratti il 21 novembre 2024 dal sistema regionale SICER.

Valore pubblico: sintesi delle valutazioni della performance

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 n.1**), sono state 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 contenenti 3 Azioni Portanti (AP) (**tav. B**).

Tavola B - PIAO Lazio 2025: Addendum al Documento Strategico di Programmazione 2023-2028. Struttura Macroarea [01.] - Il Lazio dei diritti e dei valori, Indirizzo Programmatico [01.01.] - Salute

| INDIRIZZO PROGRAMMATICO (I P) E COD. IDENTIFICATIVO | POLICY PER I P | OBIETTIVO PROGRAMMATICO (O P) E COD. IDENTIFICATIVO | POLICY PER O P |
|---|----------------|---|----------------|
| [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 |

Fonte: Regione Lazio – Direzione regionale programmazione economica, centrale acquisti, fondi europei, PNRR, aprile 2024.

L'incremento del benessere reale (il valore pubblico), determinato dalle azioni/misure/policy volte alla realizzazione dei 4 Obiettivi Programmatici, riguarderà e beneficerà gli individui e le famiglie del Lazio. Inoltre, i beneficiari indiretti del valore pubblico, 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.

Per la misurazione del valore pubblico sui beneficiari, sono stati individuati e analizzati **19** indicatori di *performance* e di valutazione del benessere, direttamente o indirettamente influenzato dalle politiche pubbliche attivate dai 4 obiettivi programmatici (**tavv. A1 e A1-MT nell'Allegato tecnico n.1**).

Per l'insieme degli indicatori, vi è una prevalenza della tendenza verso il lieve miglioramento (8 su 19); 5 indicatori sono risultati stabili/stazionari nel periodo d'osservazione, 2 indicatori sono risultati in netto miglioramento, 3 indicatori hanno manifestato una tendenza al lieve peggioramento e 1 indicatore è in netto peggioramento.

In dettaglio, nel periodo di riferimento assunto: è stata osservata una situazione di stabilità-stazionarietà (ST) per 5/19 indicatori di *performance*⁽²⁴⁾; sono in netto miglioramento (NM) 2/19 indicatori di *performance*⁽²⁵⁾; sono in lieve miglioramento (LM) 8/19 indicatori di *performance*⁽²⁶⁾.

La tendenza al lieve peggioramento (LP) ha riguardato 3/19 indicatori [Anziani trattati in assistenza domiciliare socio-assistenziale; Mortalità per demenze e malattie del sistema nervoso (65 anni e più); Posti letto per specialità ad elevata assistenza] e quella al netto peggioramento (NP) è stata riscontrata in 1/20 [Medici di medicina generale con un numero di assistiti oltre soglia] che, passato dal 19,5 per cento del 2010 al 47,4 per cento del 2022, segnala la necessità di interventi per un rientro in un contesto di equilibrio tra domanda di assistiti e offerta di assistenza (**tav. C**).

Tavola C – PIAO Lazio 2025: Indici di performance con dinamiche «in peggioramento» - Indirizzo Programmatico [codice 01.01.00.00] – Salute

| INDICI DI PERFORMANCE (META-DATI) | BASELINE (a) | ANNI | TVMAC (b) | TENDENZA (c) |
|--|-----------------|-----------|--------------|-----------------|
| Anziani trattati in assistenza domiciliare socio-assistenziale (1) | 0,8 | 2010-2019 | -2,4 | LP |
| Mortalità per demenze e malattie del sistema nervoso (65 anni e più) (2) | 29,1 | 2010-2021 | -1,9 | LP |
| Posti letto per specialità ad elevata assistenza (3) | 2,7 | 2010-2021 | -1,1 | LP |
| Medici di medicina generale con un numero di assistiti oltre soglia (4) | 30,4 | 2010-2022 | -7,7 | NP |

Fonte: elaborazioni Regione Lazio, Direzione regionale programmazione economica, centrale acquisti, fondi europei, PNRR su archivi e base-dati Istat. – (a) Baseline: valore al 2018 o, in caso di assenza, all'anno immediatamente precedente; ANNI: Arco temporale su cui è calcolato il tasso; (b) TVMAC= Tasso di Variazione Medio Annuo Composto; (c) **Tendenza e attese:** Netto Miglioramento (NM) se: tasso > +5,0 %; Lieve Miglioramento (LM) se: +1,0 % < tasso < +5,0 %; Stabile (ST) se: - 1,0 % < tasso < +1,0 %; Lieve Peggioramento (LP) se: -5,0 % < tasso < -1,0 %; Netto Peggioramento (NP): se: tasso < -5,0 %.- (1) Anziani trattati in assistenza domiciliare socio-assistenziale sul totale della popolazione anziana (65 anni e oltre). Valori percentuali. – (2) Tassi di mortalità per malattie del sistema nervoso e disturbi psichici e comportamentali (causa iniziale) standardizzati con la popolazione europea al 2013 all'interno della classe di età 65 anni e più, per 10.000 residenti. Tassi standardizzati per 10.000 residenti. – (3) Posti letto nelle specialità ad elevata assistenza in degenza ordinaria in istituti di cura pubblici e privati per 10.000 abitanti. Per 10.000 abitanti. – (4) Percentuale di medici di medicina generale con un numero di pazienti oltre la soglia massima di 1500 assistiti prevista dal contratto dei medici di medicina generale. Valori percentuali

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

- (24) Posti letto in degenza ordinaria in istituti di cura pubblici e privati; Tasso di mortalità standardizzato per tumori maligni mammella (femmine); Medici; Eccesso di peso (tassi standardizzati); Indice di salute mentale (SF36).
- (25) Copertura dei programmi di *screening* per i tumori del colon retto; Copertura dei programmi di *screening* per i tumori della cervice uterina.
- (26) Alcol (tassi standardizzati); Copertura dei programmi di *screening* per i tumori della mammella; Fumo (tassi standardizzati); Infermieri e ostetriche; Mortalità per tumore (20-64 anni); Speranza di vita senza limitazioni nelle attività a 65 anni; Tasso di mortalità standardizzato per tumori maligni colon, retto, ano (maschi); Tasso di mortalità standardizzato per tumori maligni colon, retto, ano (femmine).

azioni/misure/policy dotate di finanziamento e contenenti 17 Azioni Portanti (AP) (**tav. D**).

Tavola D – PIAO Lazio 2025: Addendum al Documento Strategico di Programmazione 2023-2028. Struttura Macroarea [01.] - Il Lazio dei diritti e dei valori, Indirizzo Programmatico [01.02.] - Istruzione, formazione, lavoro, sicurezza, cultura, sport, famiglia

| INDIRIZZO PROGRAMMATICO (I P) E COD. IDENTIFICATIVO | POLICY PER I P | OBBIETTIVO PROGRAMMATICO (O P) E COD. IDENTIFICATIVO | POLICY PER O P |
|--|----------------|--|----------------|
| [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 |

Fonte: Regione Lazio – Direzione regionale programmazione economica, centrale acquisti, fondi europei, PNRR, aprile 2024.

L'incremento del benessere reale (il valore pubblico), determinato dalle azioni/misure/policy volte alla realizzazione dei 6 Obiettivi Programmatici, avrà come beneficiari diretti – nel complesso – gli individui, le famiglie e il capitale economico del Lazio.

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» (indicatori per le «politiche di istruzione e formazione»); 22/78 per le «politiche del lavoro e per il contrasto al disagio sociale» (indicatori per le «politiche del lavoro e per il contrasto al disagio sociale»); 19/78 per le «politiche per la cultura e lo sport» (indicatori per le «politiche per la cultura e lo sport») e 11/78 per le «politiche per la sicurezza» (indicatori per le «politiche per la sicurezza»).

Relativamente alle «politiche per l'istruzione e formazione» inerenti all'Obiettivo programmatico [codice 01.02.01.00] - *Investire nell'istruzione e formazione* e all'Obiettivo programmatico [codice 01.02.02.00] - *Per la famiglia: Investire nella scuola e nell'infanzia* sono stati osservati e analizzati 26 indicatori di *performance* (**tavv. A2 e A2-MT nell'Allegato tecnico n.1**). I beneficiari diretti delle azioni/misure/policy volte alla realizzazione dei due Obiettivi Programmatici saranno gli individui, le famiglie e il capitale economico del Lazio.

Dalle analisi delle *performance*, emerge che – nel complesso – è prevalente un'intonazione di miglioramento (18 indicatori) degli indicatori scelti per monitorare l'impatto delle policy – nel lungo periodo – su questi obiettivi. Nel periodo di riferimento assunto, dunque, è stata osservata: una situazione di stabilità-stazionarietà (ST) per 3/26 indicatori di *performance*⁽²⁷⁾; sono in netto miglioramento (NM) 9/26 indicatori di *performance*⁽²⁸⁾; sono in lieve miglioramento (LM), nel periodo di riferimento, 9/26 indicatori di *performance*⁽²⁹⁾.

Considerato che non sono stati osservati indicatori tendenti al netto peggioramento (NP), tuttavia sono

-
- (27) Livello di istruzione della popolazione 15-19 anni; Tasso di partecipazione nell'istruzione secondaria superiore; Partecipazione al sistema scolastico dei bambini di 4-5 anni.
- (28) Adulti che partecipano all'apprendimento permanente (totale); Giovani che abbandonano prematuramente i percorsi di istruzione e formazione professionale (totale); Occupati che partecipano ad attività formative e di istruzione; Tasso di abbandono alla fine del primo anno delle scuole secondarie superiori; Tasso di abbandono alla fine del secondo anno delle scuole secondarie superiori; Tasso giovani NEET (maschi); Tasso giovani NEET (femmine); Tasso giovani NEET (totale); Uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione.
- (29) Alunni con disabilità della scuola secondaria di II grado (valori assoluti); Passaggio all'università; Persone che conseguono un titolo terziario STEM nell'anno; Bambini di 0-2 anni iscritti al nido; Condizione occupazionale dei laureati dopo 1-3 anni dal conseguimento del titolo; Non occupati che partecipano ad attività formative e di istruzione; Tasso di istruzione terziaria nella fascia d'età 30-34 anni; Tasso di scolarizzazione superiore; Persone con almeno il diploma (25-64 anni).

risultati in lieve peggioramento (LP) 5/26 indicatori [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; Laureati e altri titoli terziari (30-34 anni); Livello di istruzione della popolazione adulta] **(tav. E)**.

Tavola E – PIAO Lazio 2025: Indici di performance con dinamiche «in peggioramento» - Indirizzo Programmatico [codice 01.02.00.00] – Istruzione, formazione, lavoro, sicurezza, cultura, sport, famiglia; Obiettivo programmatico [codice 01.02.01.00]- Investire nell'istruzione e formazione e Obiettivo programmatico [codice 01.02.02.00]- Per la famiglia: Investire nella scuola e nell'infanzia

| INDICI DI PERFORMANCE (META-DATI) | BASELINE (a) | ANNI | TVMAC (b) | TENDENZA (c) |
|---|-----------------|-----------|--------------|-----------------|
| Incidenza diplomati nei percorsi di istruzione tecnica-professionale (su tot.diplomati) (1) | 41,1 | 2013-2021 | -1,6 | LP |
| Laureati e altri titoli terziari (30-34 anni) (2) | 31,4 | 2018-2021 | -1,2 | LP |
| Livello di istruzione della popolazione adulta (3) | 30,3 | 2018-2022 | -1,4 | LP |
| Competenza alfabetica non adeguata (studenti III scuola secondaria primo grado) (4) | 31,2 | 2018-2023 | -3,1 | LP |
| Competenza numerica non adeguata (studenti III scuola secondaria primo grado) (5) | 38,4 | 2018-2023 | -3,2 | LP |

Fonte: elaborazioni Regione Lazio, Direzione regionale programmazione economica, centrale acquisti, fondi europei, PNRR su archivi e base-dati Istat. – (a) Baseline: valore al 2018 o, in caso di assenza, all'anno immediatamente precedente; ANNI: Arco temporale su cui è calcolato il tasso; (b) TVMAC= Tasso di Variazione Medio Annuo Composto; (c) Tendenza e attese: Netto Miglioramento (NM) se: tasso > +5,0 %; Lieve Miglioramento (LM) se: +1,0 % < tasso < +5,0 %; Stabile (ST) se: - 1,0 % < tasso < +1,%; Lieve Peggioramento (LP) se: -5,0 % < tasso < -1,0 %; Netto Peggioramento (NP) se: tasso < -5,0 % . – (1) Numero di diplomati (totale) presso i percorsi di istruzione tecnica e professionale sul totale dei diplomati | Valori percentuali. – (2) Percentuale di persone di 30-34 anni che hanno conseguito un titolo di livello terziario (Isced 5, 6, 7 o 8) sul totale delle persone di 30-34 anni. | Valori percentuali. (3) Percentuale della popolazione in età 25-64 anni che ha conseguito al più un livello di istruzione secondario inferiore (media annua) | Valori percentuali. (4) Percentuale di studenti delle classi III della scuola secondaria di primo grado che non raggiungono un livello sufficiente (Livello I + Livello II di 5 livelli) di competenza alfabetica | Valori percentuali. – (5) Percentuale di studenti delle classi III della scuola secondaria di primo grado che non raggiungono un livello sufficiente (Livello I + Livello II di 5 livelli) di competenza numerica | Valori percentuali.

Per la valutazione delle *performance* delle «politiche del lavoro e per il contrasto al disagio sociale» inerenti all'Obiettivo programmatico Obiettivo programmatico [codice 01.02.03.00] -*Contrasto alla marginalità sociale: dignità del lavoro, occupazione e sostegno alla disabilità* sono stati individuati 22 indicatori **(tavv. A3 e A3-MT nell'allegato tecnico n.1)**. I beneficiari diretti delle azioni/misure/policy volte alla realizzazione dei due Obiettivi Programmatici saranno gli individui, le famiglie e il capitale economico e sociale del Lazio.

Nel complesso, è prevalente un'intonazione verso il miglioramento e stazionarietà (15 indicatori) delle dinamiche degli indicatori scelti per monitorare l'impatto delle *policy* nel lungo periodo; le difficoltà della situazione sociale, tuttavia, sono evidenziati dalle tendenze di peggioramento di un numero non trascurabile di indicatori.

Nel periodo di riferimento assunto, dunque, è stata osservata: una situazione di stabilità-stazionarietà (ST) per 5/22 indicatori di *performance*⁽³⁰⁾; sono in netto miglioramento (NM) 5/22 indicatori di *performance*⁽³¹⁾; sono in lieve miglioramento (LM) 5/22 indicatori di *performance*⁽³²⁾.

La tendenza al lieve peggioramento (LP) riguarda 6/22 indicatori [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] e il netto peggioramento (NP) è stato osservato in 1/22 indicatori [Tasso di criminalità minore] **(tav. F)**.

(30) Incidenza della disoccupazione di lunga durata (totale); Tasso di occupazione (20-64 anni); Tasso di occupazione (totale); Tasso di occupazione della popolazione straniera (totale); Tasso di occupazione over 54 (totale).

(31) Giovani che abbandonano prematuramente i percorsi di istruzione e formazione professionale (totale); Persone in condizioni di grave deprivazione materiale e sociale - Europa 2030 (to-tale); Collocamento mirato: persone con disabilità avviate al lavoro al 31 dicembre (valori assoluti); Tasso di disoccupazione giovanile; Tasso giovani NEET (totale).

(32) Persone che vivono in situazioni di sovraffollamento abitativo, in abitazioni prive di alcuni servizi e con problemi strutturali; Collocamento mirato: tirocini avviati al 31 dicembre (valori assoluti); Condizione occupazionale dei laureati dopo 1-3 anni dal conseguimento del titolo; Dipendenti con bassa paga; Persone che vivono in situazioni di sovraffollamento abitativo, in abitazioni prive di alcuni servizi e con problemi strutturali; Occupati in lavori a termine da almeno 5 anni.

Tavola F – PIAO Lazio 2025: Indici di performance con dinamiche «in peggioramento» - Indirizzo Programmatico [codice 01.02.00.00] – Istruzione, formazione, lavoro, sicurezza, cultura, sport, famiglia - Obiettivo programmatico [codice 01.02.03.00] - Contrasto alla marginalità sociale: dignità del lavoro, occupazione e sostegno alla disabilità

| INDICI DI PERFORMANCE (META-DATI) | BASELINE (a) | ANNI | TVMAC (b) | TENDENZA (c) |
|---|-----------------|-----------|--------------|-----------------|
| Tasso di criminalità minorile | 2,0 | 2010-2016 | -10,6 | NP |
| Addetti delle nuove imprese | 2,7 | 2010-2021 | -1,6 | LP |
| Indice di povertà regionale (famiglie) | 7,3 | 2013-2021 | -1,9 | LP |
| Imprenditorialità giovanile (totale) | 5,9 | 2010-2022 | -1,2 | LP |
| Minori a rischio di povertà o esclusione sociale - Europa 2030 (totale) | n.d. | 2021-2022 | -4,7 | LP |
| Persone a rischio di povertà o esclusione sociale - Europa 2030 (totale) | n.d. | 2021-2022 | -1,5 | LP |
| Rapporto tassi di occupazione (25-49 anni): donne con figli in età prescolare/donne senza figli | 81,0 | 2018-2023 | -1,3 | LP |

Fonte: elaborazioni Regione Lazio, Direzione regionale programmazione economica, centrale acquisti, fondi europei, PNRR su archivi e base-dati Istat. – (a) Baseline: valore al 2018 o, in caso di assenza, all'anno immediatamente precedente; ANNI: Arco temporale su cui è calcolato il tasso; (b) TVMAC= Tasso di Variazione Medio Annuo Composto; (c) **Tendenza e attese**: Netto Miglioramento (NM) se: tasso > +5,0 %; Lieve Miglioramento (LM) se: +1,0 % < tasso < +5,0 %; Stabile (ST) se: -1,0 % < tasso < +1,0 %; Lieve Peggioramento (LP) se: -5,0 % < tasso < -1,0 %; Netto Peggioramento (NP) se: tasso < -5,0 %. (1) Minorenni denunciati sul totale della popolazione 14-17 anni | Valori percentuali. – (2) Addetti delle imprese nate nell'ultimo triennio in percentuale su addetti totali | Valori percentuali. – (3) Famiglie che vivono al di sotto della soglia di povertà (percentuale sulle famiglie residenti) | Valori percentuali. – (4) Titolari di imprese individuali con meno di trent'anni in percentuale sul totale dei titolari di imprese individuali iscritti nei registri delle Camere di Commercio italiane (totale) | Valori percentuali. – (5) Rappresenta il numero assoluto di minori che, secondo gli obiettivi dell'Europa 2030, si trovano al di sotto della soglia di povertà o esclusione sociale. | Valori assoluti. (6) Indica il numero assoluto di persone a rischio di povertà o esclusione sociale secondo gli obiettivi dell'Europa 2030. | Valori assoluti. – (7) Tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni con almeno un figlio in età 0-5 anni sul tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni senza figli per 100. | Valori percentuali.

L'analisi delle «politiche per la cultura e lo sport» inerenti all'Obiettivo programmatico [codice 01.02.05.00] -*Favorire l'accesso allo sport e migliorare gli stili di vita* e all'Obiettivo programmatico [codice 01.02.06.00] -*Valorizzare la cultura nel Lazio* ha riguardato 19 indicatori di *performance* (**tavv. A4 e A4-MT nell'Allegato tecnico n. 1**). I beneficiari diretti delle azioni/misure/policy volte alla realizzazione dei due Obiettivi Programmatici saranno gli individui e il capitale economico e sociale del Lazio.

Nel complesso, dagli indicatori scelti per monitorare l'impatto delle *policy* emerge la prevalenza di un'intonazione di peggioramento (12 indicatori su 19 complessivi).

Nel periodo di riferimento assunto: è stata osservata una situazione di stabilità-stazionarietà (ST) per 3/19 indicatori di *performance*⁽³³⁾; non vi sono tendenze di netto miglioramento (NM) ma *performance* di lieve miglioramento (LM) che riguardano 4/19 indicatori⁽³⁴⁾.

Le tendenze negative hanno interessato, invece, la maggior parte degli indicatori. Sono risultati il lieve peggioramento (LP) 6/19 indicatori [Incidenza del valore aggiunto dei settori culturali e creativi sul totale; Incidenza della spesa per ricreazione e cultura; Lettura di libri e quotidiani; Produttività del lavoro nei settori culturali e creativi; Domanda di spettacolo sportivo; Domanda di spettacolo teatrale e musicale] e vi è stato un netto peggioramento (NP) per 6/19 indicatori [Indice di domanda culturale (circuiti museali); Incidenza della popolazione residente in comuni senza alcuna offerta culturale; Indice di domanda culturale dei musei e istituti similari statali; Domanda di spettacolo, intrattenimento e sport nei comuni situati in area interna; Domanda di spettacolo, intrattenimento e sport per abitante; Fruizione delle biblioteche] (**tav. G**).

Tavola G – PIAO Lazio 2025: Indici di performance con dinamiche «in peggioramento» - Indirizzo Programmatico [codice 01.02.00.00] – Istruzione, formazione, lavoro, sicurezza, cultura, sport, famiglia Obiettivo programmatico [codice 01.02.05.00] - Favorire l'accesso allo sport e migliorare gli stili di vita e Obiettivo programmatico [codice 01.02.06.00] - Valorizzare la cultura nel Lazio

| INDICI DI PERFORMANCE (META-DATI) | BASELINE (a) | ANNI | TVMAC (b) | TENDENZA (c) |
|---|-----------------|-----------|--------------|-----------------|
| Incidenza del valore aggiunto dei settori culturali e creativi sul totale (1) | 5,5 | 2015-2020 | -3,0 | LP |
| Incidenza della spesa per ricreazione e cultura (2) | 6,8 | 2010-2020 | -1,2 | LP |
| Indice di domanda culturale (circuiti museali) (3) | 462,6 | 2010-2020 | -15,7 | NP |
| Produttività del lavoro nei settori culturali e creativi (4) | 52.357,7 | 2015-2020 | -1,7 | LP |

(33) Occupazione culturale e creativa; Diffusione della pratica sportiva; Partecipazione culturale fuori casa.

(34) Grado di integrazione verticale delle imprese nei settori culturali e creativi; Grado di promozione dell'offerta culturale dei musei e degli istituti similari statali; Incidenza di dipendenti in età giovanile delle imprese nei settori culturali e creativi; Indice di domanda culturale dei musei e istituti similari statali e non statali.

| | | | | |
|--|-------|-----------|--------|----|
| Incidenza della popolazione residente in comuni senza alcuna offerta culturale (5) | n.d. | 2019-2021 | -101,4 | NP |
| Indice di domanda culturale dei musei e istituti similari statali (6) | 257,8 | 2010-2021 | -9,4 | NP |
| Domanda di spettacolo sportivo (7) | 56,1 | 2018-2022 | -1,9 | LP |
| Domanda di spettacolo teatrale e musicale (8) | 85,3 | 2010-2022 | -1,4 | LP |
| Domanda di spettacolo, intrattenimento, sport nei comuni situati in area interna (9) | 90,9 | 2018-2022 | -12,3 | NP |
| Domanda di spettacolo, intrattenimento e sport per abitante (10) | 486,5 | 2018-2022 | -7,4 | NP |
| Fruizione delle biblioteche (11) | n.d. | 2019-2023 | -5,9 | NP |
| Letture di libri e quotidiani (12) | 38,5 | 2010-2023 | -2,0 | LP |
| Incidenza del valore aggiunto dei settori culturali e creativi sul totale (13) | 5,5 | 2015-2020 | -3,0 | LP |
| Incidenza della spesa per ricreazione e cultura (14) | 6,8 | 2010-2020 | -1,2 | LP |

Fonte: elaborazioni Regione Lazio, Direzione regionale programmazione economica, centrale acquisti, fondi europei, PNRR su archivi e base-dati Istat. – (a) Baseline: valore al 2018 o, in caso di assenza, all'anno immediatamente precedente; ANNI: Arco temporale su cui è calcolato il tasso; (b) TVMAC= Tasso di Variazione Medio Annuo Composto; (c) **Tendenza e attese**: Netto Miglioramento (NM) se: tasso > +5,0 %; Lieve Miglioramento (LM) se: +1,0 % < tasso < +5,0 %; Stabile (ST) se: - 1,0 % < tasso < +1,0 %; Lieve Peggioramento (LP) se: -5,0 % < tasso < -1,0 %; Netto Peggioramento (NP): se: tasso < -5,0 %. – (1) La percentuale del valore aggiunto economico generato dai settori culturali e creativi rispetto al totale dell'economia. | Valori percentuali. – (2) Consumi interni (dei residenti e non) per ricreazione e cultura sul totale dei consumi interni (%) | Valori percentuali. – (3) Numero di visitatori dei circuiti sul totale di musei e istituti similari appartenenti ai circuiti | Numero di visitatori per km2. – (4) Valore aggiunto delle imprese nei settori culturali e creativi per addetti dello stesso settore | Euro. – (5) Percentuale di popolazione residente in comuni senza alcuna offerta culturale | Valori percentuali. – (6) Numero di visitatori dei musei e istituti similari statali | Numero di visitatori per km2. – (7) Ingressi a eventi di spettacolo sportivo per 100 abitanti | Numero di ingressi a eventi per 100 abitanti – (8) Ingressi a eventi di spettacolo per 100 abitanti | Numero di ingressi a eventi per 100 abitanti. – (9) Ingressi a eventi di spettacolo per 100 abitanti | Numero di ingressi a eventi per 100 abitanti. – (10) Percentuale di persone di 3 anni e più che sono andate in biblioteca almeno una volta nei 12 mesi precedenti l'intervista sul totale delle persone di 3 anni e più. | Valori percentuali. – (11) Percentuale di persone di 6 anni e più che hanno letto almeno quattro libri l'anno (libri cartacei, e-book, libri on line, audiolibri) per motivi non strettamente scolastici o professionali e/o hanno letto quotidiani (cartacei e/o on line) almeno tre volte a settimana sul totale delle persone di 6 anni e più. | Valori percentuali

In merito alle politiche per la sicurezza inerenti all'Obiettivo programmatico [codice 01.02.04.00]- **Incrementare la sicurezza dei cittadini**, sono stati individuati 11 indicatori (**tavv. A5 e A5-MT nell'Allegato tecnico n.1**). I beneficiari diretti delle azioni/misure/policy volte alla realizzazione dell'Obiettivo Programmatico saranno – prevalentemente – gli individui e le famiglie del Lazio.

Nel complesso, è prevalente un'intonazione di miglioramento-stazionarietà (10 indicatori) nelle valutazioni degli indicatori scelti per monitorare l'impatto delle policy – nel lungo periodo – su questo obiettivo.

Nel periodo di riferimento assunto è stata osservata una situazione di stabilità-stazionarietà (ST) per 3/11 indicatori di *performance*⁽³⁵⁾ e, essendosi ridotta la criminalità di tipo mafioso e risultando meno furti e rapine denunciate, si può ritenere che vi sia stata una tendenza in netto miglioramento (NM) per 3/11 indicatori di *performance*⁽³⁶⁾. Parallelamente, essendosi ridotte – con percentuali di arretramento moderate – il rischio di criminalità per cittadini e famiglie nelle zone in cui vivono ed essendosi osservate attenuazioni degli elementi di degrado oltre alla minor presenza di lavoro nero e omicidi, vi sono *performance* di lieve miglioramento (LM) che riguardano 4/11 indicatori di *performance*⁽³⁷⁾

La tendenza molto negativa, come osservato anche nell'analisi delle *performance* degli indicatori scelti per valutare il valore pubblico delle politiche per il lavoro e per il contrasto al disagio e marginalità sociale, è stata riscontrata in 1 indicatore, in netto peggioramento (NP) relativo al tasso di criminalità minorile in crescita nel periodo valutato del 10,6 per cento.

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 contenuti 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» (**tav. H**).

Tavola H - PIAO Lazio 2025: Addendum al Documento Strategico di Programmazione 2023-2028. Struttura Macroarea [02.] - Il Lazio dei territori e dell'ambiente, Indirizzo Programmatico [02.01.] - Assetto urbanistico per lo sviluppo

(35) Indice di microcriminalità nelle città (1); Indice di microcriminalità nelle città (2); Presenza di elementi di degrado nella zona in cui si vive.

(36) Tasso di criminalità organizzata e di tipo mafioso; Tasso di furti denunciati; Tasso di rapine denunciate.

(37) Percezione del rischio di criminalità; Percezione delle famiglie del rischio di criminalità nella zona in cui vivono; Tasso di irregolarità del lavoro; Tasso di omicidi.

| INDIRIZZO PROGRAMMATICO (IP) E COD. IDENTIFICATIVO | POLICY PER IP | OBIETTIVO PROGRAMMATICO (OP) E COD. IDENTIFICATIVO | POLICY PER OP |
|--|---------------|--|---------------|
| [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 |

Fonte: Regione Lazio – Direzione regionale programmazione economica, centrale acquisti, fondi europei, PNRR, aprile 2024.

Il valore pubblico determinato dalle azioni/misure/policy volte alla realizzazione dei 2 Obiettivi Programmatici, avrà come beneficiari diretti gli individui, le famiglie, l'ambiente e l'economia del Lazio.

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 (**tavv. A6 e A6-MT nell'Allegato tecnico n. 1**).

Nell'insieme non vi è una chiara evidenza di stabilità-miglioramento o peggioramento delle politiche pubbliche sull'urbanistica.

Nel periodo di riferimento assunto è stata osservata: una situazione di stabilità-stazionarietà (ST) per 5/11 indicatori di *performance*⁽³⁸⁾ e un netto miglioramento (NM) per 1/11 indicatore⁽³⁹⁾. Dal lato negativo, sono stati osservate tendenze di lieve peggioramento (LP) nel caso di 3/11 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)] e tendenze di netto peggioramento (NP) nel caso di 2/11 indicatori [Abusivismo edilizio; Passeggeri trasportati dal TPL nei comuni capoluogo di provincia per abitante] (**tav. I**).

Tavola I – PIAO Lazio 2025: Indici di performance con dinamiche «in peggioramento» - Indirizzo Programmatico [codice 02.01.00.00] – Assetto urbanistico per lo sviluppo - Obiettivo programmatico [codice 02.01.01.00] - Roma Capitale e urbanistica regionale e Obiettivo programmatico [codice 02.01.02.00] - Migliorare le condizioni di famiglie e imprese: edilizia agevolata e progetti PNRR

| INDICI DI PERFORMANCE (META-DATI) | BASELINE (a) | ANNI | TVMAC (b) | TENDENZA (c) |
|--|--------------|-----------|-----------|--------------|
| Passeggeri trasportati dal TPL nei comuni capoluogo di provincia per abitante (1) | 311,3 | 2011-2020 | -12,8 | NP |
| Posti-km offerti dal TPL nei comuni capoluogo di provincia (2) | 6,8 | 2011-2019 | -1,2 | LP |
| Abusivismo edilizio (3) | 22,5 | 2010-2022 | -6,0 | NP |
| Utilizzo mezzi pubbl. trasporto (occupati, studenti, scolari, utenti mezzi pubblici (tot.))(4) | 29,3 | 2010-2022 | -1,5 | LP |
| Insoddisfazione per il paesaggio del luogo di vita (5) | 36,1 | 2012-2023 | -3,9 | LP |

Fonte: elaborazioni Regione Lazio, Direzione regionale programmazione economica, centrale acquisti, fondi europei, PNRR su archivi e base-dati Istat. – (a) **Baseline**: valore al 2018 o, in caso di assenza, all'anno immediatamente precedente; **ANNI**: Arco temporale su cui è calcolato il tasso; (b) **TVMAC**= Tasso di Variazione Medio Annuo Composto; (c) **Tendenza e attese**: Netto Miglioramento (NM) se: tasso > +5,0 %; Lieve Miglioramento (LM) se: +1,0 % < tasso < +5,0 %; Stabile (ST) se: - 1,0 % < tasso < +1,0 %; Lieve Peggioramento (LP) se: -5,0 % < tasso < -1,0 %; Netto Peggioramento (NP): se: tasso < -5,0 %.- (1) Rapporto tra il numero di passeggeri trasportati dal Trasporto pubblico locale nei comuni capoluogo di provincia e la popolazione residente media nell'anno | Numero per abitante. – (2) Posti-km offerti dal Trasporto pubblico locale nei capoluoghi di Provincia (migliaia per abitante) | Posti-km (migliaia per abitante). – (3) Numero di costruzioni abusive realizzate nell'anno di riferimento per 100 costruzioni autorizzate dai Comuni | Per 100 costruzioni autorizzate. – (4) Numero di occupati, studenti, scolari e utenti di mezzi pubblici che hanno utilizzato mezzi pubblici di trasporto sul totale delle persone che si sono spostate per motivi di lavoro e di studio e hanno usato mezzi di trasporto | Valori percentuali. – (5) Percentuale di persone di 14 anni e più che dichiarano che il paesaggio del luogo di vita è affetto da evidente degrado sul totale delle persone di 14 anni e più. | Valori percentuali.

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 contenuti 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» (**tav. L**).

(38) Difficoltà delle famiglie nel raggiungere negozi alimentari e/o mercati; Indice di microcriminalità nelle città (1); Trasporto pubblico locale nelle città; Disponibilità di verde urbano; Presenza di elementi di degrado nella zona in cui si vive.

(39) Dotazione di parcheggi di corrispondenza.

Tavola L- PIAO Lazio 2025: Addendum al Documento Strategico di Programmazione 2023-2028. Struttura Macroarea [02.] - Il Lazio dei territori e dell'ambiente, Indirizzo Programmatico [02.02.] - Ambiente, territorio, reti infrastrutturali

| INDIRIZZO PROGRAMMATICO (I P) E COD. IDENTIFICATIVO | POLICY PER I P | OBBIETTIVO PROGRAMMATICO (O P) E COD. IDENTIFICATIVO | POLICY PER O P |
|--|----------------|--|----------------|
| [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 |

Fonte: Regione Lazio – Direzione regionale programmazione economica, centrale acquisti, fondi europei, PNRR, aprile 2024.

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.

Per la valutazione delle *performance* delle azioni/misure/policy dell'indirizzo in esame sono stati individuati e analizzati 17 indicatori direttamente o indirettamente influenzati dalle politiche pubbliche attivate dai 2 obiettivi programmatici (**tavv. A7 e A7-MT nell'Allegato tecnico n. 1**). Nell'insieme non vi è una chiara evidenza di stabilità-miglioramento o peggioramento delle *performance* degli indicatori inerenti alle materie dell'urbanistica.

Nel periodo di riferimento assunto è stata osservata: una situazione di stabilità-stazionarietà (ST) per 5/17 indicatori di *performance*⁽⁴⁰⁾; un netto miglioramento (NM) in 1/17 indicatore⁽⁴¹⁾; un lieve miglioramento (LM) per 1/17 indicatore⁽⁴²⁾.

Dal lato negativo, sono state osservate tendenze: (a) di lieve peggioramento (LP) nel caso di 6/17 indicatori [Monitoraggio della qualità dell'aria; Popolazione esposta al rischio di frane; Posti-km offerti dal TPL nei comuni capoluogo di provincia; Siti di Importanza Comunitaria (SIC); Utilizzo di mezzi pubblici di trasporto da parte di occupati, studenti, scolari e utenti di mezzi pubblici (totale); Insoddisfazione per il paesaggio del luogo di vita]; (b) di netto peggioramento (NP) nel caso di 4/17 indicatori [Impatto degli incendi boschivi; Popolazione esposta al rischio di alluvioni; Superficie forestale boscata percorsa dal fuoco; Passeggeri trasportati dal TPL nei comuni capoluogo di provincia per abitante] (**tav. M**).

Tavola M – PIAO Lazio 2025: Indici di performance con dinamiche «in peggioramento» - Indirizzo Programmatico [codice 02.02.00.00] – Ambiente, territorio, reti infrastrutturali - Obiettivo programmatico [codice 02.02.01.00] – Tutela ambientale e protezione civile e Obiettivo programmatico [codice 02.02.02.00] – Mobilità, trasporti e infrastrutture moderne e sostenibili

| INDICI DI PERFORMANCE (META-DATI) | BASELINE (a) | ANNI | TVMAC (b) | TENDENZA (c) |
|--|--------------|-----------|-----------|--------------|
| Monitoraggio della qualità dell'aria (1) | 0,64 | 2010-2012 | -2,3 | LP |
| Passeggeri trasportati dal TPL nei comuni capoluogo di provincia per abitante (2) | 311,34 | 2011-2020 | -12,8 | NP |
| Popolazione esposta al rischio di alluvioni (3) | 3,50 | 2015-2020 | -7,8 | NP |
| Popolazione esposta al rischio di frane (4) | 1,60 | 2015-2020 | -2,7 | LP |
| Posti-km offerti dal TPL nei comuni capoluogo di provincia (5) | 6,82 | 2011-2019 | -1,2 | LP |
| Siti di Importanza Comunitaria (SIC) (6) | 7,13 | 2010-2021 | -1,4 | LP |
| Impatto degli incendi boschivi (7) | 0,30 | 2010-2022 | -6,4 | NP |
| Superficie forestale boscata percorsa dal fuoco (8) | 0,05 | 2010-2022 | -5,3 | NP |
| Utilizzo mezzi pubblici trasporto (occupati, studenti, scolari e utenti di mezzi pubblici (tot.) (9) | 29,34 | 2010-2022 | -1,5 | LP |
| Insoddisfazione per il paesaggio del luogo di vita (10) | 36,10 | 2012-2023 | -3,9 | LP |

Fonte: elaborazioni Regione Lazio, Direzione regionale programmazione economica, centrale acquisti, fondi europei, PNRR su archivi e base-dati Istat. – (a) **Baseline**: valore al 2018 o, in caso di assenza, all'anno immediatamente precedente; **ANNI**: Arco temporale su cui è calcolato il tasso; (b) **TVMAC**= Tasso di Variazione Medio Annuo Composto; (c) **Tendenza e attese**: Netto Miglioramento (NM) se: tasso > +5,0 %; Lieve Miglioramento (LM) se: +1,0 % < tasso < +5,0 %; Stabile (ST) se: - 1,0 % < tasso < +1,0 %; Lieve Peggioramento (LP) se: -5,0 % < tasso < -1,0 %; Netto Peggioramento (NP) se: tasso < -5,0 %. – (1) Dotazione di stazioni di monitoraggio dell'aria (valori per 100.000 abitanti) | Numero per centomila abitanti. – (2) Rapporto tra il numero di passeggeri trasportati dal Trasporto pubblico locale nei comuni capoluogo di provincia e la popolazione residente media nell'anno | Numero per abitante. – (3) Percentuale di popolazione residente in aree a pericolosità idraulica media (tempo di ritorno 100-200 anni ex D. Lgs. 49/2010), individuate sulla base della Mosaicatura nazionale ISPRA dei Piani di assetto idrogeologico (PAI) e dei relativi aggiornamenti, con riferimento allo scenario di rischio P2. La popolazione considerata è quella del Censimento 2011. | Valori percentuali. – (4) Percentuale di popolazione residente in aree con pericolosità da frana elevata e molto elevata, individuate sulla base della Mosaicatura nazionale ISPRA dei Piani di assetto idrogeologico (PAI) e dei relativi aggiornamenti. La popolazione considerata è quella del Censimento 2011. | Valori percentuali. – (5) Posti-km offerti dal Trasporto pubblico locale nei capoluoghi di Provincia (migliaia per abitante) | Posti-km (migliaia per abitante). – (6) Superficie dei Siti di Importanza Comunitaria (SIC) sulla superficie

(40) Tasso di turisticità nei parchi nazionali e regionali; Presenza di elementi di degrado nella zona in cui si vive; Zone a Protezione Speciale (ZPS); Indice di utilizzazione del trasporto ferroviario (1); Trasporto pubblico locale nelle città.

(41) Dotazione di parcheggi di corrispondenza.

(42) Grado di soddisfazione del servizio di trasporto ferroviario a livello regionale (Totale).

regionale (percentuale) | Valori percentuali. – (7) Superficie forestale (boscata e non boscata) percorsa dal fuoco per 1.000 km². | Per 1.000 km². – (8) Superficie forestale boscata percorsa dal fuoco sul totale della superficie forestale (%) | Valori percentuali. – (9) Numero di occupati, studenti, scolari e utenti di mezzi pubblici che hanno utilizzato mezzi pubblici di trasporto sul totale delle persone che si sono spostate per motivi di lavoro e di studio e hanno usato mezzi di trasporto | Valori percentuali. – (10) Percentuale di persone di 14 anni e più che dichiarano che il paesaggio del luogo di vita è affetto da evidente degrado sul totale delle persone di 14 anni e più. | Valori percentuali.

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 contenenti 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» (**tav. N**).

Tavola N - PIAO Lazio 2025: Addendum al Documento Strategico di Programmazione 2023-2028. Struttura Macroarea [03.] - Il Lazio dello sviluppo e della crescita, Indirizzo Programmatico [03.01.] - Il Lazio intelligente per lo sviluppo e la crescita

| INDIRIZZO PROGRAMMATICO (I P) E COD. IDENTIFICATIVO | POLICY PER I P | OBBIETTIVO PROGRAMMATICO (O P) E COD. IDENTIFICATIVO | POLICY PER O P |
|--|----------------|---|----------------|
| [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 |

Fonte: Regione Lazio – Direzione regionale programmazione economica, centrale acquisti, fondi europei, PNRR, aprile 2024.

L'incremento del benessere reale, determinato dalle azioni/misure/policy volte alla realizzazione dell'Obiettivi Programmatico, riguarderà il capitale umano e quello economico del Lazio.

Per la misurazione del valore pubblico sui beneficiari, sono stati individuati e analizzati In merito alle 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».

Nel complesso dei 3 ambiti di *policy*, gli indicatori individuati per valutare la *performance* della crescita industriale regionale si distribuiscono con una stessa intensità (il 33,3 per cento) sia nel *range* che va dal lieve miglioramento (LM) al netto miglioramento (NM) sia nel *range* compreso tra il lieve peggioramento (LP) e il netto peggioramento (NP) sia, infine, nel livello stazionario (ST). Non essendoci una chiara tendenza di fondo, sono state analizzate le *performance* dei singoli ambiti di *policy* che sospingono l'intero obiettivo programmatico «crescita industriale».

Relativamente al primo ambito di *policy* «competitività e finanziamento privato dell'attività economica», i beneficiari diretti delle azioni/misure/policy saranno il capitale umano e quello economico. Lo studio degli 11 indicatori di *performance* evidenzia (**tavv. A8 e A8-MT nell'Allegato tecnico n. 1**): una situazione di stabilità-stazionarietà (ST) per 5/11 indicatori di *performance*⁽⁴³⁾; un netto miglioramento

(43) Addetti occupati nelle unità locali delle imprese italiane a controllo estero; Capacità di sviluppo dei servizi alle imprese; Intensità di accumulazione del capitale; Quota degli addetti nei settori ad alta intensità di conoscenza nelle imprese dell'industria e dei servizi; Rischio dei finanziamenti.

(NM) in 1/11 indicatore⁽⁴⁴⁾; un lieve miglioramento (LM) per 2/11 indicatori⁽⁴⁵⁾.

Dal lato negativo, sono stati osservate tendenze di lieve peggioramento (LP) nel caso di 1/11 indicatore [Capacità di finanziamento] e tendenze di netto peggioramento (NP) nel caso di 2/11 indicatori [Investimenti in capitale di rischio - *expansion e replacement*; Valore degli investimenti in capitale di rischio - *early stage*] (**tav. O**).

Tavola O – PIAO Lazio 2025: Indici di performance con dinamiche «in peggioramento» - Indirizzo Programmatico [codice 03.01.00.00] – Il Lazio intelligente per lo sviluppo e la crescita - Obiettivo programmatico [codice 03.01.01.00] – Crescita industriale (credito, aree per la produzione, innovazione e ricerca, Terza Missione)

| INDICI DI PERFORMANCE (META-DATI) | BASELINE (a) | ANNI | TVMAC (b) | TENDENZA (c) |
|---|-----------------|-----------|--------------|-----------------|
| Capacità di finanziamento (1) | 0,129 | 2010-2018 | -2,6 | LP |
| Investimenti in capitale di rischio - <i>expansion e replacement</i> (2) | 0,004 | 2010-2019 | -100,0 | NP |
| Valore degli investimenti in capitale di rischio - <i>early stage</i> (3) | 0,005 | 2010-2019 | -8,1 | NP |

Fonte: elaborazioni Regione Lazio, Direzione regionale programmazione economica, centrale acquisti, fondi europei, PNRR su archivi e base-dati Istat. – (a) **Baseline**: valore al 2018 o, in caso di assenza, all'anno immediatamente precedente; **ANNI**: Arco temporale su cui è calcolato il tasso; (b) **TVMAC**= Tasso di Variazione Medio Annuo Composto; (c) **Tendenza e attese**: Netto Miglioramento (NM) se: tasso > +5,0 %; Lieve Miglioramento (LM) se: +1,0 % < tasso < +5,0 %; Stabile (ST) se: - 1,0 % < tasso < +1,0 %; Lieve Peggioramento (LP) se: -5,0 % < tasso < -1,0 %; Netto Peggioramento (NP): se: tasso < -5,0 %. – (1) Differenziale dei tassi attivi sui finanziamenti per cassa con il Centro-Nord | Valori percentuali. – (2) Investimenti in capitale di rischio - *expansion e replacement* in percentuale del Pil | Valori percentuali. – (3) Investimenti in capitale di rischio - *early stage* in percentuale del Pil | Valori percentuali

In merito al secondo ambito di policy «ricerca, sviluppo e innovazione», i beneficiari diretti riguarderanno il capitale umano e quello economico.

L'analisi dei 12 indicatori di *performance*, evidenzia (**tavv. A9 e A9-MT nell'Allegato tecnico n.1**): una situazione di stabilità-stazionarietà (ST) per 1/12 indicatore⁽⁴⁶⁾; un netto miglioramento (NM) in 2/12 indicatori⁽⁴⁷⁾; un lieve miglioramento (LM) per 5/12 indicatori⁽⁴⁸⁾.

Al contrario, sono stati osservate tendenze di lieve peggioramento (LP) nel caso di 2/12 indicatori [Imprese che hanno svolto attività di R&S in collaborazione con soggetti esterni; Tasso di sopravvivenza a tre anni delle imprese nei settori ad alta intensità di conoscenza] e tendenze di netto peggioramento (NP) nel caso di 2/12 indicatore [Intensità brevettuale; Imprese che hanno svolto attività di R&S utilizzando infrastrutture di ricerca e altri servizi alla R&S da soggetti pubblici o privati] (**tav. P**).

Tavola P – PIAO Lazio 2025: Indici di performance con dinamiche «in peggioramento» - Indirizzo Programmatico [codice 03.01.00.00] – Il Lazio intelligente per lo sviluppo e la crescita - Obiettivo programmatico [codice 03.01.01.00] – Crescita industriale (credito, aree per la produzione, innovazione e ricerca, Terza Missione)

| INDICI DI PERFORMANCE (META-DATI) | BASELINE (a) (d) | ANNI | TVMAC (b) | TENDENZA (c) |
|---|---------------------|-----------|--------------|-----------------|
| Intensità brevettuale | 23,0 | 2010-2012 | -25,1 | NP |
| Imprese che hanno svolto attività di R&S in collaborazione con soggetti esterni (1) | 35,0 | 2010-2021 | -3,8 | LP |
| Imprese che hanno svolto attività di R&S in infrastr. di ricerca e servizi R&S da sogg. Pubb. o privati (2) | 33,0 | 2013-2021 | -6,2 | NP |
| Tasso di sopravvivenza a tre anni delle imprese nei settori ad alta intensità di conoscenza (3) | 57,4 | 2010-2021 | -2,2 | LP |

Fonte: elaborazioni Regione Lazio, Direzione regionale programmazione economica, centrale acquisti, fondi europei, PNRR su archivi e base-dati Istat. – (a) **Baseline**: valore al 2018 o, in caso di assenza, all'anno immediatamente precedente; **ANNI**: Arco temporale su cui è calcolato il tasso; (b) **TVMAC**= Tasso di Variazione Medio Annuo Composto; (c) **Tendenza e attese**: Netto Miglioramento (NM) se: tasso > +5,0 %; Lieve Miglioramento (LM) se: +1,0 % < tasso < +5,0 %; Stabile (ST) se: - 1,0 % < tasso < +1,0 %; Lieve Peggioramento (LP) se: -5,0 % < tasso < -1,0 %; Netto Peggioramento (NP): se: tasso < -5,0 %. – (1) Numero di brevetti registrati allo European Patent Office (EPO) per milione di abitanti | Numero per milione di abitanti. – (2) Imprese che hanno svolto attività di R&S in collaborazione con soggetti esterni sul totale delle imprese che svolgono R&S (%) | Valori percentuali. – (3) Imprese che hanno svolto attività di R&S utilizzando infrastrutture di ricerca e altri servizi alla R&S da soggetti pubblici o privati sul totale delle imprese con attività di R&S *intra-muros* (%) | Valori percentuali. – (4) La percentuale di imprese nei settori ad alta intensità di conoscenza che sopravvivono e rimangono attive per almeno tre anni | Valori percentuali

(44) Incidenza della certificazione ambientale.

(45) Investimenti privati sul PIL; Specializzazione produttiva nei settori ad alta tecnologia (totale).

(46) Quota degli addetti nei settori ad alta intensità di conoscenza nelle imprese dell'industria e dei servizi.

(47) Ricercatori occupati nelle imprese sul totale degli addetti (totale); Tasso di innovazione del sistema produttivo.

(48) Addetti alla R&S; Incidenza della spesa pubblica per R&S sul PIL; Incidenza della spesa totale per R&S sul PIL; Specializzazione produttiva nei settori ad alta tecnologia (totale); Spesa media regionale per innovazione delle imprese.

I beneficiari diretti delle azioni/misure/policy volte alla realizzazione del terzo ambito di policy «tendenze generali dei settori e dell'attività economica» saranno il capitale umano, quello economico e il capitale ambientale.

L'analisi dei 19 indicatori di *performance* ha evidenziato (**tavv. A10 e A10-MT nell'allegato tecnico n. 1**): una situazione di stabilità-stazionarietà (ST) per 8/19 indicatori⁽⁴⁹⁾ e un lieve miglioramento (LM) per 4/19 indicatori⁽⁵⁰⁾.

Sono stati osservate tendenze di lieve peggioramento (LP) nel caso di 6/19 indicatori [Produttività del lavoro nel turismo; Produttività del settore della pesca; Ula Industria manifatturiera; Ula Pesca, piscicoltura e servizi connessi; Ula dell'Agricoltura, caccia e silvicoltura; Valore aggiunto Turismo (prezzi correnti)] e tendenze di netto peggioramento (NP) nel caso di 1/19 indicatore [Valore aggiunto Pesca, piscicoltura e servizi connessi (prezzi correnti)] (**tav. Q**).

Tavola Q – PIAO Lazio 2025: Indici di performance con dinamiche «in peggioramento» - Indirizzo Programmatico [codice 03.01.00.00] – Il Lazio intelligente per lo sviluppo e la crescita - Obiettivo programmatico [codice 03.01.01.00] – Crescita industriale (credito, aree per la produzione, innovazione e ricerca, Terza Missione)

| INDICI DI PERFORMANCE (META-DATI) | BASILINE (a) | ANNI | TVMAC (b) | TENDENZA (c) |
|--|-----------------|-----------|--------------|-----------------|
| Produttività del lavoro nel turismo (1) | 37,4 | 2010-2016 | -2,4 | LP |
| Produttività del settore della pesca (2) | 50,5 | 2010-2021 | -3,4 | LP |
| Ula Industria manifatturiera (3) | 140,7 | 2010-2021 | -2,4 | LP |
| Ula Pesca, piscicoltura e servizi connessi (4) | 0,9 | 2010-2021 | -2,0 | LP |
| Ula dell'Agricoltura, caccia e silvicoltura (5) | 71,4 | 2010-2021 | -1,0 | LP |
| Valore aggiunto Pesca, piscicoltura e servizi connessi (prezzi correnti) (6) | 37,1 | 2010-2021 | -6,1 | NP |
| Valore aggiunto Turismo (prezzi correnti) (7) | 6.635,8 | 2010-2021 | -2,1 | LP |

Fonte: elaborazioni Regione Lazio, Direzione regionale programmazione economica, centrale acquisti, fondi europei, PNRR su archivi e base-dati Istat. – (a) **Baseline**: valore al 2018 o, in caso di assenza, all'anno immediatamente precedente; **ANNI**: Arco temporale su cui è calcolato il tasso; (b) **TVMAC**= Tasso di Variazione Medio Annuo Composto; (c) **Tendenza e attese**: Netto Miglioramento (NM) se: tasso > +5,0 %; Lieve Miglioramento (LM) se: +1,0 % < tasso < +5,0 %; Stabile (ST) se: - 1,0 % < tasso < +1,0 %; Lieve Peggioramento (LP) se: -5,0 % < tasso < -1,0 %; Netto Peggioramento (NP): se: tasso < -5,0 %. – (1) Valore aggiunto del settore del turismo per ULA dello stesso settore - migliaia di euro concatenati (anno di riferimento 2010) | Migliaia di euro. – (2) Valore aggiunto della pesca, piscicoltura e servizi connessi per ULA dello stesso settore (migliaia di euro concatenati - anno di riferimento 2010) | Migliaia di euro. – (3) È un'unità di misura del volume di lavoro prestato nelle posizioni lavorative nello specifico settore. È calcolata riducendo il valore unitario delle posizioni lavorative a tempo parziale in equivalenti a tempo pieno. | Unità lavorative annue (migliaia). – (4) È un'unità di misura del volume di lavoro prestato nelle posizioni lavorative nello specifico settore. È calcolata riducendo il valore unitario delle posizioni lavorative a tempo parziale in equivalenti a tempo pieno. | Unità lavorative annue (migliaia). – (5) È un'unità di misura del volume di lavoro prestato nelle posizioni lavorative nello specifico settore. È calcolata riducendo il valore unitario delle posizioni lavorative a tempo parziale in equivalenti a tempo pieno. | Unità lavorative annue (migliaia). – (6) Il valore economico aggiunto dello specifico settore | Migliaia di Euro. – (7) Il valore economico aggiunto dello specifico settore | Migliaia di Euro.

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 contenenti 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. R**).

(49) Produttività del lavoro nell'industria alimentare; Produttività del lavoro nell'industria manifatturiera; Ula Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli; Ula Industria alimentare, delle bevande e del tabacco; Ula Turismo; Valore aggiunto Industria manifatturiera (prezzi correnti); Valore aggiunto Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco (prezzi correnti); Valore aggiunto dell'agricoltura, silvicoltura e pesca (valori concatenati 2015).

(50) Produttività del lavoro in agricoltura; Produttività del lavoro nel commercio; Ula Turismo; Valore aggiunto Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli (prezzi correnti); Valore aggiunto dell'Agricoltura, della caccia e della silvicoltura (valori correnti).

Tavola R - PAIO Lazio 2025: Addendum al Documento Strategico di Programmazione 2023-2028. Struttura Macroarea [03.] - Il Lazio dello sviluppo e della crescita, Indirizzo Programmatico [03.02.] - Investimenti settoriali

| INDIRIZZO PROGRAMMATICO (I P) E COD. IDENTIFICATIVO | POLICY PER I P | OBIETTIVO PROGRAMMATICO (O P) E COD. IDENTIFICATIVO | POLICY PER O P |
|---|----------------|---|----------------|
| [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 |

Fonte: Regione Lazio – Direzione regionale programmazione economica, centrale acquisti, fondi europei, PNRR, aprile 2024.

Saranno beneficiari dell'incremento del benessere reale (il valore pubblico), determinato dalle azioni/misure/policy volte alla realizzazione dei 2 Obiettivi Programmatici, il capitale umano, il capitale economico e il capitale ambientale del Lazio.

Per la misurazione del valore pubblico sui beneficiari, sono stati individuati e analizzati **49** indicatori di *performance* e di valutazione del benessere, direttamente o indirettamente influenzato dalle politiche pubbliche attivate dai 2 Obiettivi Programmatici

Gli indicatori sono stati individuati per i 3 ambiti di *policy* che concorrono alla realizzazione dei due obiettivi: indicatori di *performance* per le «politiche inerenti la filiera agro-industriale, l'economia del mare e il settore e la filiera del turismo»; indicatori dell'ambito dello «sviluppo multisettoriale – e, in particolare, per realizzare *policy* volte a introdurre una maggior efficienza del trasporto di merci e persone»; indicatori che riguardano la «gestione dei rifiuti e le politiche energetiche».

Primo ambito di policy. – Per le «politiche inerente alla filiera agro-industriale, l'economia del mare e il settore e la filiera del turismo» lo studio dei 22 indicatori di *performance* evidenzia (**tavv. A11 e A11-MT nell'Allegato tecnico n. 1**): una situazione di stabilità-stazionarietà (ST) per 7/22 indicatori di *performance*⁽⁵¹⁾; un netto miglioramento (NM) in 2/22 indicatori⁽⁵²⁾; un lieve miglioramento (LM) per 4/22 indicatori⁽⁵³⁾.

Al contrario, sono stati osservate tendenze di lieve peggioramento (LP) nel caso di 5/22 indicatori [Produttività dei terreni agricoli; Produttività del settore della pesca; Ula dell'Agricoltura, caccia e silvicoltura; Ula Pesca, piscicoltura e servizi connessi; Valore aggiunto turismo (prezzi correnti)] e tendenze di netto peggioramento (NP) nel caso di 4/22 indicatori [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)] (**tav. R1**).

Tavola R1 – PIAO Lazio 2025: Indici di performance con dinamiche «in peggioramento» - Indirizzo Programmatico [codice 03.02.00.00] - Investimenti settoriali - Obiettivo Programmatico [03.02.01.00] - Ampliare le politiche di sviluppo di settore

| INDICI DI PERFORMANCE | BASILINE (a) | ANNI | TVMAC (b) | TENDENZA (c) |
|--|--------------|-----------|-----------|--------------|
| Merce nel complesso della navigazione per tipo di carico - ALTRO CARICO (1) | 1,2 | 2010-2020 | -18,1 | NP |
| Merce nel complesso della navigazione per tipo di carico - RINFUSA LIQUIDA (2) | 37,4 | 2010-2020 | -5,2 | NP |
| Tempo medio di sdoganamento nei porti (3) | 0,5 | 2014-2015 | -33,4 | NP |
| Produttività dei terreni agricoli (4) | 2,3 | 2010-2021 | -1,4 | LP |
| Produttività del settore della pesca (5) | 50,5 | 2010-2021 | -3,4 | LP |
| Ula Pesca, piscicoltura e servizi connessi (6) | 0,9 | 2010-2021 | -2,0 | LP |
| Ula dell'Agricoltura, caccia e silvicoltura (7) | 71,4 | 2010-2021 | -1,0 | LP |
| Valore aggiunto Pesca, piscicoltura e servizi connessi (prezzi correnti) (8) | 37,1 | 2010-2021 | -6,1 | NP |
| Valore aggiunto Turismo (prezzi correnti) (9) | 6.635,8 | 2010-2021 | -2,1 | LP |

(51) Indice del traffico delle merci in navigazione di cabotaggio; Superficie irrigata/irrigabile nelle aziende agricole; Tasso di turisticità nei parchi nazionali e regionali; Produttività del lavoro nell'industria alimentare; Ula Industria alimentare, delle bevande e del tabacco; Valore aggiunto Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco (prezzi correnti); Turismo nei mesi non estivi.

(52) Merce nel complesso della navigazione per tipo di carico – CONTENITORI; Merce nel complesso della navigazione per tipo di carico – RINFUSA SOLIDA.

(53) Merce nel complesso della navigazione per tipo di carico - RO-RO; Produttività del lavoro in agricoltura; Valore aggiunto dell'Agricoltura, della caccia e della silvicoltura (valori correnti); Tasso di turisticità.

Fonte: elaborazioni Regione Lazio, Direzione regionale programmazione economica, centrale acquisti, fondi europei, PNRR su archivi e base-dati Istat. – (a) Baseline: valore al 2018 o, in caso di assenza, all'anno immediatamente precedente; ANNI: Arco temporale su cui è calcolato il tasso; (b) TVMAC= Tasso di Variazione Medio Annuo Composto; (c) **Tendenza e attese:** Netto Miglioramento (NM) se: tasso > +5,0 %; Lieve Miglioramento (LM) se: +1,0 % < tasso < +5,0 %; Stabile (ST) se: - 1,0 % < tasso < +1,%; Lieve Peggioramento (LP) se: -5,0 % < tasso < -1,0 %; Netto Peggioramento (NP) se: tasso < -5,0 %. – (1) Tonnellate di merci sbarcate e imbarcate in modalità ALTRO CARICO sul totale | Valori percentuali. – (2) Tonnellate di merci sbarcate e imbarcate in modalità RINFUSA LIQUIDA sul totale | Valori percentuali. – (3) Rapporto fra il tempo di sdoganamento complessivo e il numero delle dichiarazioni presentate negli uffici doganali portuali. | Ore, minuti, secondi. – (4) Valore aggiunto dell'agricoltura per ettaro di SAU | Migliaia di Euro. – (5) Valore aggiunto della pesca, piscicoltura e servizi connessi per ULA dello stesso settore (migliaia di euro concatenati - anno di riferimento 2010) | Migliaia di Euro. – (6) È un'unità di misura del volume di lavoro prestato nelle posizioni lavorative nello specifico settore. È calcolata riducendo il valore unitario delle posizioni lavorative a tempo parziale in equivalenti a tempo pieno. | Unità lavorative annue (migliaia). – (7) È un'unità di misura del volume di lavoro prestato nelle posizioni lavorative nello specifico settore. È calcolata riducendo il valore unitario delle posizioni lavorative a tempo parziale in equivalenti a tempo pieno. | Unità lavorative annue (migliaia). – (8) Il valore economico aggiunto dello specifico settore | Migliaia di Euro. – (9) Il valore economico aggiunto dello specifico settore | Migliaia di Euro

Secondo ambito di policy. – Per la valutazione del valore pubblico – e, dunque, delle *performance* degli indicatori inerenti allo «sviluppo multisettoriale – e, in particolare, l'attuazione di policy volte a introdurre una maggior efficienza del trasporto di merci e persone» – sono stati individuati 5 indicatori che evidenziano (**tavv. A12 e A12-MT nell'Allegato tecnico n. 1**): una situazione di stabilità-stazionarietà (ST) per 1/5 indicatore di *performance*⁽⁵⁴⁾; un netto miglioramento (NM) osservato in 2/5 indicatori⁽⁵⁵⁾ e un lieve miglioramento (LM) in 1/5 indicatore⁽⁵⁶⁾. Dal lato negativo, sono state osservate tendenze di netto peggioramento (NP) nel caso di 1/5 indicatore [Traffico ferroviario merci generato da porti e interporti].

Terzo ambito di policy. – Il valore pubblico prodotto dalle «politiche per la gestione dei rifiuti e del settore energetico» è stato valutato studiando le tendenze di 22 indicatori di *performance* (**tavv. A13 e A13-MT nell'Allegato tecnico n.1**): la situazione di stabilità-stazionarietà (ST) è stata osservata per 6/22 indicatori di *performance*⁽⁵⁷⁾; le *performance* sono migliorate per 14 indicatori: un netto miglioramento (NM) ha interessato 10/22 indicatori⁽⁵⁸⁾ e un lieve miglioramento (LM) ha riguardato 4/22 indicatori⁽⁵⁹⁾. Dal lato negativo, sono stati osservate tendenze di lieve peggioramento (LP) nel caso di 2/22 indicatori [Produzione di frazione umida e verde; Rifiuti urbani raccolti] (**tav. R2**).

Tavola R2 – PIAO Lazio 2025: Indici di performance - Indirizzo Programmatico [codice 03.02.00.00] - Investimenti settoriali - Obiettivo Programmatico [codice 03.02.02.00] - Migliorare le politiche per la gestione dei rifiuti e ampliare le politiche energetiche

| INDICI DI PERFORMANCE | BASILINE (a) | ANNI | TVMAC (b) | TENDENZA (c) |
|--------------------------------------|-----------------|-----------|--------------|-----------------|
| Produzione di frazione umida e verde | 957,2 | 2010-2021 | -3,0 | LP |
| Rifiuti urbani raccolti | 524,3 | 2010-2022 | -1,8 | LP |

Fonte: elaborazioni Regione Lazio, Direzione regionale programmazione economica, centrale acquisti, fondi europei, PNRR su archivi e base-dati Istat. – (a) Baseline: valore al 2018 o, in caso di assenza, all'anno immediatamente precedente; ANNI: Arco temporale su cui è calcolato il tasso; (b) TVMAC= Tasso di Variazione Medio Annuo Composto; (c) **Tendenza e attese:** Netto Miglioramento (NM) se: tasso > +5,0 %; Lieve Miglioramento (LM) se: +1,0 % < tasso < +5,0 %; Stabile (ST) se: - 1,0 % < tasso < +1,%; Lieve Peggioramento (LP) se: -5,0 % < tasso < -1,0 %; Netto Peggioramento (NP) se: tasso < -5,0 %. – (d) Il simbolo (=) indica che le attese sono indirizzate ad un'inversione della tendenza o alla stazionarietà (ovvero ad un non peggioramento). – (1) La quantità di rifiuti urbani che vengono trattati in impianti di compostaggio | Migliaia di tonnellate. – (2) Rifiuti urbani raccolti per abitante (in kg) | Chilogrammi.

- (54) Indice del traffico delle merci in navigazione di cabotaggio.
- (55) Indice del traffico merci su strada; Tempo medio di sdoganamento nei porti.
- (56) Merce nel complesso della navigazione per tipo di carico - RO-RO.
- (57) Consumi di energia coperti da cogenerazione; Consumi di energia elettrica delle imprese del terziario servizi vendibili; Consumi di energia elettrica delle imprese dell'agricoltura; Consumi di energia elettrica delle imprese dell'industria; Potenza efficiente lorda delle fonti rinnovabili: IDRICA; Produzione lorda di energia elettrica da cogenerazione.
- (58) Quantità di frazione umida trattata in impianti di compostaggio per la produzione di *compost* di qualità; Consumi di energia elettrica coperti con produzione da bioenergie; Consumi di energia elettrica coperti da fonti rinnovabili (incluso idro); Potenza efficiente lorda delle fonti rinnovabili; Potenza efficiente lorda delle fonti rinnovabili: EOLICA; Potenza efficiente lorda delle fonti rinnovabili: FOTOVOLTAICA; Raccolta differenziata dei rifiuti urbani; Rifiuti urbani oggetto di raccolta differenziata; Rifiuti urbani smaltiti in discarica; Rifiuti urbani smaltiti in discarica per abitante.
- (59) Energia prodotta da fonti rinnovabili; Rifiuti urbani (frazione umida + verde) trattati in impianti di compostaggio; Potenza efficiente lorda delle fonti rinnovabili: BIOMASSE; Produzione di rifiuti urbani totali.

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 2025 prosegue la compilazione e l'aggiornamento da parte delle Direzioni competenti delle dichiarazioni di accessibilità per i servizi online.

Inoltre, sempre in attuazione della Direttiva Europea 2016/2102, Regione Lazio ha aderito, sottoscrivendo un apposito accordo approvato con Delibera della Giunta Regionale n.160/2024, alla Misura PNRR 1.4.2 "Missione 1 – Componente 1 – Asse 1 – Investimento 1.4.2 "Citizen Inclusion - miglioramento dell'accessibilità dei servizi pubblici digitali" di cui AgID è soggetto attuatore, ottenendo un finanziamento pari a 900.000 Euro con l'obiettivo di migliorare l'accessibilità dei servizi pubblici digitali per i cittadini.

I target regionali del progetto sono:

- attività formative, di comunicazione e disseminazione sul tema dell'accessibilità;
- adozione e diffusione di tecnologie assistive ai propri dipendenti con disabilità;
- riduzione del 50% del numero di errori di accessibilità su almeno 2 servizi digitali.

affidati rispettivamente alle Direzioni regionali "Personale, Enti Locali e Sicurezza", Lavori Pubblici e Infrastrutture, Innovazione Tecnologica" e "Salute e Integrazione Sociosanitaria". Le attività sono in corso di svolgimento e si concluderanno entro il primo semestre 2025.

Accessibilità fisica delle strutture e tutela dei lavoratori

Garantire nelle pubbliche amministrazioni l'accessibilità e la tutela dei lavoratori con disabilità nel rispetto del diritto europeo e della convenzione Onu firmata a New York il 13 dicembre 2006. Convenzione che sancisce, tra l'altro, il diritto delle persone con disabilità di vivere in modo indipendente e di partecipare pienamente a tutti gli aspetti della vita. L'accesso e la fruibilità dello spazio fisico, dei servizi pubblici, compresi quelli elettronici e di emergenza, dell'informazione e della comunicazione, devono avvenire su base di eguaglianza con gli altri: i principi della Convenzione Onu sono ribaditi nel nuovo D.lgs 222/2023, in vigore dal 13 gennaio 2024. Decreto che affronta il tema delicato della riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità secondo i principi del "design for all".

Il D.Lgs 222/2023 è il primo che nasce in attuazione della legge delega sulla disabilità (legge 227 del 2021) che, a sua volta, costituisce una milestone del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Il provvedimento punta a fare un passo avanti per garantire i diritti dei lavoratori con disabilità e rendere accessibili ai cittadini con disabilità, su base di uguaglianza con gli altri, i servizi forniti dalle pubbliche amministrazioni e dai concessionari di pubblici servizi. Nell'ambito delle misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), l'articolo 6 del decreto-legge n. 80/2021 ha introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione. In questo contesto e con questo obiettivo la Regione Lazio propone, per sensibilizzare sul tema dei P.E.B.A. al fine di regolamentare l'attuazione della normativa per l'accessibilità fisica, la predisposizione ed adozione del P.E.B.A. con l'obiettivo di proporre soluzioni concrete sempre più inclusive e aperte a tutti e soprattutto luoghi di lavoro pienamente accessibili, secondo il concetto stesso di progettazione universale e delle problematiche connesse alla sua messa in pratica.

Non si tratta, infatti, solo di rimozione delle barriere architettoniche, ma di pensare spazi e luoghi pienamente accessibili, tenendo conto delle esigenze di tutti e fruibili in modo universale. L'amministrazione deve quindi dotarsi di uno Piano per l'eliminazione delle barriere architettoniche avviando in primis una fase di un monitoraggio degli immobili, necessaria a verificare lo status quo divenendo questa fase strumento fondamentale ed indispensabile sia per valutare le azioni da intraprendere necessarie alla fase programmatica.

La Regione Lazio deve dotarsi quindi di un piano di eliminazione delle Barriere Architettoniche indicando le priorità di intervento, la stima dei costi e le azioni da intraprendere, in altri termini, il PEBA deve trasformarsi da progetto in processo, riferito a parametri di tempo e disponibilità di risorse definite, configurandosi come un elaborato dinamico, da aggiornare periodicamente in relazione alle rinnovate esigenze dell'amministrazione.

Le soluzioni ipotizzate nell'ambito dei PEBA che devono essere intese più che come un obbligo normativo, come un atto di civiltà per la città universale, siano orientate a superare gli ostacoli all'accesso e alla valutazione delle tipologie di barriera intangibile che impediscono l'inclusione dei cittadini nelle aree pubbliche. Per esempio, esistono ostacoli alla comprensione (segnaletica non tradotta) o minacce alla sicurezza (percorsi poco illuminati, limitazioni del campo visivo) con cui ogni cittadino può scontrarsi in una o più fasi della vita, applicando le best practices nella fase progettuale e programmazione degli interventi.

Anzitutto la centralità del concetto di «persona con disabilità» che secondo quanto delineato dalla Classificazione Internazionale del Funzionamento, della Disabilità e della Salute, elaborata dall'Organizzazione Mondiale della Sanità, sposta il fulcro della questione dalla malattia dell'individuo alla disabilità intesa quale prodotto di fattori ambientali, fisici e sociali e di inadeguate o insufficienti risposte che la società fornisce alle persone che hanno bisogni particolari.

Un tale approccio richiama ad una più forte responsabilità tutti coloro che sono coinvolti a gestire un luogo aperto al pubblico. In seconda istanza, un'idea di accessibilità degli spazi è da interpretare in chiave ampia e multidimensionale (mobilità, orientamento, raggiungibilità, usabilità, comunicazione, informazione, comprensibilità e facilità d'uso, autonomia, sicurezza, piacevolezza). Si tratta di concetti che richiedono, per poter essere attuati, l'applicazione di diversi strumenti quali la progettazione universale e la messa a sistema della formazione e dell'aggiornamento del personale, necessari per garantire il giusto approccio ai temi della fruizione ampliata. Ulteriori strumenti per assicurare l'effettiva attuazione degli standard di accessibilità e della legislazione pertinente sono la previsione di meccanismi di monitoraggio.

Si afferma che la disabilità è un concetto in evoluzione e che è il risultato dell'interazione tra persone con minorazioni e barriere attitudinali ed ambientali, che impediscono la loro piena ed effettiva partecipazione nella società su una base di parità con gli altri.

La Regione Lazio propone per l'anno 2025 un'operazione di monitoraggio e valutazione dello status quo degli uffici aperti al pubblico per poter predisporre il P.E.B.A e adozione del piano.

Elenco procedure da reingegnerizzare

Nella seduta dell'11 maggio 2022 la Conferenza unificata ha sancito l'Intesa tra Governo, Regioni, Province autonome ed Enti locali sull'aggiornamento dell'**Agenda per la semplificazione 2020-2026**, 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. Al fine di contribuire all'attuazione dell'Agenda la Regione Lazio effettua annualmente una ricognizione delle procedure da reingegnerizzare, semplificare e digitalizzare nell'ambito di Direzioni, Agenzie e Strutture regionali.

Nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) – Missione 1 “Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo” – Componente 1 “Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA” – Investimento 2.2 “Task force digitalizzazione, monitoraggio e performance” – Subinvestimento 2.2.1 “Assistenza tecnica a livello centrale e locale del PNRR” – Progetto CUP F81B21008070006 – Piano Territoriale di Assistenza Tecnica, è stata effettuata un'ulteriore attività di ricognizione e approfondimento inerente ulteriori procedure da reingegnerizzare, semplificare e digitalizzare.

L'insieme delle procedure individuate è riportato nell'Allegato tecnico n.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.

La proposta del suddetto Piano è in scadenza nel corrente anno ed attualmente in fase d’aggiornamento presso il CUG. Link al Piano Triennale Azioni Positive - triennio 2022 – 2024: [PAR-DGR-224-21-04-2022-Allegato1.pdf \(regione.lazio.it\)](#)

Nell’annualità di riferimento è stata data piena operatività alla “Rete del benessere organizzativo”, costituita con 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”. Tale Rete, che costituisce un punto fermo per consolidare la collaborazione tra tutti gli attori istituzionali, anche attraverso la proposta di iniziative concrete per tutte le persone che lavorano nel nostro Ente, si è riunita periodicamente, esaminando le criticità e prendendo in carico eventuali bisogni espressi e segnalazioni inerenti ai diversi aspetti del benessere nell’organizzazione. Per quanto riguarda le attività informative/formative sui temi delle Pari opportunità, sono state realizzate le seguenti iniziative:

Webinar “Persone al lavoro: riflessioni su pregiudizi, stereotipi e violenza di genere” (20 marzo 2024), nel corso del quale il CUG ha presentato gli esiti della relazione annuale in ottica di genere, dal titolo “Donne e uomini al lavoro: il personale della Regione Lazio in ottica di genere”. Sono state inoltre illustrate le principali evidenze rilevate mediante la survey aperta a dicembre 2023 al personale e lanciata in occasione delle celebrazioni contro la violenza sulle donne a fine novembre 2023 nell’evento “Petali di donne”, organizzato dall’Assessorato al personale e dall’Assessorato alle Pari Opportunità. La pubblicazione completa del report con tutte le risultanze della survey, realizzata dal team di supporto psicologico incardinato nell’Area competente in materia di benessere organizzativo è consultabile all’apposita pagina web.

Il CUG della Giunta Regionale è stato inoltre invitato a portare il proprio contributo nell’ambito dell’evento del CUG Asl Roma 5, dal titolo “Il Comitato Unico di Garanzia: tutela delle pari opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora e azioni contro la violenza e le discriminazioni”, che si è svolto in modalità mista il 16 dicembre 2024, con la seguente presentazione:

“La/Il Consigliera di Fiducia e lo sportello d’ascolto: l’esperienza del CUG della Regione Lazio”

Sono state, inoltre, realizzate attività informative/formative 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 2024:

1. È proseguito l'utilizzo della 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.
2. È stata data puntuale diffusione al magazine "La voce dei CUG", realizzato a cura della redazione della Rete nazionale dei CUG, attraverso la pubblicazione sulla pagina regionale del CUG. Tutte le edizioni del magazine e le relative rassegne normative dedicate sono consultabili al link: [**Regione Lazio | Cittadini-Pari Opportunità-Cug-la voce dei cug**](#)
3. Nel mese di aprile 2024 è stata pubblicata a cura del Comitato Unico di Garanzia regionale la relazione annuale 2023, contenente 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:

[**Regione Lazio | Cittadini-Pari Opportunità-relazione annuale sul personale**](#)

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;
- azioni per favorire l'inserimento attivo del personale in condizione di fragilità;
- 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 2023 e 2024.

Sottosezione di programmazione | Performance

In base alla previsione normativa, di cui all'Art 6 del D. Lgs. n. 80/2021⁶⁰, 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:

⁶⁰ 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.

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

Il ciclo di gestione della performance⁶¹ 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.

⁶¹ 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 n. 1 denominato “Indirizzi programmatici, obiettivi programmatici, azioni, misure, policy”) - si innestano negli obiettivi definiti nell'ambito della Sottosezione performance.

Infatti, nell'Allegato tecnico n. 2 denominato “Obiettivi di performance”, per ciascun Obiettivo strategico della struttura organizzativa regionale è evidenziato il collegamento con i “19 Indirizzi programmatici” nei quali si declina il Valore Pubblico.

Con la legge regionale n. 1/2011 sono stati recepiti i principi enucleati a livello nazionale nel decreto legislativo n. 150/2009, esplicitando le fasi del ciclo di gestione della performance:

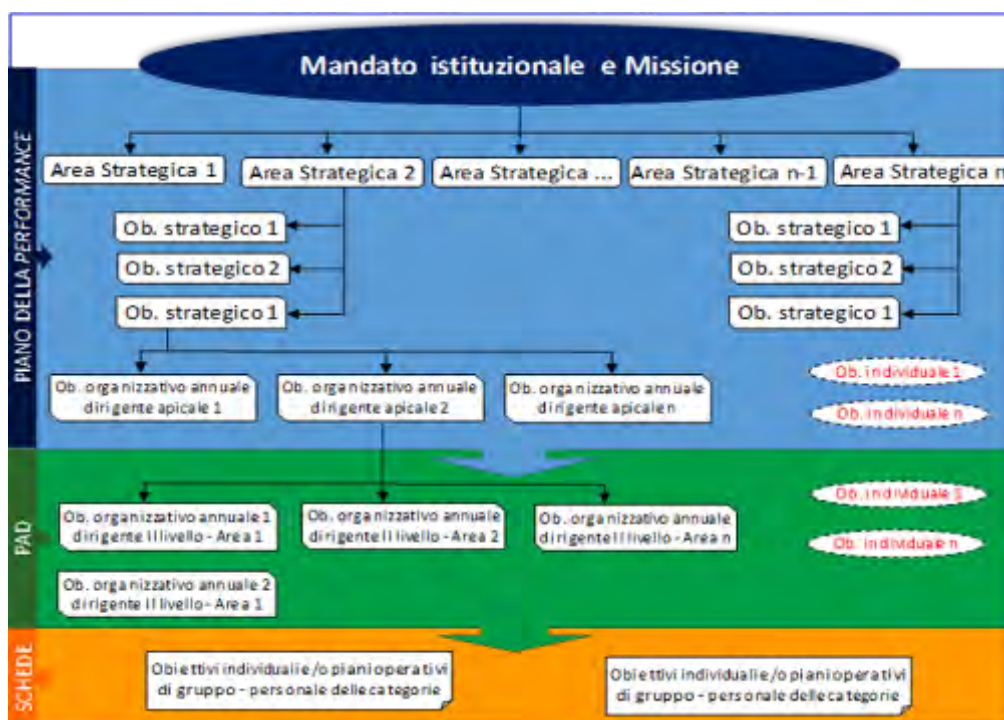
- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, formulati in termini misurabili;
- collegamento tra obiettivi ed allocazione delle risorse;
- monitoraggio in itinere, con l'attivazione di eventuali interventi correttivi e migliorativi;
- misurazione e valutazione delle prestazioni e dei risultati organizzativi ed individuali;
- utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai dirigenti apicali, nonché ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

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 livello⁶²:

- 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 regia⁶³ 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

⁶² 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.

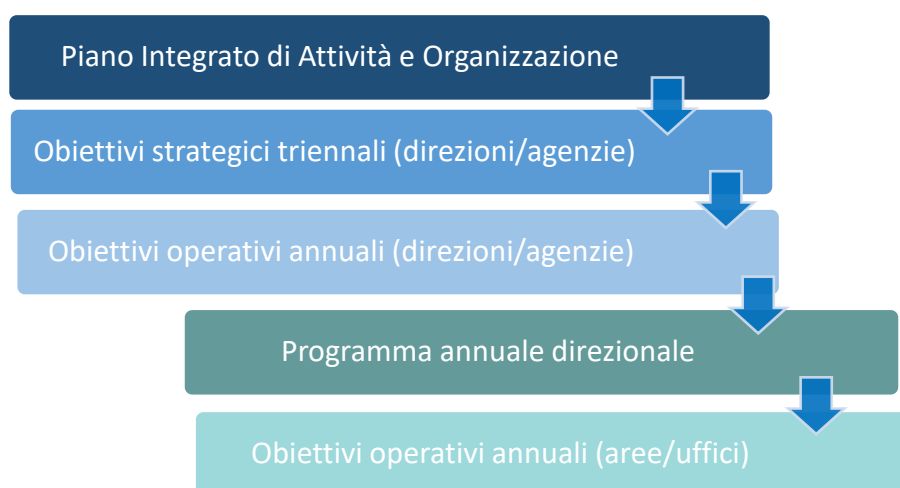
⁶³ Con la legge regionale 12 agosto 2020, n. 11 "Legge di contabilità regionale" si è provveduto all'adeguamento della normativa regionale al quadro ordinamentale generale. In particolare, si è provveduto ad aggiornare le disposizioni introdotte dalla legge regionale 25/2001 e dal suo regolamento di attuazione Regolamento regionale 9 novembre 2017 n. 26 BUR Lazio 14 novembre 2017, n.91 "Regolamento regionale di Contabilità".

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 regia⁶⁴.

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 n. 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. 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.

⁶⁴ 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".

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. Si riporta nelle pagine seguenti il prospetto riepilogativo degli obiettivi strategici ed operativi assegnati alle singole strutture amministrative apicali.

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. Si riporta nelle pagine seguenti il prospetto riepilogativo degli obiettivi strategici ed operativi assegnati alle singole strutture amministrative apicali.

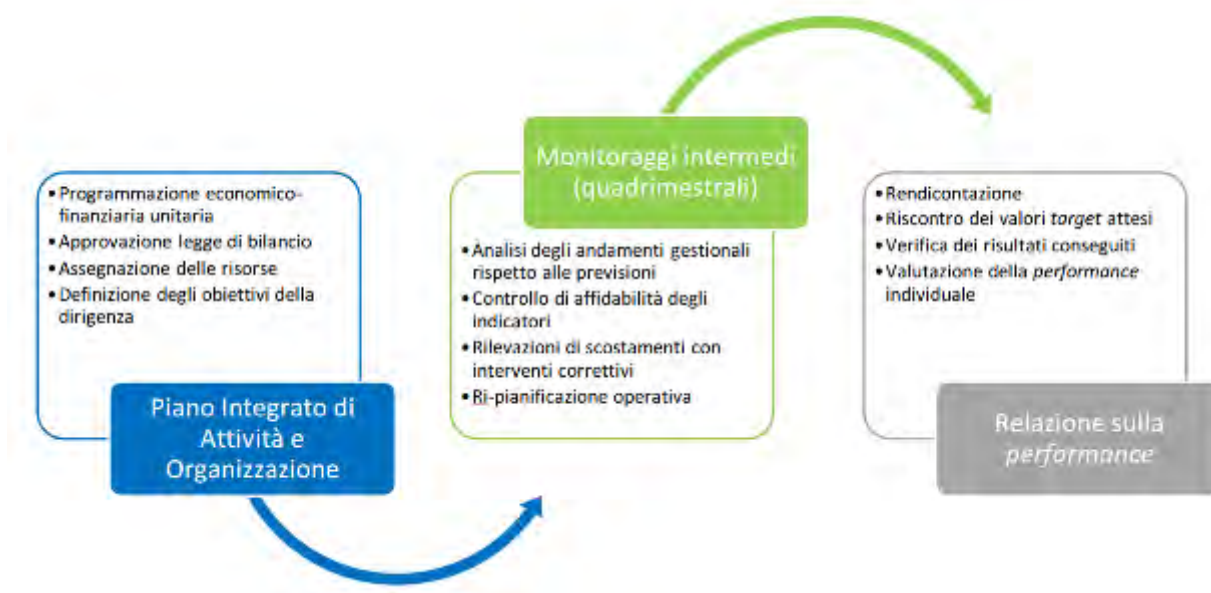


TABELLA RIEPILOGATIVA SCHEDE DI PERFORMANCE

| Strutture | Obiettivi Strategici | Obiettivi Valore Pubblico | Obiettivi Organizzativi |
|--|---|---|--|
| Direzione generale | Pianificazione e coordinamento dell'attività e dell'organizzazione delle Direzioni regionali. | MACROAREA [01.] - Il Lazio dei diritti e dei valori; INDIRIZZO PROGRAMMATICO [01.01.] – Salute; INDIRIZZO PROGRAMMATICO [01.02.] - Istruzione, formazione, lavoro, sicurezza, cultura, sport, famiglia. | Coordinamento Conferenza dei direttori delle direzioni regionali. |
| | | MACROAREA [02.] - Il Lazio dei territori e dell'ambiente; INDIRIZZO PROGRAMMATICO [02.01.] - Assetto urbanistico per lo sviluppo; INDIRIZZO PROGRAMMATICO [02.02.] - Ambiente, territorio, reti infrastrutturali. | Coordinamento Piano integrato delle attività e dell'organizzazione (PIAO) della Giunta regionale. |
| | | MACROAREA [03.] - Il Lazio dello sviluppo e della crescita; INDIRIZZO PROGRAMMATICO [03.01.] - Il Lazio intelligente per lo sviluppo e la crescita; INDIRIZZO PROGRAMMATICO [03.02.] - Investimenti settoriali. | Coordinamento delle attività di supporto agli investimenti sul territorio. |
| Avvocatura regionale | Avvocatura Digitale. | MACROAREA [03.] - Il Lazio dello sviluppo e della crescita / INDIRIZZO PROGRAMMATICO [03.01.] - Il Lazio intelligente per lo sviluppo e la crescita. | Prevenire l'insorgenza del contenzioso. Gestione del contenzioso. |
| Direzione Regionale Salute e Integrazione Sociosanitaria | Attuazione del Documento Strategico di Programmazione (DSP) 2023-2028 di cui alla DGR n. 77/2023. | MACROAREA [01.] - Il Lazio dei diritti e dei valori / INDIRIZZO PROGRAMMATICO [01.01.] – Salute. | Implementazione metodo del "Budget di salute" in ambito di salute mentale e autismo. Ammodernamento tecnologico (AT) in ambito sanitario. |
| Direzione regionale Ciclo dei Rifiuti | Adeguamento, implementazione e revisione degli strumenti di gestione dei Rifiuti e delle Attività estrattive, e l'attuazione dell'Accordo di Programma del SIN Valle del Sacco. | MACROAREA [02.] - Il Lazio dei territori e dell'ambiente; INDIRIZZO PROGRAMMATICO [02.02.] - Ambiente, territorio, reti infrastrutturali. MACROAREA [03.] - Il Lazio dello sviluppo e della crescita / INDIRIZZO PROGRAMMATICO [03.02.] - Investimenti settoriali. | Piano Regionale delle Attività Estrattive (PRAE): Aggiornamento. Piano Regionale di Gestione dei Rifiuti (PRGR). Bonifica del Sito Caffaro Chetoni nell'ambito dell'Accordo di Programma del SIN Valle del Sacco. |
| Direzione regionale per lo Sviluppo Economico, le Attività Produttive e la Ricerca | Misure per aumentare la competitività delle imprese. | MACROAREA [03.] - Il Lazio dello sviluppo e della crescita / INDIRIZZO PROGRAMMATICO [03.02.] - Investimenti settoriali. | Programma Operativo FESR LAZIO 2021-2027: riprogrammazione. Gestione e monitoraggio strumenti finanziari per il sostegno alle MPMI afferenti al Programma FESR LAZIO 2021-2027 ed al POC (programma operativo complementare). |

| Strutture | Obiettivi Strategici | Obiettivi Valore Pubblico | Obiettivi Organizzativi |
|--|--|--|--|
| Direzione regionale Affari della Presidenza, Turismo, Cinema, Audiovisivo e Sport | Coordinamento e implementazione degli interventi strategici atti a garantire azioni di sviluppo, nei settori produttivi del cinema e dell'audiovisivo, dello sport e del turismo. | MACROAREA [01.] Il Lazio dei diritti e dei valori; INDIRIZZO PROGRAMMATICO [01.02.] - Istruzione, formazione, lavoro, sicurezza, cultura, sport, famiglia MACROAREA [03.] Il Lazio dello sviluppo e della crescita; INDIRIZZO PROGRAMMATICO [03.02.] - Investimenti settoriali. | Sviluppo del turismo e valorizzazione del territorio. Strategie per il potenziamento della promozione delle attività sportive. |
| Direzione regionale Personale, Enti Locali e Sicurezza | Politiche del personale e politiche per la salvaguardia e la valorizzazione della montagna. | MACROAREA [02.] Il Lazio dei territori e dell'ambiente; INDIRIZZO PROGRAMMATICO [02.01.] - Assetto urbanistico per lo sviluppo. | Intelligenza artificiale: percorsi di formazione e sensibilizzazione del personale regionale. Fondo per lo sviluppo della Montagna (FOSMIT) 2024. |
| Direzione regionale Urbanistica e Politiche Abitative, Pianificazione Territoriale, Politiche del Mare | Informazione e reti infrastrutturali territoriali per il potenziamento dell'efficienza amministrativa. | MACROAREA [02.] - Il Lazio dei territori e dell'ambiente/ INDIRIZZO PROGRAMMATICO [02.01.] - Assetto urbanistico per lo sviluppo. | Evoluzione del Geoportale nell'ambito del valore pubblico. Disseminazione per semplificazione dei procedimenti attinenti alla pianificazione e al governo del territorio. |
| | Interventi in ambito di politiche abitative di edilizia residenziale sovvenzionata. | MACROAREA [02.] - Il Lazio dei territori e dell'ambiente/ INDIRIZZO PROGRAMMATICO [02.01.] - Assetto urbanistico per lo sviluppo. | Verifica, gestione, aggiornamento e riprogrammazione interventi di edilizia residenziale pubblica sovvenzionata. |
| Direzione regionale Trasporti, Mobilità, Tutela del Territorio, Demanio e Patrimonio | Potenziare l'efficienza amministrativa attraverso il coordinamento e l'implementazione degli interventi strategici e degli strumenti gestionali volti all'ottimizzazione dell'impegno delle risorse. | MACROAREA [02.] -Il Lazio dei territori e dell'ambiente» / INDIRIZZO PROGRAMMATICO [02.02.] - Ambiente, territorio, reti infrastrutturali. | Implementazione del Piano di rinnovo del parco circolante dei mezzi di trasporto pubblico locale. Concessioni compendi del Demanio dello Stato Ramo Idrico e lungo la foce del Tevere con destinazione uso cantieristica navale. |
| Direzione regionale Ambiente, Cambiamenti Climatici, Trasmissione Energetica | Potenziare l'efficienza amministrativa attraverso il coordinamento e l'implementazione degli interventi strategici e degli strumenti gestionali volti all'ottimizzazione dell'impegno delle risorse. | MACROAREA [02.] -Il Lazio dei territori e dell'ambiente» / INDIRIZZO PROGRAMMATICO [02.02.] - Ambiente, territorio, reti infrastrutturali. | Parco Nazionale del Circeo - valorizzazione del patrimonio ambientale per l'ambito turistico. Progetto "Ossigeno": Riqualificazione centri abitati e interventi di adattamento ai cambiamenti climatici in base al piano nazionale. |

| Strutture | Obiettivi Strategici | Obiettivi Valore Pubblico | Obiettivi Organizzativi |
|---|---|---|---|
| Direzione regionale Lavori Pubblici e Infrastrutture, Innovazione Tecnologica | Potenziare l'efficienza amministrativa attraverso il coordinamento e l'implementazione degli interventi strategici e degli strumenti gestionali volti all'ottimizzazione dell'impegno delle risorse. | MACROAREA [02.] - Il Lazio dei territori e dell'ambiente» / INDIRIZZO PROGRAMMATICO [02.02.] - Ambiente, territorio, reti infrastrutturali. MACROAREA [03.] - Il Lazio dello sviluppo e della crescita / INDIRIZZO PROGRAMMATICO [03.01.] - Il Lazio intelligente per lo sviluppo e la crescita. | Interventi previsti nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), nell'ambito della Missione 2, componente 4, Investimento 2.1b – “Misure per la gestione del rischio alluvione e per la riduzione del rischio idrogeologico”. Interventi di messa in sicurezza del territorio in aree esposte al rischio idrogeologico. |
| Direzione regionale Agricoltura e Sovranità Alimentare, Caccia e Pesca, Foreste | Sostenere la crescita delle imprese e di tutti i soggetti che operano nel mondo agricolo e rurale, attraverso interventi e investimenti destinati a valorizzare le filiere produttive, nonché a favorire il ricambio generazionale in agricoltura, le forme di aggregazione, la digitalizzazione e l'e-commerce, in un'ottica della sostenibilità ambientale. | MACROAREA [03.] - Il Lazio dello sviluppo e della crescita / INDIRIZZO PROGRAMMATICO [03.02.] - Investimenti settoriali. | Piano Strategico Nazionale della Politica Agricola Comune (PSP): Completamento di Sviluppo Rurale (CSR) 2023-2027 del Lazio. Programma di Sviluppo Rurale (PSR) 2014/2022 del Lazio e Politiche Settoriali. |
| Direzione regionale Ragioneria Generale | Equilibrio strutturale di bilancio. | MACROAREA [01.] - Il Lazio dei diritti e dei valori; INDIRIZZO PROGRAMMATICO [01.01.] – Salute; INDIRIZZO PROGRAMMATICO [01.02.] - Istruzione, formazione, lavoro, sicurezza, cultura, sport, famiglia. MACROAREA [02.] - Il Lazio dei territori e dell'ambiente; INDIRIZZO PROGRAMMATICO [02.01.] - Assetto urbanistico per lo sviluppo; INDIRIZZO PROGRAMMATICO [02.02.] - Ambiente, territorio, reti infrastrutturali. MACROAREA [03.] - Il Lazio dello sviluppo e della crescita; INDIRIZZO PROGRAMMATICO [03.01.] - Il Lazio intelligente per lo sviluppo e la crescita; INDIRIZZO PROGRAMMATICO [03.02.] - Investimenti settoriali. | Consolidamento del debito. Manovra fiscale. |
| Strutture | Obiettivi Strategici | Obiettivi Valore Pubblico | Obiettivi Organizzativi |

| | | | |
|--|--|--|--|
| Direzione regionale Cultura, Politiche Giovanili e della Famiglia, Pari Opportunità, Servizio Civile | Potenziare l'efficienza amministrativa attraverso il coordinamento e l'implementazione degli interventi strategici e degli strumenti gestionali volti all'ottimizzazione dell'impegno delle risorse. | MACROAREA [01.] - Il Lazio dei diritti e dei valori / INDIRIZZO PROGRAMMATICO [01.02.] - Istruzione, formazione, lavoro, sicurezza, cultura, sport, famiglia. | Promozione dei servizi culturali e di valorizzazione del patrimonio culturale del Lazio. Promozione delle attività di spettacolo dal vivo. |
| Direzione regionale Programmazione Economica, Centrale Acquisti, Fondi Europei, PNRR | Elaborare gli strumenti di programmazione economica regionale e potenziare l'efficienza amministrativa della Regione attraverso il coordinamento e l'implementazione degli interventi strategici e degli strumenti gestionali volti all'ottimizzazione dell'impiego delle risorse. | MACROAREA [03.] - Il Lazio dello sviluppo e della crescita / INDIRIZZO PROGRAMMATICO [03.01.] - Il Lazio intelligente per lo sviluppo e la crescita. MACROAREA [02.] - Il Lazio dei territori e dell'ambiente» / INDIRIZZO PROGRAMMATICO [02.02.] - Ambiente, territorio, reti infrastrutturali. | Bilancio reticolare. Garantire la coerenza della pianificazione regionale in funzione del ruolo di Centrale di Committenza e nel rispetto delle categorie merceologiche attribuite ai Soggetti Aggregatori. |
| Direzione regionale Emergenza, Protezione Civile e NUE 112 | Sistema regionale di Protezione Civile e Soccorso Pubblico NUE112. | MACROAREA [02.] - Il Lazio dei territori e dell'ambiente» / INDIRIZZO PROGRAMMATICO [02.02.] - Ambiente, territorio, reti infrastrutturali. | Potenziamento del Sistema di volontariato regionale di Protezione Civile. Potenziamento della capacità di risposta del Soccorso Pubblico NUE112. |
| Direzione regionale Anticorruzione – Audit FESR, FSE – Controllo Interno | Affidabilità del sistema dei controlli. | MACROAREA [03.] - Il Lazio dello sviluppo e della crescita / INDIRIZZO PROGRAMMATICO [03.01.] - Il Lazio intelligente per lo sviluppo e la crescita. | Aggiornamento delle Strategie di Audit dei Programmi Regionali FSE+/FESR (2021-2027) cofinanziati dall'UE. Attuazione delle attività programmate nelle Strategie di Audit dei Programmi Regionali FSE+/FESR (2021-2027) cofinanziati dall'UE. |
| Direzione regionale Inclusione Sociale | Miglioramento del funzionamento del Sistema integrato dei Servizi Sociali. | MACROAREA [01.] - Il Lazio dei diritti e dei valori / INDIRIZZO PROGRAMMATICI [01.01.] – Salute/ [01.02.] - Istruzione, formazione, lavoro, sicurezza, cultura, sport, famiglia. | Libro Bianco del Durante e Dopo di Noi. Modifica della legge regionale n. 41/2003 "Norme in materia di autorizzazione all'apertura ed al funzionamento di strutture che prestano servizi socioassistenziali" e s.m.i. |
| Strutture | Obiettivi Strategici | Obiettivi Valore Pubblico | Obiettivi Organizzativi |

Direzione regionale Istruzione, Formazione e Politiche per l'Occupazione

Raggiungimento obiettivi di spesa PR Lazio FSE+ 2021-2027.

MACROAREA [01.] - Il Lazio dei diritti e dei valori / INDIRIZZO PROGRAMMATICO [01.02.] - Istruzione, formazione, lavoro, sicurezza, cultura, sport, famiglia.

Rafforzamento della governance, degli strumenti e delle attività funzionali alla certificazione della spesa del PR Lazio FSE+ 2021-2027 alla CE.

Interventi per il conseguimento della spesa del PR Lazio FSE+ 2021-2027 ai fini dei target della certificazione.

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.

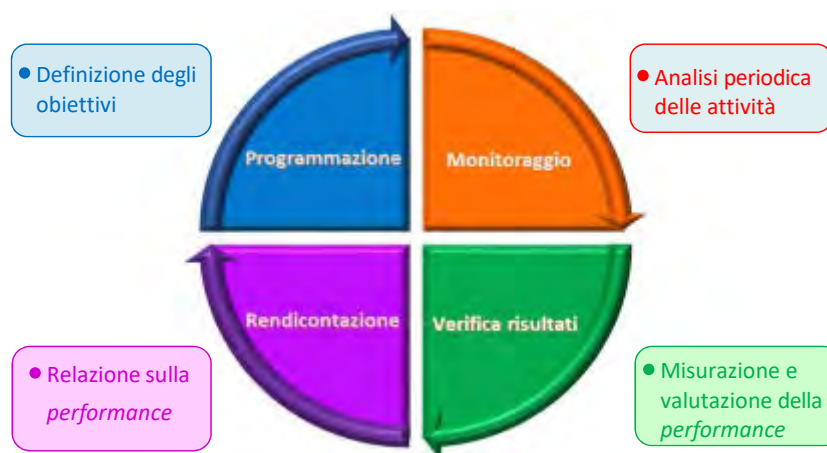
L'applicazione è ospitata all'interno della piattaforma digitale integrata denominata SICER-Controllo Strategico per realizzare le indispensabili connessioni telematiche con gli altri sistemi informativi e per assicurare una corretta implementazione dell'interoperabilità tra sistema di controllo strategico, 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 2025-2027 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 2025-2027.

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 predispone 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 possibili violazioni 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. 10 dell'11 gennaio 2024 è stata nominata Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza la Dottoressa Maria Chiara Coletti.

Sono attivi un indirizzo PEC (**anticorruzione@pec.regione.lazio.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** e **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. Con Decreto del Presidente della Giunta n. T00018 del 15.2.2024 è stata disposta la nomina dei componenti del nuovo Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) della Giunta regionale.

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 (o Risk Management) finalizzato ad identificare il livello di esposizione al rischio corruttivo dell'Amministrazione regionale. 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 metodologia presuppone una fase iniziale di analisi del contesto (esterno ed interno) necessario a delineare i tratti distintivi dell'organizzazione (es. sistemi, processi, risorse) e del contesto sociale, politico, economico, finanziario, normativo e culturale in cui essa opera. Tale fase risulta prope-deutica a quella dell'identificazione dei rischi connessi allo svolgimento delle attività dell'organizzazione. Alla loro identificazione segue, poi, una fase di analisi e valutazione che, attraverso l'utilizzo di una pluralità di criteri, consente di misurare l'esposizione al rischio dell'organizzazione, di formulare un giudizio sull'accettabilità o inaccettabilità dello stesso rischio e, in quest'ultimo caso, di identificare le modalità più adeguate al suo trattamento.

Coerentemente con i principi sanciti all'interno del Piano Nazionale Anticorruzione, la Regione Lazio ha avviato un processo di gestione del rischio corruttivo frutto di un impegno comune e di un lavoro condiviso con tutti i dirigenti che, attraverso i Referenti della prevenzione della corruzione, sono stati coinvolti sia nella fase di mappatura ed analisi dei rischi connessi all'attività di competenza di ciascuno, sia nella fase di adozione dei documenti conseguenti.

È stato quindi richiesto ai dirigenti coinvolti di:

- collaborare nella fase di mappatura ed analisi dei rischi;
- proporre misure idonee a prevenire e contrastare i diversi fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto nelle strutture di competenza;
- fornire al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza le informazioni necessarie;
- segnalare al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ogni evento o dato utili per l'espletamento delle proprie funzioni.

Il processo posto in essere, oggetto di costante revisione, si articola nelle fasi illustrate nella figura che segue ed è dettagliato nei successivi paragrafi.



Per le attività di mappatura, valutazione del rischio, trattamento del rischio, monitoraggio e riesame viene utilizzato un apposito software che è stato utilizzato già a partire dal triennio 2023-2025.

Con Determinazione n. F00009 del 4 novembre 2024, l'RPCT ha adottato il "Disciplinare per la gestione del rischio" al fine di racchiudere in un unico atto, per finalità di semplificazione le indicazioni relative alla corretta predisposizione delle principali fasi di gestione del rischio e le indicazioni operative per l'utilizzo della piattaforma.

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'ISTAT, la Banca d'Italia, la Direzione Investigativa Antimafia.

Transparency International ha pubblicato l'edizione 2023 dell'Indice di Percezione della Corruzione (CPI). Il CPI 2023 conferma il punteggio di 56 per l'Italia e colloca il nostro Paese al 42° posto nella classifica globale dei 180 Paesi oggetto della misurazione.

Dinamiche sociali

Al 1 gennaio 2024, la Regione Lazio aveva una popolazione di 5.720.272 abitanti di cui 2.948.018 di sesso femminile e 2.772.254 di sesso maschile. La popolazione straniera era invece di 647.759 abitanti (rilevazione ISTAT aggiornata al 24.05.2024). Il reddito medio annuo, nell'anno 2021 (ultima annualità rilevata) per famiglia era stimato in € 26.632 (esclusi fitti imputati), mentre se si consideravano anche i fitti imputati il reddito medio annuo era di € 32.565 (aggiornamento dati al 9.1.2024).⁶⁵ Per quanto riguarda i dati relativi all'occupazione, di seguito si forniscono quelli che possono avere maggior evidenza nella va-

⁶⁵ desunto dai dati del servizio statistico regionale: condizione economica e qualità della vita delle famiglie;

lutazione del contesto esterno, con particolare riferimento all'aspetto socioeconomico. Per quanto concerne i dati relativi ai tassi di disoccupazione, le rilevazioni per il Lazio (aggiornamento dati al 9.5.2024), evidenziano lo scenario sotto riportato:

TASSO DI DISOCCUPAZIONE DISTINTO PER CLASSI DI ETÀ E GENERE⁶⁶

| Titolo di Studio | Genere | Tasso di Disoccupazione |
|---|---------------|--------------------------------|
| nessun titolo/ licenza scuola elementare/licenza scuola media | maschi | 9,68 |
| | femmine | 17,11 |
| diploma | maschi | 5,89 |
| | femmine | 9,58 |
| laurea e post-laurea | maschi | 2,51 |
| | femmine | 4,33 |

TASSO DI DISOCCUPAZIONE DISTINTO PER TITOLO DI STUDIO E GENERE⁶⁷

| Classi di Età | Genere | Tasso di Disoccupazione |
|----------------------|---------------|--------------------------------|
| 15-24 | maschi | 17,97 |
| | femmine | 26,50 |
| 25-34 | maschi | 9,06 |
| | femmine | 10,75 |
| 35-49 | maschi | 5,04 |
| | femmine | 7,97 |
| 50-74 | maschi | 3,83 |
| | femmine | 6,42 |

⁶⁶ dati desunti dai documenti del servizio statistico – mercato del lavoro/disoccupazione

⁶⁷ 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 2023 (aggiornamento dati al 9.5.2024) e sono così ripartiti:

CONDIZIONE PROFESSIONALE DISTINTA PER GENERE

| Condizione Professionale | Genere | Numerosità in Migliaia |
|-------------------------------|---------|------------------------|
| occupati | maschi | 1.337,95 |
| | femmine | 1.037,46 |
| disoccupati | maschi | 84,38 |
| | femmine | 98,52 |
| forze lavoro potenziali | maschi | 69,68 |
| | femmine | 99,13 |
| non cercano e non disponibili | maschi | 361,17 |
| | femmine | 625,66 |
| ragazzi < 15 | maschi | 366,94 |
| | femmine | 347,21 |
| anziani > 64 | maschi | 523,27 |
| | femmine | 711,56 |

LA CRIMINALITÀ NEL LAZIO - RAPPORTO DIA I° semestre 2023 (pg. 148)

Nel primo semestre del 2023 il panorama criminale laziale si conferma multiforme e complesso, caratterizzato dalla compresenza di numerosi gruppi e organizzazioni di natura autoctona che si affiancano, e non di rado collaborano attivamente, con le consolidate proiezioni delle matrici mafiose tradizionali quali 'ndrangheta, camorra e cosa nostra, realizzando forme di coesistenza e di apparente non belligeranza che agevolano la gestione dei traffici illeciti e le conseguenti attività di riciclaggio e reimpiego di capitali di provenienza delittuosa. L'alterazione dei normali equilibri di mercato e l'inquinamento del tessuto economico sono infatti stati ampiamente documentati nel corso delle articolate operazioni "Tritone" e "Proppagine" che hanno prontamente arginato i tentativi di attuare una vera e propria colonizzazione progressiva di alcuni settori produttivi nell'area metropolitana della Capitale e nel basso Lazio.

Come noto il contesto criminale laziale, e in particolare quello metropolitano della Capitale, risultano particolarmente complessi in quanto contraddistinti dalla convergenza di interessi illeciti al-quanto eterogenei e dalla strategica convivenza fra consorterie che rappresentano le proiezioni tipiche delle mafie tradizionali e altre realtà delinquenziali, a struttura non di rado composita, caratterizzate dalla proliferazione di sodalizi di origine autoctona ai quali diverse sentenze hanno ormai giudizialmente attribuito la qualifica di vere e proprie associazioni mafiose. L'impossibilità dei sodalizi di imporre in questa complessa area la propria influenza e orientare le principali dinamiche ha portato all'affermazione e al radicamento anche di numerosi sodalizi di matrice straniera.

Risulta inoltre frequente nella gestione economica delle attività illecite il ricorso all'emissione di fatture per operazioni inesistente a un sistema "informale" di compensazione dei debiti, essenzialmente basato sulla fiducia, denominato "fei ch'ien", talvolta utilizzato come una sorta di sistema bancario parallelo, che ha acquisito nel tempo le caratteristiche di continuità e specificità, fino ad offrire nella Capitale veri e propri servizi di illegale intermediazione finanziaria.

La peculiarità degli assetti criminali presenti nella Regione, come noto, è da tempo caratterizzata dalla diffusa consapevolezza di dover evitare conflitti violenti tra i vari gruppi, in una logica di spartizione degli affari illeciti e senza rischio di controproducenti sovrapposizioni, potendo anche ap-profitfare della densità demografica e dell'estensione territoriale su cui operano le consorterie. Tuttavia, una serie di eventi delittuosi osservati nel semestre di riferimento, quali omicidi e gambizzazioni, e il frequente rinvenimento di armi clandestine nel corso delle attività di contrasto, so-no tuttora oggetto di un'accurata analisi info-investigativa, per comprendere se possano essere ritenuti sintomatici di una ridefinizione in atto degli assetti criminali (ad esempio finalizzati al controllo delle piazze di spaccio), ovvero se invece si tratti di episodi isolati che, seppur di eccezionale gravità e rilevanza, non comportino ripercussioni sostanziali sugli equilibri criminali nel territorio laziale.

Le infiltrazioni nel settore economico-finanziario, realizzate non di rado sfruttando adiacenze e collusioni nel mondo imprenditoriale sono, come sopra accennato, palesemente agevolate dalla densità demografica e dall'eterogeneità, riscontrabile in tutta la Regione, del mercato dei servizi e del commercio, e pertanto il conseguente ricorso a collaudate e sofisticate attività di riciclaggio, di evasione ed elusione fiscale, ha un forte impatto soprattutto nei settori della ristorazione, della somministrazione degli alimenti e bevande e delle strutture alberghiere o turistiche.

Il Lazio continua ad essere infatti la seconda Regione d'Italia dopo la Lombardia per numero di segnalazioni di operazioni sospette, con 8.295 SOS nel periodo da gennaio a giugno 2023, la maggior parte delle quali, e precisamente 7.375, nella sola città di Roma.

Le operazioni di riciclaggio rappresentano dunque lo strumento attraverso il quale i capitali illeciti si affiancano alle attività produttive sane alterando inevitabilmente l'assetto economico finanziario della società e sono abilmente orientate verso i contesti più remunerativi e vulnerabili, con parti-colare attenzione rivolta a sfruttare prontamente fasi di eventuale instabilità o variabili inattese del mercato di riferimento. In relazione al monitoraggio degli appalti e servizi pubblici importanti accertamenti antimafia sono stati effettuati dalle Prefetture del Lazio per impedire a soggetti giuridici controindicati di entrare in rapporto con la pubblica Amministrazione. Nel semestre in esame so-no stati emessi complessivamente 20 provvedimenti di interdittiva antimafia che hanno interessato diverse società operanti in svariati settori, quali l'autotrasporto per conto terzi, la vendita e il noleggio di autoveicoli, le scommesse

sportive, il turismo, la ristorazione e in genere la somministrazione di alimenti e bevande, fino all'edilizia e al movimento terra.

Roma città metropolitana

La notevole estensione del territorio della Capitale, consentendo ai sodalizi di mimetizzarsi e di muoversi agevolmente fra le diversificate opportunità di investimento rappresentate dalle innumerevoli attività economiche e commerciali, ne riduce notevolmente la visibilità e, conseguentemente, rende più subdola e ambigua anche l'interferenza con le libere dinamiche del mercato e della concorrenza rispetto ad altri contesti territoriali più circoscritti. Inoltre, personaggi attivi sul territorio romano sono emersi anche nell'ambito dell'operazione "Eureka", coordinata dalla DDA di Reggio Calabria e conclusa il 3 maggio 2023 dall'Arma dei carabinieri, che ha portato all'esecuzione di alcuni provvedimenti cautelari nei confronti di persone indagate, a vario titolo, per associazione di tipo mafioso, concorso esterno in associazione di tipo mafioso, associazione finalizzata al traffico internazionale di stupefacenti con le aggravanti della transnazionalità e dell'ingente quantità, detenzione/traffico di armi anche da guerra, riciclaggio, favoreggiamento, procurata inosservanza di pena, trasferimento fraudolento di valori e altri reati.

Sono stati altresì eseguiti provvedimenti di sequestro preventivo di società commerciali, beni mobili e immobili del valore di circa 25 milioni di euro, localizzati in Italia, Portogallo, Germania e Francia. Le attività d'indagine, inizialmente concentrate su traffici illeciti riconducibili ad esponenti della 'ndrina NIRTA-STRANGIO, sono state successivamente estese a diverse famiglie della Locride, ricostruendo, oltre alle fattispecie di reato sopra riportate, anche condotte finalizzate al reinvestimento di capitali illeciti in attività imprenditoriali – sia in Italia che all'estero – in particolare nei settori della ristorazione, del turismo e quello immobiliare.

La 'ndrangheta appare dunque, allo stato attuale, l'organizzazione maggiormente intenta a cogliere e sfruttare le numerose opportunità di riciclaggio, inevitabilmente agevolate dalla vastità del territorio e dalla densità demografica della Capitale, avvalendosi anche di strategiche collaborazioni in-staurate all'occorrenza con alcuni esponenti delle formazioni criminali autoctone.

Provincia di Latina

Le organizzazioni criminali operanti in provincia di Latina hanno connotato nel tempo questo territorio assimilandolo per caratteristiche, seppur in scala minore, a quello della Capitale. Anche qui, infatti, le numerose proiezioni delle mafie tradizionali hanno condotto alla ricerca di un sostanziale equilibrio con le ben radicate formazioni delinquenziali autoctone, caratterizzate da spiccata autonomia, notevole caratura criminale e capacità di influire in modo determinante sul tessuto socio-economico locale. Fra le svariate attività illecite spiccano lo spaccio di stupefacenti, la detenzione abusiva di armi, i reati ambientali, il riciclaggio, l'usura e le estorsioni. Nell'ambito dell'economia legale sono state riscontrate attività di illecita gestione e smaltimento dei rifiuti, forme di sfruttamento lavorativo soprattutto nei confronti di manovalanza di origine straniera, non di rado coinvolta anche nel compimento di attività illecite.

Provincia di Frosinone

La provincia di Frosinone, sotto l'aspetto degli interessi illeciti e degli assetti criminali, risente dell'influenza della vicina Campania e dei conseguenti tentativi di infiltrazione di alcuni settori dell'economia locale. Inoltre, si registra la presenza di gruppi autoctoni collegati anche da vincoli di parentela con le omonime famiglie attive nella Capitale e nella provincia pontina. Fra gli episodi di rilievo nel semestre di riferimento, si segnalano alcune operazioni a contrasto di attività di narcotraffico, usura ed estorsioni.

Provincia di Viterbo

Fra le cosche di matrice 'ndranghetista che nel tempo hanno manifestato i propri interessi criminali nel territorio dell'alto Lazio si annoverano quelle di talune famiglie, alcune delle quali hanno saputo strategicamente sfruttare la propensione al narcotraffico delle formazioni criminali albanesi, già emersa in quest'area in pregresse attività d'indagine. Numerosi episodi di estorsione, incendi di autovetture ed esercizi commerciali erano espressione di una notevole forza intimidatrice, alla quale i componenti dell'asso-

ciazione ricorrevano sistematicamente per coartare psicologicamente le vittime, emulando condotte, lessico e metodologie tipiche dei contesti associativi più strutturati, nella ferma intenzione di importare il modus operandi di matrice 'ndranghetista.

Provincia di Rieti

Nel territorio reatino le attività di spaccio di stupefacenti continuano ad essere perpetrate da soggetti riconducibili a contesti di criminalità nigeriana da tempo insediatasi in quest'area, sebbene oggetto di incisive azioni di contrasto da parte degli apparati investigativi. Nello specifico, questi avevano allestito la propria "base operativa" in un luogo particolarmente idoneo alla copertura delle condotte illecite: in un'area a ridosso del fiume Velino piuttosto defilata, anche se non distante dal centro della città, dove un'intensa vegetazione impediva di fatto il rapido intervento delle Forze dell'ordine consentendo agli indagati la fuga e il disfacimento agevole degli stupefacenti in caso di controlli. La piazza di spaccio era, inoltre, strategicamente contigua a un presidio sanitario del Servizio per le Dipendenze per la cura e la riabilitazione dei tossicodipendenti (SERD di Rieti).

Il Bando regionale "Spazi di legalità"

Nella corrente annualità la Regione Lazio ha stanziato due milioni di euro per gli enti locali.

È stato emanato infatti il bando regionale "Spazi di legalità", con cui vengono stanziati 2 milioni e 300mila euro per gli enti locali finalizzati al riutilizzo dei beni immobili confiscati alla criminalità organizzata nell'ambito di politiche attive di natura socio-assistenziale, culturale, di prevenzione delle situazioni di disagio, di inclusione sociale, di accoglienza, del supporto alle vittime di violenza. Le risorse stanziato, divise in 500mila euro a favore dei progetti presentati da Roma Capitale o dai singoli Municipi e i restanti 1.800.000 destinati ai progetti presentati dagli altri comuni del Lazio, dalle Province e dalla Città metropolitana di Roma Capitale, potranno essere usate per interventi di manutenzione, restauro, risanamento conservativo, ristrutturazione edilizia. I beni sottratti alle organizzazioni criminali costituiscono una risorsa preziosa per i territori, un'opportunità di sviluppo che può essere funzionale a sostenere processi di crescita sociale ed economica. Valorizzare i beni confiscati è utile alle Istituzioni che affermano la legalità e il controllo sulla criminalità, alle imprese che contrastano la concorrenza sleale dell'economia illegale, alle organizzazioni sociali che gestiscono i beni realizzando attività redditizie, ai cittadini che ritrovano fiducia e speranza.

Il quadro macroeconomico

Dal Rapporto Annuale della Banca d'Italia – Economie Regionali – L'economia del Lazio, aggiornato al 13 novembre 2024, si rileva, per macro-settori la seguente situazione.

Nei primi sei mesi dell'anno in corso l'attività economica nel Lazio è cresciuta, anche se in misura contenuta: l'indicatore trimestrale dell'economia regionale (ITER) della Banca d'Italia segnala un aumento dello 0,4 per cento sullo stesso periodo dell'anno precedente. Il dato è in linea con la media nazionale e inferiore a quello del primo semestre del 2023. Dopo un incremento modesto nel primo trimestre dell'anno in corso, la dinamica è stata più intensa nei mesi primaverili. I livelli di attività in regione hanno risentito del calo dei consumi e dell'indebolimento degli investimenti privati, a fronte di un aumento della spesa in opere pubbliche e di un recupero della domanda estera.

I settori e le imprese

Il settore dei servizi ha continuato a crescere, pur mostrando segnali di rallentamento. L'andamento è risultato positivo nei comparti legati al turismo. Il calo dei consumi ha frenato i livelli di attività, incidendo soprattutto sul commercio. Anche le costruzioni hanno registrato un indebolimento, risentendo della riduzione degli incentivi all'edilizia residenziale; le opere pubbliche hanno invece beneficiato dei lavori legati al Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e al Giubileo 2025. Dopo le difficoltà dell'anno precedente, nell'industria sono emersi segnali di ripresa: le esportazioni hanno registrato un

aumento significativo, trainate dalla farmaceutica; si sono invece acuite le difficoltà del settore degli autoveicoli. Le condizioni economiche e finanziarie del settore produttivo sono rimaste favorevoli, con una liquidità ancora abbondante. Il credito bancario è diminuito, condizionato soprattutto dalla debolezza della domanda per investimenti, pur in presenza di un lieve calo dei tassi di interesse. La qualità del credito ha mostrato un peggioramento, riconducibile principalmente alle accresciute difficoltà dell'indotto del settore automobilistico.

Il mercato del lavoro e le famiglie

L'occupazione ha continuato a crescere, sebbene a un ritmo inferiore rispetto a quello dello stesso periodo dell'anno precedente e alla media nazionale; anche le ore lavorate sono aumentate. Le nuove posizioni di lavoro dipendente sono state per circa la metà di natura temporanea, in linea con quanto si era verificato nel corso dell'anno precedente. Il tasso di disoccupazione è rimasto stabile.

La dinamica del mercato del lavoro ha sostenuto la crescita del reddito disponibile delle famiglie consumatrici. È aumentato anche il potere di acquisto che ha beneficiato dell'andamento del tasso di inflazione, sensibilmente calato a partire dagli ultimi mesi dello scorso anno. I consumi sul territorio regionale sono tuttavia diminuiti. L'atteggiamento di cautela delle famiglie ha contenuto la propensione a indebitarsi e contribuito a incrementare il risparmio: i prestiti alle famiglie sono aumentati molto debolmente mentre sono cresciuti in misura sostenuta i titoli in deposito presso le banche.

Il mercato del credito

Nel primo semestre del 2024 i prestiti al settore privato non finanziario hanno continuato a diminuire (-1,1 per cento la variazione sui dodici mesi a giugno), sebbene il calo sia stato leggermente meno intenso rispetto alla fine dell'anno scorso. La contrazione è riconducibile ai finanziamenti alle imprese (-1,7 per cento) e riflette sia una riduzione della domanda di credito sia un lieve irrigidimento delle politiche di offerta adottate dalle banche. La dinamica dei finanziamenti alle famiglie è rimasta debole, risentendo dell'andamento delle nuove erogazioni.

La spesa per appalti e l'attivazione dei cantieri nell'ambito del PNRR

Secondo i dati dell'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) e del portale Italia Domani realizzato dal Consiglio dei ministri per il monitoraggio del PNRR, ad agosto del 2024 le gare bandite nel Lazio per opere pubbliche finanziate dal Piano erano poco più di 2.600, per un valore complessivo di 3,2 miliardi di euro. Questo ammontare rappresenta il 60 per cento del totale delle gare per interventi in regione; la restante parte si riferisce a forniture di beni e servizi. Ai Comuni è riconducibile il 39 per cento dell'importo dei bandi per opere pubbliche, in larga parte riferibile a gare superiori al milione di euro. I bandi pubblicati dalle Amministrazioni centrali, anch'essi caratterizzati per la quasi totalità da progetti di elevato importo, pesano per circa il 33 per cento dell'ammontare complessivo regionale; quelli emanati dalla Regione pesano solo per il 10 per cento.

Tendenze recenti e previsioni

Gli indicatori disponibili suggeriscono che la crescita sia proseguita anche nei mesi estivi dell'anno in corso, sebbene a ritmi ancora molto contenuti. Le aspettative formulate dagli operatori per l'ultimo trimestre del 2024 e il primo del 2025 appaiono improntate alla cautela, con un fatturato previsto sostanzialmente stabile. Gli investimenti tornerebbero a crescere nel 2025, anche per effetto degli incentivi del piano Transizione 5.0. Sulle prospettive future gravano i timori legati alle tensioni geopolitiche internazionali e alla connessa frammentazione del commercio globale.

Contesto interno

L'assetto organizzativo, approvato con DGR n. 660/2023, ha previsto 1 Direzione Generale, 16 Direzioni Regionali, l'Avvocatura e la Struttura autonoma di livello direzionale 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". La definizione del contesto interno consente di comprendere gli obiettivi organizzativi, i processi, le attività e le finalità dell'amministrazione, al fine di identificare le peculiarità con cui il rischio corruttivo può minacciare il corretto svolgimento delle stesse attività, attraverso lo strumento della mappatura dei processi.

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 in-terno).

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. A riguardo occorre, inoltre, considerare che il numero delle organizzazioni criminali nel Lazio è sempre più radicato nel tessuto socioeconomico del territorio Laziale, come rilevato dagli ultimi rapporti. 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 quelli della ristorazione, della somministrazione degli alimenti e bevande e delle strutture alberghiere o turistiche.

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.

Prevenzione della Corruzione e Trasparenza negli enti controllati, partecipati o vigilati

La legge n. 190 del 2012 menziona espressamente tra i soggetti tenuti all'applicazione della normativa anticorruzione i soggetti di diritto privato sottoposti al controllo di regioni, province autonome e enti locali (art. 1, comma 60). Il d.l. n. 90 del 2014 convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014, n. 114 ha inciso significativamente sull'ambito di applicazione della normativa anticorruzione e della disciplina in materia di trasparenza, estendendo l'applicazione della disciplina della trasparenza, limitatamente all'attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea, agli «enti di diritto privato in controllo pubblico, ossia alle società e agli altri enti di diritto privato che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle amministrazioni pubbliche o di gestione di servizi pubblici, sottoposti a controllo ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile da parte di pubbliche amministrazioni, oppure agli enti nei quali siano riconosciuti alle pubbliche amministrazioni, anche in assenza di una partecipazione azionaria, poteri di nomina dei vertici o dei componenti degli organi». Nel contempo, il medesimo articolo ha previsto che alle società partecipate dalle pubbliche amministrazioni «in caso di partecipazione non maggioritaria, si applicano, limitatamente all'attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea, le disposizioni dell'articolo 1, commi da 15 a 33, della legge 6 novembre 2012, n. 190».

Con Determinazione n. 8 del 17 giugno 2015, prima, e Delibera n. 1134 del 20 novembre 2017 poi, l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha dettato importanti indirizzi per le società e gli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni, per gli enti pubblici economici nonché per le amministrazioni pubbliche di riferimento che vigilano, partecipano e controllano i sopra citati enti cui si rimanda integralmente in particolar modo per la definizione dell'ambito soggettivo di applicazione.

Programmazione delle attività di vigilanza della Regione Lazio sulle società e gli altri enti controllati, partecipati o cui sono affidate attività di pubblico interesse

Le società e gli altri enti di diritto privato in controllo pubblico sono tenute a nominare un Responsabile per la prevenzione della corruzione, secondo quanto previsto dall'art. 1, comma 7, della legge n. 190 del 2012, a cui spetta predisporre le misure organizzative per la prevenzione della corruzione ai sensi della legge n. 190/2012.

È compito delle amministrazioni controllanti vigilare sull'adozione delle misure di prevenzione della corruzione (anche integrative del "modello 231" ove adottato), eventualmente promuovendo l'inserimento, anche negli statuti societari, di meccanismi sanzionatori a carico degli amministratori che non abbiano adottato le misure organizzative e gestionali per la prevenzione della corruzione ex l. 190/2012 o il PTPC e sulla nomina del RPCT da parte delle società controllate e degli altri enti di diritto privato in controllo pubblico.

Ciascuna Direzione è pertanto tenuta a svolgere tale attività di vigilanza nei confronti delle società e degli altri enti le cui funzioni istituzionali siano riconducibili alla propria competenza per materia. Al fine di monitorare l'effettivo adempimento degli obblighi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte dei suddetti enti, viene chiesto ai Referenti per la prevenzione della corruzione di relazionare in proposito al RPCT nell'ambito dell'attività di monitoraggio semestrale.

Obblighi di trasparenza

Alle società controllate, direttamente o indirettamente, dalle pubbliche amministrazioni si applica la normativa sulla trasparenza contenuta nel d.lgs. n. 33/2013, oltre a quanto già previsto dall'art. 1, comma 34, della legge n. 190/2012 per tutte le società a partecipazione pubblica, non di controllo.

La norma introduce una netta distinzione tra le società controllate e le società a partecipazione pubblica non di controllo. L'elemento distintivo tra le due categorie di società consiste nel fatto che nelle società controllate deve sempre essere assicurata la trasparenza dei dati relativi all'organizzazione. Per le società in controllo pubblico, cioè, la trasparenza deve essere garantita sia relativamente all'organizzazione che alle attività di pubblico interesse effettivamente svolte. Alle società in house si applicano quindi gli obblighi di trasparenza previsti per le pubbliche amministrazioni, senza alcun adattamento. Per le società a partecipazione pubblica non di controllo, invece, gli obblighi di trasparenza sono quelli di cui ai commi da 15 a 33 della legge n. 190 del 2012 con riferimento alle attività di pubblico interesse se effettivamente esercitate, e di cui all'art. 22, comma 3, del d.lgs. n. 33/2013 per quanto attiene all'organizzazione.

Delimitazione delle attività di pubblico interesse

Per quanto riguarda le «attività di pubblico interesse regolate dal diritto nazionale o dell'Unione europea» svolte dalle società in questione, sono certamente da considerarsi tali quelle così qualificate da una norma di legge o dagli atti costitutivi e dagli statuti degli enti e delle società.

È onere delle singole società, d'intesa con le amministrazioni controllanti o, ove presenti, con quelle vigilanti, indicare chiaramente all'interno del PTPC, quali attività rientrano fra quelle di «pubblico interesse regolate dal diritto nazionale o dell'Unione europea» e quelle che, invece non lo sono. Le amministrazioni controllanti, partecipanti o quelle vigilanti – laddove dette funzioni siano in capo ad amministrazioni diverse - sono chiamate ad una attenta verifica circa l'identificazione delle attività di pubblico interesse volta ad assicurare il pieno rispetto della normativa in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

Promozione dell'adozione del modello 231 e delle misure di prevenzione della corruzione

Nei confronti invece delle società a partecipazione regionale non di controllo, non comprese nel novero dei soggetti cui si applica direttamente la disciplina in tema di prevenzione della corruzione, nonché degli altri enti di diritto privato di cui al comma 3 dell'art. 2-bis del d.lgs. 33/2013, le Direzioni competenti per materia dovranno promuovere l'adozione del "modello 231" e delle ulteriori misure per la prevenzione della corruzione ex l. 190/2012 in relazione a tutte le attività svolte nonché l'adozione di protocolli di legalità che disciplinino specifici obblighi di prevenzione della corruzione in relazione all'attività di pubblico interesse svolta.

Anche in queste ipotesi le Direzioni competenti per materia sono chiamate a svolgere la loro attività di controllo con gli ordinari strumenti a loro disposizioni (ad es. atti di indirizzo) e la conseguente attività di monitoraggio, relazionando al RPCT nell'ambito della Relazione semestrale.

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. L'obiettivo è che l'intera attività svolta dall'amministrazione venga gradualmente esaminata a fine di identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

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. Si è optato per una descrizione dettagliata dei processi dell'Amministrazione, al fine di migliorare la comprensione delle modalità di svolgimento degli stessi e, dunque, per effetto della natura e delle caratteristiche di tali processi, identificare quegli eventi rischiosi che possono verificarsi durante la loro messa in atto. 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 (cioè, di risorse in entrata o di partenza) 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.

| 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 PROCESSO | 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).

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 10 maggio 2024 n. 325 all'individuazione del RASA, Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante, nella persona del Dott. Paolo Alfarone, Direttore della Direzione

Regionale “Programmazione Economica, Centrale Acquisti, Fondi Europei, PNRR”, soggetto preposto all’inserimento ed all’aggiornamento dei dati nell’Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA).

| Modalità di attuazione | Ufficio Responsabile | Indicatori di monitoraggio | Tempi di realizzazione |
|---|--|---|---|
| Produzione e comunicazione, secondo le procedure definite, delle informazioni necessarie ai fini dell’aggiornamento costante dei dati nella sezione “amministrazione trasparente” | Tutte le direzioni e uffici competenti in ordine alla attuazione degli obblighi di trasparenza | Presenza dati aggiornati nella specifica sezione in amministrazione trasparente | Secondo la tempistica prevista dalla normativa vigente e dal PIAO |
| Monitoraggio periodico sull’assolvimento degli obblighi di pubblicazione | Responsabile Trasparenza | Report | Monitoraggio semestrale |
| Attività di sensibilizzazione interna ed esterna sulle principali tematiche in materia di trasparenza e anticorruzione | Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza | Realizzazione della Giornata della Trasparenza | Entro il 31 dicembre di ogni anno |

Tabella Attuazione misura Trasparenza

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.

In merito allo stato di attuazione della misura della Formazione, si fa presente che una sezione del Piano Formativo 2024 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. Si riportano, di seguito, i corsi di formazione tesi a rafforzare la strategia di prevenzione della corruzione, attivati nel corso del 2024:

1. Corsi disponibili sulla piattaforma regionale della formazione Edu.lazio aperti a tutti i dipendenti:
 - a. “La trasparenza come misura di prevenzione della corruzione” Pacchetto SCORM (Durata: 5 ore);
 - b. “Prevenzione della Corruzione e Trasparenza” - percorso di base Pacchetto SCORM (Durata: 10 ore).
2. Formazione tecnico-specialistica richiesta dalle Direzioni: formazione finalizzata 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:
 - a. Percorso: Formal24 – Piano Formativo per il personale della Giunta Regionale Corso “Trasparenza e anticorruzione: un percorso sistemico” (12 ore). Edizione rivolta ai referenti della trasparenza;
 - b. Percorso: Formal24 – Piano Formativo per il personale della Giunta Regionale Formazione specialistica Corso “Appalti e Contratti” Base ed Avanzato (14 ore). Edizione rivolta a n.6 direzioni regionali;

- c. Percorso: Formal24 – Piano Formativo per il personale della Giunta Regionale Formazione specialistica Corso "Tecniche e strumenti per la gestione d'acquisto di servizi e forniture" - LIV. BASE (13 ore). Edizione rivolta a n.3 direzioni regionali.
3. Seminario:
- Seminario "Obbligo di rotazione del personale in ambito pubblico come misura di prevenzione della corruzione" (3 ore). Edizione rivolta ai referenti della Struttura Organizzativa Autonoma di Livello Direzionale Anticorruzione - Audit Fesr, Fse e Controllo interno;
 - Percorso Network Conti&Controlli nelle Amministrazioni Pubbliche Netcap XX Edizione 2024, organizzato da SDA Bocconi School of Management, "Anticorruzione e rischi nel sistema di programmazione e controllo" (6 ore). Edizione rivolta ai referenti della Struttura Organizzativa Autonoma di Livello Direzionale Anticorruzione - Audit Fesr, Fse e Controllo interno.
4. Master di II livello:
- Master in materia di "procurement management", tenuto dall'Università di Roma Tor Vergata e MIP Politecnico di Milano Graduate School of Business (480 ore + Project Work).
5. Corsi INPS ValorePA:
- Prevenzione della corruzione, trasparenza e integrità. "Strategie preventive e sistemi di compliance - gestione del rischio corruzione ed elaborazione di un modello operativo unico per la mappatura dei processi, la valutazione e la gestione del rischio". Università degli Studi Roma Tre - 60 ore.
6. Piattaforma Syllabus del Dipartimento della funzione pubblica (aperti a tutti i dipendenti della Giunta della Regione Lazio):
- "La strategia di prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa". Durata: 8 ore + tempo di esecuzione dei test;
 - "Il nuovo codice dei contratti pubblici" (d.lgs. 36/2023):
 - Conoscere i principi, la disciplina, le fasi e i soggetti delle procedure di affidamento dei contratti pubblici sulla base del nuovo Codice (d.lgs. 36/2023) Durata media percorso da introduttivo a base: 11 ore e 20 min + tempo di esecuzione dei test.
 - Conoscere i principi, la disciplina, le fasi e le problematiche dell'esecuzione dei contratti pubblici sulla base del nuovo Codice (d.lgs. 36/2023) Durata media percorso da introduttivo a base: 9 ore e 20 min + tempo di esecuzione dei test.

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

| Modalità di attuazione | Ufficio Responsabile | Indicatori di monitoraggio | Tempi di realizzazione |
|---|---|---------------------------------|-----------------------------------|
| Analisi dei fabbisogni formativi specifici per l'attuazione delle misure anticorruzione previste dal PIAO | Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza | Richiesta di percorsi formativi | Entro il 31 dicembre di ogni anno |
| Programmazione e realizzazione dell'attività di formazione | Direzione Regionale Personale, enti locali e sicurezza | Nr. di iniziative realizzate | Entro il 31 dicembre di ogni anno |

Tabella Attuazione misura Formazione del personale

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:

- I. modalità operative che favoriscano una maggiore compartecipazione del personale alle attività del proprio ufficio;
- II. 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;
- III. 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;
- IV. applicazione del criterio della separazione e contrapposizione dei compiti e dei ruoli;
- V. 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;
- VI. 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;
- VII. meccanismi di collaborazione tra diversi ambiti con riferimento ad atti potenzialmente critici, ad elevato rischio (lavoro in team);
- VIII. 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;
- IX. 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 Deliberazione n. 833 del 24 ottobre 2024 la Giunta regionale ha approvato i nuovi "Criteri di applicazione della rotazione", in base ai quali, in analogia ai criteri di applicazione della rotazione definiti da ANAC, è stata individuata una formula numerica (algoritmo) per identificare le strutture da sottoporre con priorità a rotazione sulla base degli esiti del processo di gestione del rischio.

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”.

| Modalità di attuazione | Ufficio Responsabile | Indicatori di monitoraggio | Tempi di realizzazione |
|---|---|--|--|
| Aggiornamento delle “Disposizioni per la rotazione del personale” (Allegato HH del R.R. n. 1/2002) | Direzione Regionale Personale, enti locali e sicurezza | Modifica del regolamento | Entro il 31/12/2025 |
| Identificazione delle strutture alle quali applicare prioritariamente la rotazione, sulla base dei risultati dell'analisi del rischio e dell'applicazione dell'algoritmo di cui alla DGRL n. 833/2024 | Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza | Adozione provvedimento | Successivamente all'adozione del PIAO |
| Monitoraggio sull'efficace attuazione della misura di prevenzione | Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza | Relazione annuale RPCT | Secondo tempistica ANAC |
| | Direzione Regionale Personale, enti locali e sicurezza e tutte le strutture | Redazione relazione monitoraggio | semestralmente |
| Rotazione del personale in caso di avvio di procedimenti penali e disciplinari per condotte di natura corruttiva ex art. 16, comma 1, lett. l quater – D.lgs. n. 165/2001 (rotazione straordinaria) | Direzione Regionale Personale, enti locali e sicurezza | Eventuale provvedimento motivato secondo i criteri e le modalità previste dalla norma nazionale. Applicazione delle “Disposizioni per la rotazione del personale” di cui all'Allegato HH del Regolamento regionale n. 1/2002 | Al verificarsi dell'evento, con le modalità previste dalle Disposizioni per la rotazione del personale” di cui all'Allegato HH del Regolamento regionale n. 1/2002 |

Tabella Attuazione misura Rotazione dei dirigenti e dei dipendenti

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.

La disciplina del whistleblowing (già introdotta dal d.lgs. 165/2001, art 54-bis) è stata aggiornata dal decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 che recepisce in Italia la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano

violazioni del diritto dell'Unione. Per l'effetto, è stato abrogato l'articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 e, a decorrere dal 15 luglio 2023, alle segnalazioni delle violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica si applicano le disposizioni di cui al d.l. n. 24/2023.

A tal fine si è reso necessario, alla luce delle indicazioni fornite dall'ANAC con le Linee guida di cui alla Delibera n. 311/2023, predisporre un nuovo sistema informatico per la ricezione e la gestione delle segnalazioni nonché adeguare la procedura già in essere alle nuove disposizioni del D.lgs. n. 24/2023, che rafforza ed estende la protezione a soggetti diversi da chi segnala, come il facilitatore o le persone menzionate nella segnalazione. Per tale scopo la Regione Lazio ha aderito al software libero ed open-source per dialogare con i segnalanti con modalità che garantiscono sicurezza e anonimato, messo a disposizione di tutte le Pubbliche Amministrazioni, a titolo gratuito, dalla Whistleblowing Solutions Impresa Sociale S.r.l. In particolare, con DGR n. 34 del 18.1.2024, è stata approvata la nuova procedura indicando contesto normativo, scopo della procedura, oggetto della segnalazione, contenuto e modalità della stessa.

Inoltre, vengono indicate le tutele a favore del segnalante. In attuazione alla su citata deliberazione sul sito dedicato è stata pubblicata una scheda informativa, adottata con Determinazione n. F00005 del 17 aprile 2024, che riassume, le nuove disposizioni in materia di segnalazione di illeciti.

| Modalità di attuazione | Ufficio Responsabile | Indicatori di monitoraggio | Tempi di realizzazione |
|---|---|---|-------------------------------|
| Garantire la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (<i>whistleblower</i>) | Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza | Garantire operatività del canale interno per le segnalazioni secondo le varie modalità previste dalla DGRL n. 34/2024 e in attuazione della disciplina entrata in vigore nel 2023 | Continuità durante il 2025 |
| Realizzazione di iniziative di sensibilizzazione, comunicazione e formazione sui diritti e gli obblighi relativi alla segnalazione delle azioni illecite (<i>Whistleblowing</i>). | Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza Direzione Personale, enti locali e sicurezza | iniziative realizzate | Nel 2025 |
| Monitoraggio sull'efficace attuazione della misura di prevenzione | Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza | Relazione annuale RPCT | Secondo tempistica ANAC |

Tabella Attuazione misura Tutela del dipendente che segnala illeciti

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/contraenti 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). 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:

- sollevare il dipendente dall'incarico ed assegnare ad altro dipendente l'incarico stesso;
- in carenza di dipendenti professionalmente idonei, avocare a sé ogni compito relativo all'attività da svolgere;
- 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 inconfiribilità 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. 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.

L'RPCT con determinazione n. F00010 del 9 dicembre 2024 ha approvato il documento "Linee guida sul conflitto di interessi" al fine di offrire un valido ausilio a favore di coloro, che ogni giorno, devono districarsi in tale attività che presenta un ambito di applicazione vastissimo e di importanza cruciale; la cui difficoltà nel definire ed applicare modalità di prevenzione, individuazione, gestione del rischio di corruzione siano concretamente efficaci e, nel contempo, abbiano un limitato impatto sull'operatività delle Strutture, tenuto conto di quanto previsto dal complesso di disposizioni normative e regolamentari vigenti in materia.

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 ha elaborato dei moduli che sono stati sottoposti con

nota n. 1053144 del 29.08.2024 alla Direzione Personale e successivamente al DPO della Regione Lazio al fine di verificare se tutti i dati richiesti al dichiarante nei moduli siano conformi al principio di minimizzazione di cui al Regolamento UE 679/2016 "GDPR", Articolo 5, paragrafo 1, lettera c.

| Modalità di attuazione | Ufficio Responsabile | Indicatori di monitoraggio | Tempi di realizzazione |
|---|---|--|---|
| Osservanza degli obblighi in materia di conflitto di interessi ai sensi degli artt. 6, 7 e 14 del DPR 62/2013, art. 6 bis della legge 241/1990, art. 53 del d.lgs. 165/2001 | Direzione Regionale Personale, enti locali e sicurezza Tutti i Direttori regionali e Avvocato Coordinatore | a) acquisizione dichiarazioni sul conflitto di interessi per incarichi dirigenziali e/o di elevata qualificazione; b) acquisizione dichiarazioni sul conflitto di interessi per incarichi di consulenza; c) Controllo sulle dichiarazioni ricevute | a) al momento del conferimento dell'incarico b) prima del conferimento dell'incarico |
| Osservanza degli obblighi in materia di conflitto di interesse ai sensi delle disposizioni del Codice dei contratti pubblici | Direzione regionale programmazione economica, centrale acquisti, fondi europei, PNRR; Direzione Lavori pubblici e Infrastrutture, Innovazione tecnologica Tutte le Strutture responsabili di attività, fasi, passaggi, relativi a procedure di affidamento di contratti pubblici inerenti la realizzazione di interventi e l'impiego di risorse di cui al PNRR, PNC, fondi strutturali | a) acquisizione dichiarazioni sul conflitto di interessi con riferimento alla specifica procedura di affidamento ed anche in fase di esecuzione, da parte dei soggetti di cui agli artt. 16 e 93 del d.lgs. 36/2023; b) Verifica situazioni di cui all'art. 95 comma 1 lett. b del d.lgs. 36/2023; c) Controllo sulle dichiarazioni ricevute | a)-b) prima dell'affidamento della specifica procedura ed in ogni fase di esecuzione e al momento in cui si verificano i presupposti nel corso della specifica procedura; |
| Osservanza dell'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi (artt. 6 e 7 del DPR 62/2013 e artt. 6 e 7 del codice di comportamento approvato con DGR 33/2014) | a) Tutto il personale interessato da potenziali conflitti di interesse b) Dirigenti e Direttori | a) Segnalazione al proprio superiore gerarchico del potenziale conflitto di interesse. b) Da parte del superiore gerarchico: - verifica del potenziale conflitto di interessi segnalato; - adozione delle misure eventualmente necessarie; - informazione al RPCT di tali verifiche | Al verificarsi dell'evento |

| | | | |
|---|---|---|-------------------------------------|
| Verifica dell'effettiva attuazione da parte dei dipendenti della disciplina e delle procedure interne previste in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione | Tutti i dirigenti | Relazione di monitoraggio del Referente sulla base delle informazioni fornite dai dirigenti | Entro ciascun semestre di ogni anno |
| Monitoraggio sull'efficace attuazione della misura di prevenzione | Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza | Relazione annuale RPCT | Secondo tempistica ANAC |
| | Tutti i dirigenti | Relazione di monitoraggio del Referente | semestralmente |

Tabella Attuazione misura Conflitto di interessi

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 frapponne 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:

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;

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;

Con DGRL n. 378 del 6 giugno 2024 la Regione Lazio ha approvato lo schema di Protocollo d'Intesa inerente ai rapporti di collaborazione tra Regione Lazio e il Comando Regionale Lazio della Guardia di Finanza in materia di spesa pubblica, spesa sanitaria, fondi strutturali e illegalità economico-finanziaria;

Con Determinazione n. G15186 del 14/11/2024 è stato approvato lo schema di Patto d'Integrità tra la Direzione Regionale Sviluppo Economico, Attività Produttive e Ricerca e KPMG ADVISORY SPA.

| Modalità di attuazione | Ufficio Responsabile | Indicatori di monitoraggio | Tempi di realizzazione |
|---|--------------------------------|---|---|
| Inserimento negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito della clausola di salvaguardia che il mancato rispetto del patto di integrità relativamente agli operatori economici iscritti all'Albo Fornitori dà luogo: all'esclusione dalla gara, alla risoluzione del contratto e all'esclusione dall'Albo Fornitori per un periodo di 5 anni. | Tutti le Direzioni interessate | Presenza di clausole risolutive espresse nei contratti di affidamento e nelle lettere di invito | Al momento della predisposizione dell'avviso, bando di gara e/o lettera di invito |
| Monitoraggio sull'efficace attuazione della misura di prevenzione | RPCT | relazione annuale RPCT | Secondo tempistica ANAC |

Tabella Attuazione misura Protocollo di legalità/ Patti di integrità

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.

In riscontro alla nota n. 0798011 del 19.06.2024 la Direzione Personale, Enti locali e Sicurezza con nota n. 0859535 del 03 luglio 2024 ha inoltrato la bozza del Codice di comportamento con le proprie integrazioni che sono stato oggetto di ulteriori modifiche/integrazioni da parte della struttura del RPCT alla luce delle novità introdotte da decreto del Presidente della Repubblica 13 giugno 2023, n. 81 e rinviato alla Direzione Personale, Enti locali e Sicurezza per la definitiva adozione.

| Modalità di attuazione | Ufficio Responsabile | Indicatori di monitoraggio | Tempi di realizzazione |
|--|---|---|--|
| Formazione del personale per la conoscenza e applicazione del Codice | Direzione Regionale Personale, enti locali e sicurezza e Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza | Attivazione di corsi di formazione specifici | 2026 |
| Osservanza del Codice di comportamento da parte di tutto il personale Revisione del Codice di comportamento del personale anche a seguito delle modifiche al codice di comportamento dei dipendenti pubblici (DPR n. 62 del 2013 modificato dal DPR n. 81 del 2023) | a) Tutti i dirigenti b) Direzione Regionale Personale, enti locali e sicurezza c) Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza | a) Vigilanza sull'osservanza del Codice di comportamento da parte di tutto il personale assegnato b) Eventuale avvio procedimenti disciplinari in base a segnalazioni pervenute c) Approvazione delle modifiche al Codice di comportamento del personale (DGR su proposta RPCT) | a) tutto l'anno b) entro i termini previsti per l'istruttoria della segnalazione c) 31/12/2025 |
| Monitoraggio sull'attuazione del Codice | Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e Ufficio Procedimenti Disciplinari | Relazione annuale RPCT | Secondo tempistica ANAC |

Tabella Attuazione misura Codice di comportamento dell'amministrazione

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.

| Modalità di attuazione | Ufficio Responsabile | Indicatori di monitoraggio | Tempi di realizzazione |
|--|---|--|---|
| Dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità ai sensi del D.lgs. n. 39/2013 al momento di attribuzione incarichi e/o nomine Dichiarazione annuale, nel corso dell'incarico, di insussistenza di cause di incompatibilità ai sensi del D.lgs. n. 39/2013. | Tutte le strutture competenti all'assegnazione di incarichi e nomine | Acquisizione dichiarazioni sull'assenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità | Prima del conferimento dell'incarico annualmente |
| Effettuazione di controlli interni relativamente alla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati in merito alla sussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità, con particolare riferimento ai casi di condanna per reati contro la pubblica amministrazione | Tutti i dirigenti/ responsabili degli Uffici competenti all'assegnazione di incarichi e alle nomine | Numero nomine/controlli effettuati | Al momento del conferimento dell'incarico |
| Monitoraggio sull'efficace attuazione della misura di prevenzione | Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza | Relazione annuale RPCT | Secondo tempistica ANAC |

Tabella Attuazione misura Vigilanza sul rispetto delle disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità

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. È 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.

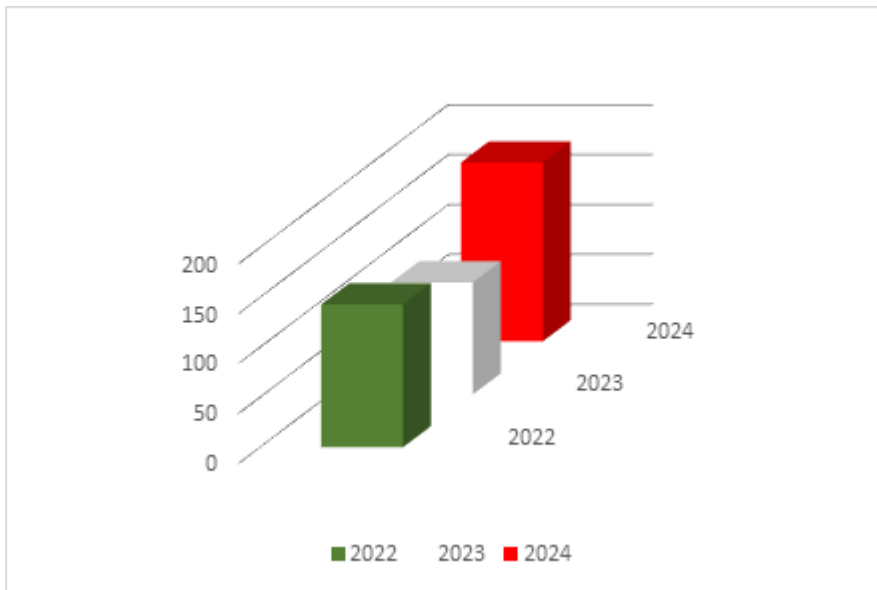
Le attività extra-istituzionali vanno sostanzialmente distinte in tre categorie:

- Attività assolutamente incompatibili con lo status di pubblico impiego;
- Attività compatibili con lo status di pubblico impiegato, per le quali è richiesta la sola

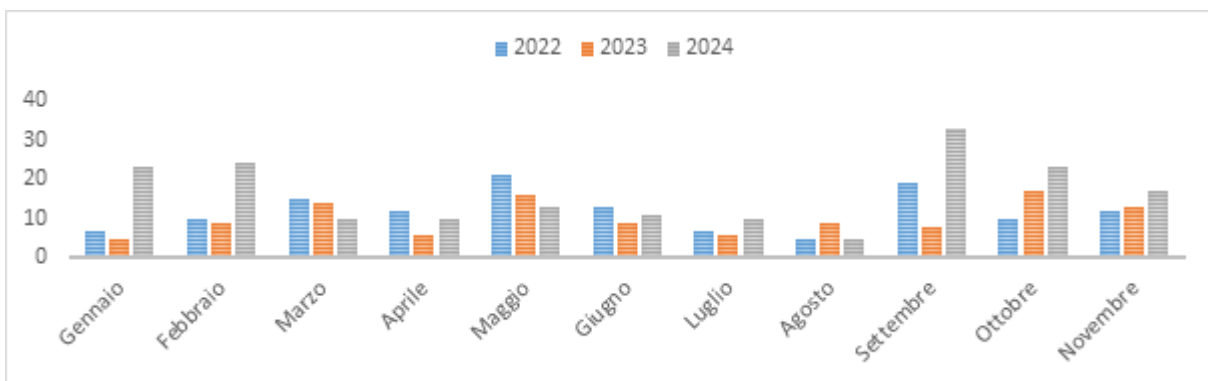
comunicazione e verifica di incompatibilità e conflitto di interesse anche potenziale quali incarichi a titolo gratuito o incarichi retribuiti cd "liberalizzati" previsti dal comma 6 lettere da a) a f bis) dell'art. 53 del D.lgs. n. 165 del 2001;

- 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 30.11.2024.



Andamento e confronto Incarichi extra-istituzionali (art. 53 del D. Lgs. n. 165 del 2001) annualità 2022-2023-2024 (dati aggiornati al 30.11.2024)



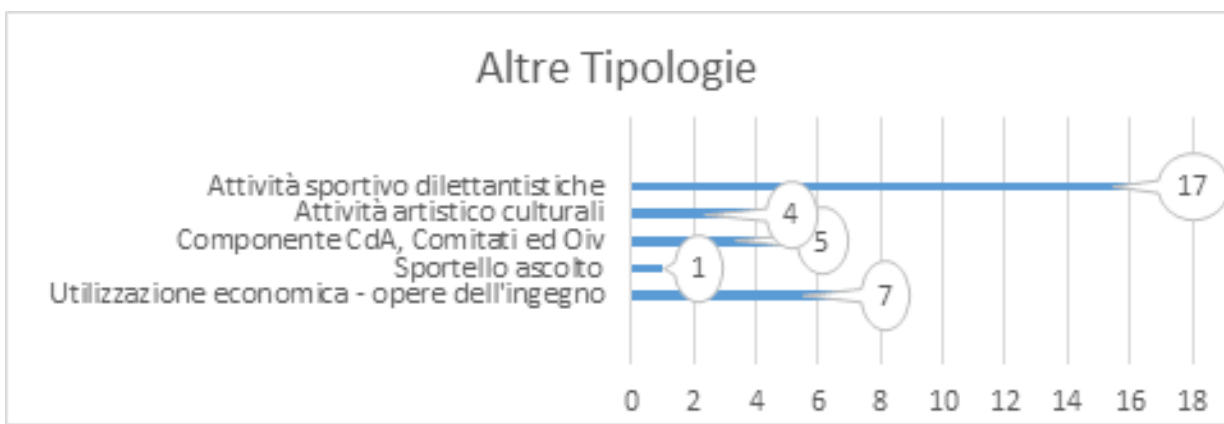
Autorizzazioni/Prese d'atto svolgimento incarichi extra-istituzionali anno 2024 (art. 53 del D. Lgs. n. 165 del 2001 e art. 6 Regolamento regionale n. 16 del 2016) – Tabelle, Grafici e statistiche - (dati aggiornati al 30.11.2024)



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

Incarichi extra-istituzionali (art. 53 del D. Lgs. n. 165 del 2001 - dati aggiornati al 30.11.2024)

Macro-attività



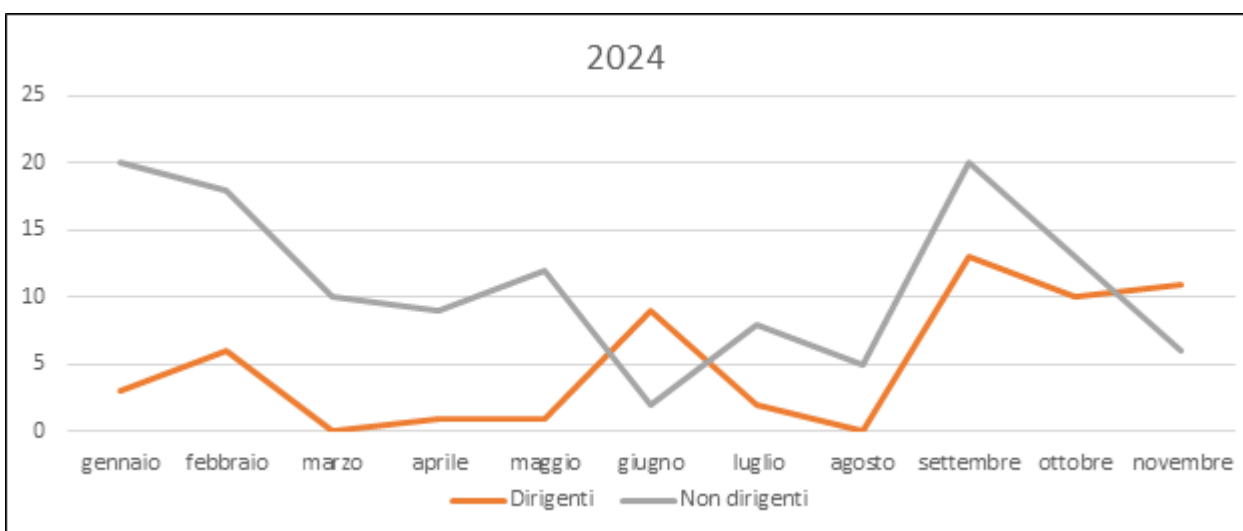
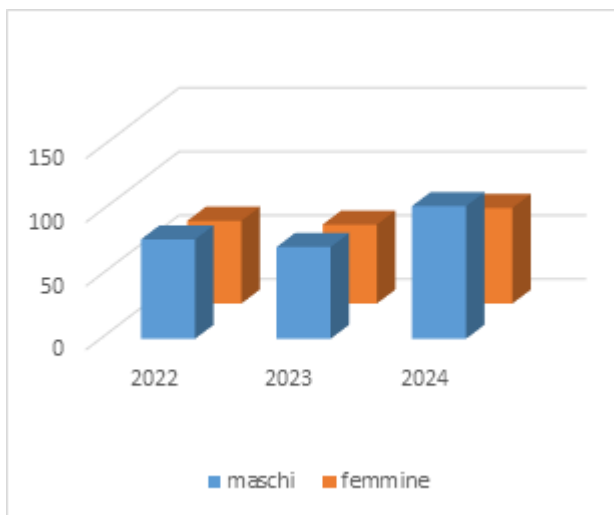
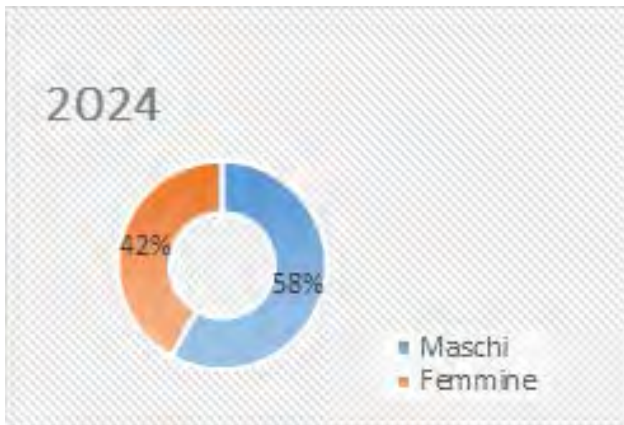
Incarichi extra-istituzionali ai sensi dell'art. 53 del D. Lgs. n. 165 del 2001

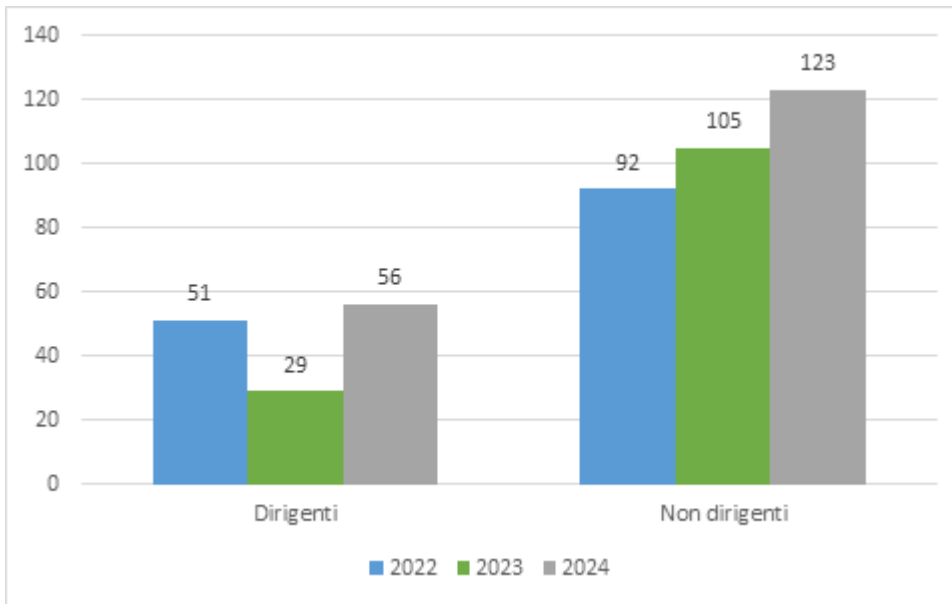
Andamento mensile anni 2023 e 2024 (dati aggiornati al 30.11.2024)



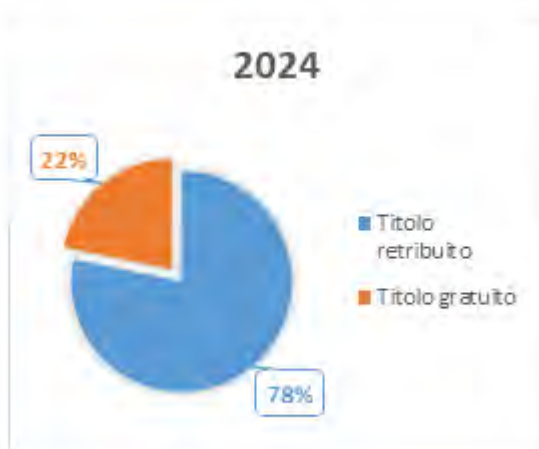
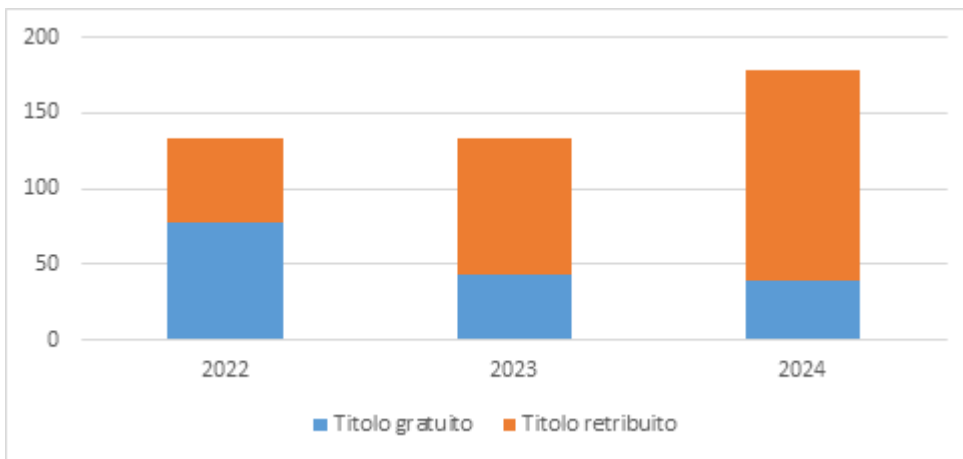
Incarichi extra-istituzionali ai sensi dell'art. 53 del D. Lgs. n. 165 del 2001

Genere e categorie richiedenti (dati aggiornati al 30.11.2024)





Incarichi extra-istituzionali ai sensi dell'art. 53 del D. Lgs. n. 165 del 2001
Tipologia (dati aggiornati al 30.11.2024)



ANNO 2024 (Riepilogo Macro-attività) - (dati aggiornati al 30.11.2024)**Autorizzazioni/prese d'atto svolgimento incarichi extra-istituzionali ai sensi dell'art. 53 del D. Lgs. n. 165 del 2001**

| Macro-attività | n. |
|--|------------|
| Componenti Commissioni, Comitati ecc. | 11 |
| Componenti Commissioni di Concorso | 7 |
| Consulenze tecniche | 23 |
| Docenza | 78 |
| Relatore Convegni e seminari | 26 |
| Altre Tipologie | 34 |
| n. totale 2024 (dati aggiornati al 30.11.2024) | 179 |

| Altre tipologie - dettaglio | n. |
|--|-----------|
| Attività sportivo dilettantistiche | 17 |
| Attività artistico culturali | 4 |
| Utilizzazione economica opere dell'ingegno | 7 |
| Sportello centro di ascolto | 1 |
| Componente CdA, Oiv | 5 |

| Modalità di attuazione | Ufficio Responsabile | Indicatori di monitoraggio | Tempi di realizzazione |
|--|---|---|-------------------------------|
| Verifica della effettiva attuazione della disciplina e delle procedure interne previste in materia | Tutti i dirigenti/responsabili degli uffici | relazione di monitoraggio del Referente | semestralmente |

Tabella Attuazione misura Svolgimento di incarichi d'ufficio – attività ed incarichi extra-istituzionali

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 preconstituersi 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. Il RPCT con nota n. 0930025 del 19.07.2024 ha chiesto alla Direzione del Personale di relazionare in merito alle modalità di verifica delle dichiarazioni rese in sede di sottoscrizione di contratti; delle dichiarazioni rese al momento della cessazione dal servizio; delle omesse dichiarazioni. In particolare, il RPCT ha chiesto inoltre di conoscere le modalità e la periodicità dei controlli e se vengono svolti a campione o sulla totalità delle dichiarazioni.

Con delibera n. 493, approvata dal Consiglio dell'Autorità del 25 settembre 2024, l'ANAC ha fornito indirizzi interpretativi e operativi sui profili sostanziali e sanzionatori riguardanti il divieto di pantouflage. Ciò allo scopo di affinare le indicazioni già elaborate in passato, orientando ancor meglio le amministrazioni/enti nella individuazione di misure di prevenzione del pantouflage. Lo scopo dell'Autorità, pertanto, attraverso il documento è quello di fornire un supporto alle Amministrazioni nell'applicazione del divieto. Le Linee Guida approvate sono da intendersi come integrative di quanto indicato già nel Piano Nazionale Anticorruzione 2022.

| Modalità di attuazione | Ufficio Responsabile | Indicatori di monitoraggio | Tempi di realizzazione |
|---|--|---|---|
| Verifica dell'effettivo inserimento della clausola anti- <i>pantouflage</i> nei contratti di assunzione del personale | Direzione Regionale Personale, enti locali e sicurezza | Numero contratti stipulati/numero clausole inserite | All'atto di approvazione dello schema di contratto |
| Verifica dell'effettivo inserimento della clausola anti- <i>pantouflage</i> negli atti di scelta del contraente e nei contratti pubblici | Tutti i dirigenti/responsabili degli uffici competenti | Numero contratti stipulati/numero clausole inserite | All'atto di approvazione dello schema di contratto |
| Sottoscrizione da parte del dipendente di una dichiarazione con cui si impegna al rispetto del divieto di <i>pantouflage</i> | Direzione Regionale Personale, enti locali e sicurezza | Numero cessazioni/numero dichiarazioni | Al momento della cessazione dal servizio |
| Effettuazione di controlli interni (anche su base campionaria, ad eccezione delle segnalazioni da verificare al 100%) sulla corretta applicazione delle clausole anti- <i>pantouflage</i> | a); b); tutti i dirigenti/responsabili degli uffici c) Direzione Regionale Personale, enti locali e sicurezza | a) Numero segnalazioni/numero controlli effettuati b); c); Altri controlli su base campionaria stabilita dalla struttura | a) All'atto della segnalazione b) all'atto della sottoscrizione del contratto c) annualmente per i cessati nell'ultimo triennio |
| Monitoraggio sull'efficace attuazione della misura di prevenzione | Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza | Relazione annuale RPCT | Secondo tempistica ANAC |

Tabella Attuazione misura Attività successive alla cessazione dal servizio

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.

| Modalità di attuazione | Ufficio Responsabile | Indicatori di monitoraggio | Tempi di realizzazione |
|---|---|---|-------------------------------|
| Verifica dell'effettiva attuazione della disciplina e delle procedure interne previste in materia | Tutti i dirigenti/responsabili degli uffici | Relazione di monitoraggio del Referente | semestralmente |
| Effettuazione di controlli interni (anche su base campionaria) per accertare l'esistenza di precedenti penali d'ufficio o mediante verifiche sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione rese dagli interessati | Tutti i dirigenti/responsabili degli uffici | Numero controlli effettuati | semestralmente |
| Monitoraggio sull'efficace attuazione della misura di prevenzione | Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza | Relazione annuale RPCT | Secondo tempistica ANAC |

Tabella Attuazione misura Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione

Misure di regolazione dei rapporti con i rappresentanti di interessi particolari (lobbies)

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".

Nel 2024 la Giornata della Trasparenza si è svolta in data 25 novembre sull'argomento "Valore pubblico, evoluzione della trasparenza e semplificazione".

| Modalità di attuazione | Ufficio Responsabile | Indicatori di monitoraggio | Tempi di realizzazione |
|--|---|--|-----------------------------------|
| Attività di sensibilizzazione interna ed esterna sulle principali tematiche in materia di trasparenza e anticorruzione | Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza | Realizzazione della Giornata della Trasparenza | Entro il 31 dicembre di ogni anno |

Tabella Attuazione misura Misure di regolazione dei rapporti con i rappresentanti di lobbies

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.

Le “buone prassi”

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. Come già fatto nelle precedenti edizioni del Piano, si intende inoltre dare risalto alle buone pratiche adottate dalle strutture regionali, elencando una selezione delle stesse emerse nel corso del monitoraggio delle attività.

Avvocatura regionale

1. creazione e gestione in condivisione di database - implementati dai dipendenti che operano nei diversi ambiti - in modo da avere a disposizione degli uffici interessati (e non solo dei singoli dipendenti) informazioni e dati certi, trasmissibili, validi nel tempo e completi in ogni loro aspetto e integrazione; in particolare, a tale proposito, si evidenzia che l'applicativo EasyLex (a valere dall'inizio del 2024) è sostituito con analogo applicazione denominata Enterprise - per upgrade da parte del medesimo fornitore, con accessibilità completa da internet per tutti gli operatori accreditati;
2. sviluppo di canali di comunicazione ed integrazione tra i software Prosa, Sicer ed Enterprise per la condivisione dei dati tra gli applicativi, la facilitazione delle lavorazioni e la riduzione degli errori causata dalla duplicazione delle informazioni, a tutela della tracciabilità e della trasparenza dell'azione pubblica;
3. apposizione della doppia firma (da parte del legale incaricato e dell'avvocato coordinatore) sui pareri legali rilasciatoo alle Direzioni regionali richiedenti su questioni controverse, a tutela della imparzialità, dell'accuratezza e della ponderatezza del parere reso;

4. adozione del criterio di stretta rotazione per il conferimento degli incarichi di domiciliazione a tariffa predeterminata.

Direzione urbanistica e politiche abitative, pianificazione territoriale, politiche del mare

Il miglioramento progressivo delle modalità di gestione dei processi finalizzate sia all'efficientamento che alla riduzione del rischio corruttivo (intendendo anche il rischio di perdita ovvero di mancata valutazione di documentazione riferita a ciascun processo) è stata perseguita negli anni mediante il ricorso, ove possibile ed economicamente sostenibile, alla digitalizzazione del processo, individuata come misura necessaria per consentire una riduzione dei tempi necessari alla trattazione di singoli procedimenti. La digitalizzazione del processo, mediante la gestione in modalità digitale e la fascicolazione, sono stati applicati anche alle procedure di Valutazione Ambientale Strategica e di assoggettabilità a VAS; il monitoraggio dello stato di avanzamento delle fasi avviene mediante un database che consente sia la gestione integrata della documentazione. È stato inoltre predisposto un mosaico VVAS su GIS con le perimetrazioni delle procedure di verifica di assoggettabilità a VAS dal 2013 al 2022 compreso, progetto poi implementato e trasformato in un GeoPackage, che consente a tutte le utenze di operare contemporaneamente su di esso ed include un modulo attributi completo, visionabile sia in interrogazione che in fase di inserimento di un nuovo dato.

Struttura organizzativa autonoma di livello direzionale Anticorruzione – Audit FESR, FSE – Controllo interno

Per quanto riguarda i procedimenti relativi alla funzione di Audit per ogni operazione controllata, gli auditors interessati sottoscrivono preventivamente all'avvio dei controlli la dichiarazione di insussistenza di conflitti di interesse rispetto all'operazione stessa. Inoltre, sui documenti delle attività di audit viene svolta la quality review da un soggetto diverso da quelli del team di audit appositamente incaricato. Procedure selettive pubbliche vengono svolte per reperire professionisti esperti in audit per l'assistenza tecnica. Vengono effettuati controlli reciproci dai funzionari che liquidano fatture per il pagamento dei professionisti che svolgono audit per assicurare la correttezza dei dati e dei conteggi.

Direzione Personale, enti locali e sicurezza

È da segnalare come "buona prassi" l'articolato processo di rilevazione del fabbisogno che ha coinvolto il RPCT e i referenti formativi di tutte le Direzioni regionali e che ha consentito di definire corsi di formazione utili a fornire competenze e conoscenze che possano ridurre i rischi della Corruzione. Infatti, la strategia formativa specifica in materia si è esplicata su tre livelli/target diversi. Il primo rivolto alle esigenze "avanzate" di formazione specifica per i referenti della prevenzione della Corruzione e per i referenti della Trasparenza; il secondo livello rivolto alle esigenze "specifiche" avanzate dalle singole Direzioni regionali; il terzo livello rivolto a tutti i dipendenti regionali sulle competenze/conoscenze di base.

Direzione per lo Sviluppo economico, attività produttive e ricerca

Premesso che viene segnalata da diverse strutture, quale buona prassi, il fatto di aver integrato la puntuale applicazione di tutte le misure previste dal PIAO con una condivisione delle procedure e dei controlli tra tutte le risorse assegnate, a prescindere dalla espressa previsione di tale condivisione come misura specifica per i processi di rispettiva competenza, va sicuramente evidenziata la particolare rilevanza attribuita nell'ambito di taluni processi alla misura specifica relativa alla presenza di più soggetti o al concorso anche di professionalità di natura diversa (tecniche e amministrative) nello svolgimento di attività istruttorie e di verifica/controllo, anche se la responsabilità è affidata ad un unico funzionario. Rimane confermato il carattere di buona prassi anche con riferimento alla misura prevista in relazione ai processi di competenza dell'Area Ricerca e Innovazione riferita al meccanismo di nomina dei soggetti preposti alla valutazione dei progetti da ammettere ai contributi individuati nell'ambito del Registro degli esperti istituito con DGR 187/2020 in quanto configurante, da un lato, un elenco di esperti predisposto sulla base di un avviso pubblico e, dall'altro, un meccanismo di estrazione automatizzata, alla presenza dell'Ufficiale Rogante, dei componenti dei Nuclei di valutazione specifici per ogni procedura, dimostrandosi pienamente efficace sotto il profilo della trasparenza dell'azione amministrativa, della rotazione degli incarichi nonché della verifica del mantenimento dei requisiti di professionalità richiesti tramite richiesta annuale dei curricula aggiornati.

Direzione Ciclo dei Rifiuti

Si segnala, quale buona prassi, il fatto di aver integrato l'applicazione delle misure previste dal PTPC con una condivisione delle procedure e dei controlli tra tutte le risorse assegnate. Va evidenziata la particolare rilevanza attribuita nell'ambito di taluni processi alla misura specifica relativa alla presenza di più soggetti o al concorso anche di professionalità di natura diversa (tecniche e amministrative) nello svolgimento di attività istruttorie e di verifica/controllo, anche se la responsabilità è affidata ad un unico funzionario. Per quel che attiene la "Formazione", stante il bisogno di migliorare la qualificazione professionale e tecnica dei dipendenti incaricati delle istruttorie nonché per rafforzare l'autonomia valutativa degli stessi, considerate altresì le molteplici modifiche normative e la complessità caratterizzante i procedimenti in capo alla Direzione Ciclo dei Rifiuti, si è provveduto a concordare con la Direzione Formazione una lista di corsi di aggiornamento utili.

Direzione Agricoltura e sovranità alimentare, caccia e pesca, foreste

La gestione delle domande di concessione dei contributi comunitari previsti dal Programma di Sviluppo Rurale del Lazio e dal Complemento per lo Sviluppo Rurale del Lazio (di rilevante impatto organizzativo e gestionale per la Direzione) è integralmente digitalizzata attraverso l'utilizzo della Piattaforma informatica del SIAN, che prevede specifiche funzioni di controllo per la verifica della segregazione dell'attività e la separazione delle funzioni, nonché l'obbligo dell'attestazione circa l'assenza di conflitto d'interessi.

Si sottolinea, inoltre, che l'erogazione di acconti e saldi degli investimenti realizzati è anch'essa tracciata analiticamente perché gestita attraverso il Portale SIAN. Si elencano le ulteriori modalità di attuazione delle misure anticorruptive attuate nell'ambito di tale materia:

- le istruttorie sulle domande di sostegno sono assegnate obbligatoriamente a due responsabili, a prescindere dall'importo dell'istanza di finanziamento;
- le istruttorie per investimenti di importo superiore a € 500.000 sono assegnate a commissioni composte da tre funzionari;
- le istruttorie delle domande di acconto e di saldo sono assegnate a funzionari differenti da quelli che hanno istruito la domanda di sostegno;
- tutte le istruttorie dei pagamenti sono normalmente sottoposte alla revisione effettuata dal Dirigente con l'ausilio di una commissione composta da personale che non ha istruito le domande;
- i controlli in loco sono espletati da almeno due funzionari nel rispetto del principio di rotazione casuale.

Per quanto attiene la maggior parte degli ulteriori processi che rientrano nei compiti delle Strutture della Direzione, con particolare riferimento ai provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari "con effetto economico" ed a quelli ampliativi della sfera giuridica dei destinatari "privi di effetto economico" diretto ed immediato per il destinatario, si segnalano le seguenti modalità di attuazione delle misure anti corruptive individuate:

- per ogni procedimento, nella fase della assegnazione, è stata fatta richiesta agli incaricati di rilasciare apposita attestazione circa l'assenza di conflitto d'interessi ex art 6 bis della Legge 241/90 così come previsto dalla Legge 190/2012;
- è stata assicurata, ove necessario, la segregazione delle funzioni, individuando funzionari diversi nelle differenti fasi procedurali;
- per garantire uniformità e la massima trasparenza nelle diverse fasi di taluni processi, si è proceduto all'adozione di opportuna modulistica, redatta a seguito di incontri periodici con i funzionari regionali e con i soggetti interessati.

Direzione Inclusione sociale

Le aree della Direzione nel corso del primo semestre e in continuità con quanto operato nel 2023 hanno realizzato attività che possono rappresentare esempi di buone pratiche in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, delle quali sinteticamente si riportano gli aspetti principali.

Area Terzo settore e innovazione sociale

In continuità con quanto operato nel 2023, l'area ha adottato e utilizzato specifici strumenti amministrativi (manuali o, checklist e format di rendiconto standardizzato) per coadiuvare gli enti beneficiari nella gestione dei progetti finanziati con gli Avvisi pubblici, anche al fine di presentare una rendicontazione puntuale. Sotto il profilo della trasparenza, qui intesa nell'accezione di "accountability" con l'utilizzo delle checklist e dei format adottati con l'Avviso pubblico, si persegue l'obiettivo di rendere note le procedure di verifica adottate dall'amministrazione e le sue fasi costitutive (ricezione, verifica, esito e pagamento) e di individuare l'operatore responsabile del rendiconto, al fine di dare evidenza del flusso procedurale dei controlli attuati. Gli strumenti adottati hanno avuto una diretta correlazione con il conseguimento positivo delle verifiche svolte sui rendiconti presentati dai beneficiari, e con il conseguente contenimento dei tagli/revoche del contributo pubblico effettuati in passato, per misure analoghe. Inoltre, la condivisione di prassi e strumenti tra l'amministrazione e gli enti ha rafforzato le relazioni organizzativa e reciproche, rendendo più trasparenti e comprensibili le procedure adottate dall'amministrazione.

Ufficio regionale del Registro Unico nazionale del Terzo settore (RUNTS)

La struttura ha implementato alcune misure volte a migliorare l'attività amministrativa di competenza e nello stesso tempo ad attuare un sistema di gestione trasparente come di seguito evidenziato:

- sono state elaborate checklist per le istruttorie delle pratiche di iscrizione al RUNTS e per l'aggiornamento delle iscrizioni già perfezionate;
- è stato attivato un indirizzo e-mail e di un servizio di helpdesk telefonico riservato a tutti gli enti del terzo settore, così da poter recepire più velocemente le richieste di chiarimento e tale da poter veicolare delle comunicazioni recanti chiarimenti e informazioni generali;
- si è proceduto alla condivisione - con le strutture tecnico-amministrative dei Centri Servizi per il Volontariato e del Forum del Terzo Settore - di procedure volte a supportare gli enti del terzo settore nel rapporto con l'Ufficio RUNTS della Regione Lazio.

Area Programmazione degli interventi e dei servizi del sistema integrato sociale

L'Area nel primo semestre 2024 ha consolidato e ulteriormente strutturato il modello organizzativo interno, basato sulla condivisione del lavoro e su modalità operative omogenee, attraverso la proceduralizzazione di alcune attività, al fine di snellire ed efficientare le numerose azioni, anche trasversali a tutta la Direzione, che si trova a dover svolgere, volte ad ottimizzare il lavoro e renderlo maggiormente fruibile ed agevole per tutti.

Ragioneria Generale

Utilizzo di modelli standardizzati; individuazione di procedimenti standardizzati con riduzione dell'elemento discrezionale; registrazione delle lavorazioni eseguite nei sistemi informativi; rotazione delle pratiche (ovvero assegnazioni stante il numero elevato in modo casuale); tracciamento delle banche dati; riduzione dei tempi di istruttoria; promozione del benessere organizzativo; riunioni periodiche con il personale.

Direzione Programmazione economica, centrale acquisti, fondi europei, PNRR

Di seguito alcune misure adottate dalle strutture competenti nella contrattualistica pubblica per prevenire eventuali fenomeni corruttivi nell'area di rischio contratti. Per la fase di progettazione della gara l'Area Pianificazione, Gare per Enti del SSR e Acquisti ICT di concerto con l'Area della Direzione regionale Salute e Integrazione Sociosanitaria competente nella materia oggetto dell'appalto, si avvale di un Gruppo Tecnico di Progettazione composto di quattro/cinque componenti tenendo conto dell'esperienza professionale di consulenti esperti nello specifico settore della procedura di gara da indire. La scelta dei componenti viene effettuata da una lista di esperti comunicata dalle Aziende sanitarie su richiesta dell'Area, attraverso l'analisi dei curriculum professionali trasmessi. Tale misura consente di evitare nella stesura di capitolati, specifiche tecniche, clausole contrattuali o griglie di punteggi finalizzate a favorire determinati operatori economici. La previsione nel disciplinare di gara dei requisiti economici e tecnici avviene sempre tenendo conto dei principi di proporzionalità in ragione della complessità dell'appalto, al fine di consentire la più ampia partecipazione dei potenziali concorrenti. L'area Ufficiale rogante e Contratti ha

implementato una procedura di estrazione informatizzata dei componenti di commissioni di gara aggiudicate con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa al fine di dare attuazione ai disposti degli articoli 387 quinquies e segg. del R.R. n. 1/2002, come modificato dal R.R. 21 novembre 2023, n. 11 (pubblicato sul BUR Lazio 21 novembre 2023, n. 93).

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 Respon-

sabile 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. Attualmente sono pervenute all'Amministrazione regionale circa 60 istanze di accesso civico semplice, generalizzato e di riesame, ai sensi della sopra richiamata normativa.

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 su citato 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 sottosezione 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".

Adempimenti conseguenti alla pubblicazione del Documento di Attestazione e della Griglia di Rilevazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.)

L'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.), in attuazione di quanto previsto nella Delibera n.213 del 23 aprile 2024 dell'ANAC, ha preceduto, in data 31 maggio 2024, alla verifica ed alla conseguente attestazione del rispetto degli obblighi di pubblicazione in relazione ai dati ed alle informazioni contenuti nelle Sezioni del sito di Amministrazione trasparente indicati nella suddetta delibera.

Nel sito web di Amministrazione Trasparente, nella Sezione di Amministrazione Trasparente "Controlli e rilievi sull'amministrazione", Sottosezione "Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe", è stato creato un apposito paragrafo, intitolato "Attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31/05/2024", nel quale si è provveduto a pubblicare, in data 11 luglio 2024, il "Documento di attestazione e Griglia di rilevazione 2024" elaborato dall'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.).

A seguito della verifica e della conseguente attestazione del rispetto degli obblighi di pubblicazione, la Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, nell'ambito della propria attività di controllo e di impulso sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, si è attivata nei confronti dei Referenti per la Trasparenza, operanti nelle singole strutture regionali, al fine di aggiornare ed implementare ulteriormente i dati e le informazioni pubblicate sul sito di "Amministrazione Trasparente".

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.

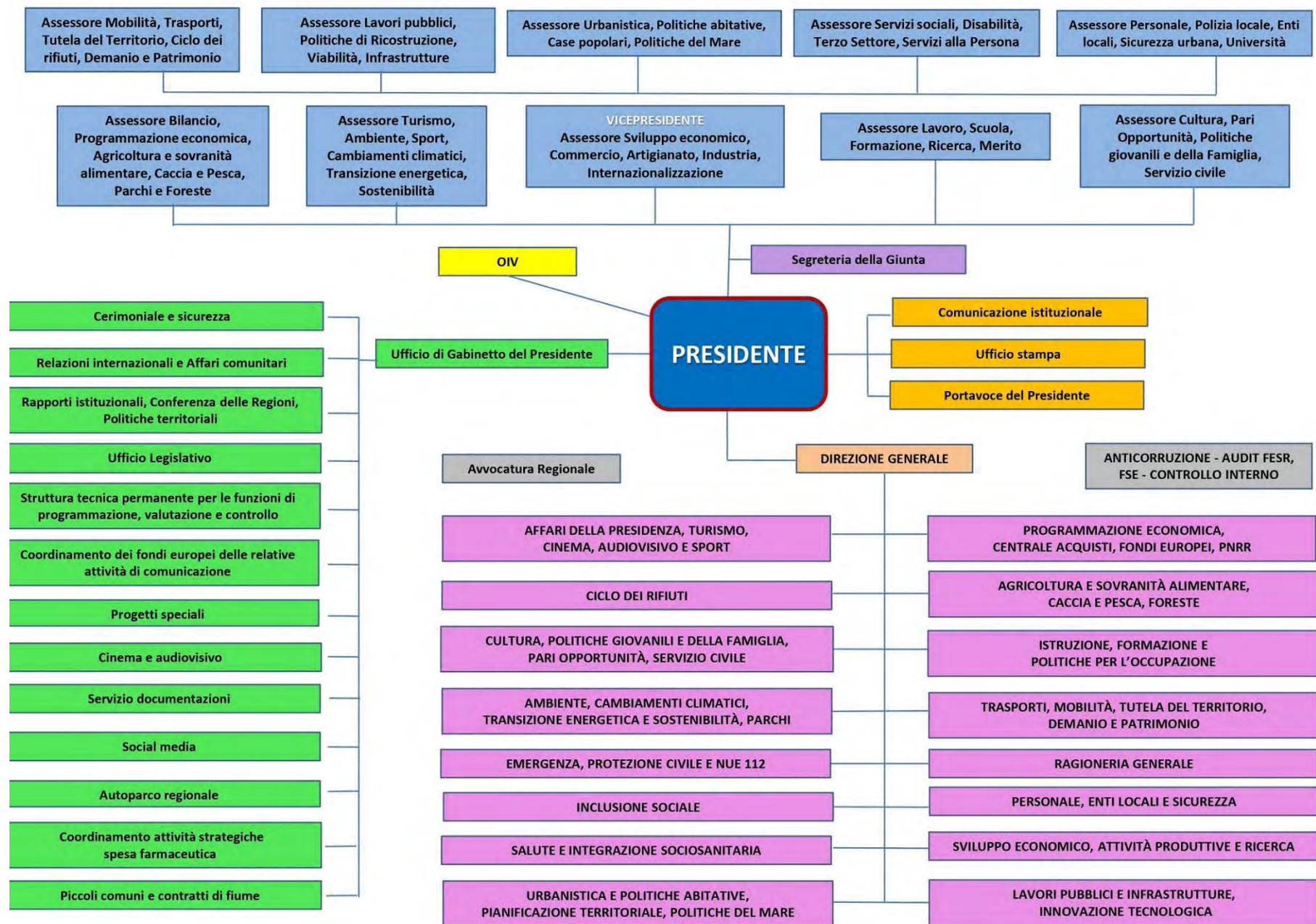
Le strutture di diretta collaborazione con gli organi di governo di cui all'articolo 12 comma 3 della legge regionale 18 febbraio 2002, n.6 sono articolate come di seguito:

- Ufficio di Gabinetto del Presidente nel cui ambito sono organizzate le seguenti posizioni individuali e strutture autonome:
 - Cerimoniale e Sicurezza – 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 Vicepresidente ed agli Assessori.

Per quanto riguarda l'attività di attuazione e gestione, l'attuale sistema organizzativo della Giunta Regionale, risulta articolato come segue, ai sensi degli articoli 10 bis e 11 della legge di organizzazione, nelle seguenti Direzioni regionali:

- il Direttore Generale, con funzioni di coordinamento complessivo delle attività delle direzioni regionali in ordine al corretto svolgimento dell'azione amministrativa e al raggiungimento dei risultati;
- Direzioni regionali, in totale 16, individuate come strutture di I livello, preposte all'assolvimento di funzioni di direzione, coordinamento e verifica delle strutture organizzative subordinate, in ordine al raggiungimento degli obiettivi, garantendo la gestione organica ed integrata di materie omogenee;
- Avvocatura regionale, struttura di I livello organizzata secondo le modalità previste per le Direzioni regionali, posta alle dirette dipendenze del Presidente per rappresentare e difendere la Regione dinanzi alle giurisdizioni di ogni ordine e grado, secondo le regole del proprio ordinamento, svolgendo consulenza giuridico-legale per la Regione;
- Struttura organizzativa autonoma di livello direzionale denominata "Anticorruzione – Audit FESR, FSE - controllo interno".



Le Direzioni regionali sono poi articolate in:

- Aree, individuate come strutture di II livello, preposte all'assolvimento di funzioni di direzione, coordinamento e verifica delle attività della struttura e delle eventuali articolazioni organizzative interne in riferimento agli obiettivi assegnati;
- Uffici, individuati come strutture di II livello ed inserite all'interno delle aree, addetti allo svolgimento di attività collegate a singole materie o gruppi di funzioni rientranti nelle competenze delle strutture sovraordinate;
- Posizioni dirigenziali individuali, con funzioni ispettive, di studio, ricerca e consulenza;
- Servizi, a responsabilità non dirigenziale, preposti allo svolgimento di attività amministrative definite sulla base di criteri di omogeneità e con riguardo a finalità specifiche in funzione del raggiungimento degli obiettivi propri della struttura cui appartengono.

Strutture esterne, a responsabilità dirigenziale, collocate al di fuori del territorio regionale e nei territori provinciali della Regione Lazio;

La titolarità delle Direzioni è affidata alla dirigenza apicale, mentre le articolazioni organizzative interne sono affidate alla responsabilità di dirigenti di II livello.

Le attività attinenti alla gestione sono attribuite ai dirigenti che le esercitano mediante atti e provvedimenti amministrativi, nonché atti di diritto privato.

Organigramma della Giunta Regionale

L'organigramma rappresenta 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 testuale e grafica dell'organigramma della Giunta regionale, comprensiva delle strutture di diretta collaborazione e di tutte le strutture di I livello.

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. per lo 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";
- 1 Avvocatura regionale.

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.

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 il miglioramento dei servizi pubblici, nonché l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro del personale.

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 nei periodi febbraio-marzo 2021, gennaio 2023 e gennaio 2024 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);
- una riduzione degli spostamenti tra casa lavoro con conseguenti effetti positivi sullo stress causato da spostamenti poco confortevoli o nel traffico, nonché sulla mobilità territoriale e sull'ambiente (grazie alla riduzione degli spostamenti e quindi delle emissioni di CO₂ sul territorio regionale);
- 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

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 2024 (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 n. 5 del P.I.A.O. 2024-2026 approvato con D.G.R. 29 gennaio 2024, n. 45) | Presente |
| Format Accordo individuale per il personale dirigente e del comparto (Allegato tecnico n. 5 del P.I.A.O. 2024-2026 approvato con D.G.R. 29 gennaio 2024, n. 45) | 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-conference.

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 2024 (baseline) |
|---|---|
| N. PC portatili consegnati dall'ente | 3816 |
| % 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 | 2.178 |

Al fine di garantire la riservatezza dei dati e delle informazioni trattate dal lavoratore durante lo svolgimento della prestazione in modalità agile, è stata predisposta un'apposita informativa "Misure per il corretto trattamento dati da parte dei lavoratori agili" (allegata all'accordo di lavoro agile), contenente le misure di sicurezza che il dipendente deve osservare.

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.

| Competenze dei dirigenti | STATO 2021 | STATO 2022 | STATO 2023 | STATO 2024 |
|--|--|--|--|--|
| 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 | 5,46 % 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 | 34,97 % 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 | 0 % 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 | 0,05 % dei dirigenti ha partecipato nell'ultimo anno/totale dei dirigenti |

| Competenze del personale di comparto | STATO 2021 | STATO 2022 | STATO 2023 | STATO 2024 |
|---|--|---|--|---|
| 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 | 86,05 % 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 | 0,14 % 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 | 1,05 % 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 2025-2027.

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 coin-

volgere 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 2025-2027, 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 CO2 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 | Target | Target | Target | FONTE |
|----------------------------|--|---|---|---|---|---|------------------------------|
| | | | 2024 (baseline) | 2025 | 2026 | 2027 | |
| ATTUAZIONE LAVORO AGILE | QUALITA' | | | | | | |
| | Migliorare il benessere organizzativo | % di dirigenti soddisfazione del lavoro agile dei dirigenti | L'97,73% dei dirigenti | 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 98,4% del personale del comparto | 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 98,3% delle donne (dirigenza e comparto) e il 96,86% 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 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 Struttura 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 agli Allegati presenti nell'apposita sezione.

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 |
|---|----------------------------------|
| DIREZIONE GENERALE | A.O. N. G04315 DEL 16.04.2024 |
| DIREZIONE AFFARI DELLA PRESIDENZA, TURISMO, CINEMA, AUDIOVISIVO E SPORT | A.O. N. G14445 DEL 31.10.2024 |
| DIREZIONE AGRICOLTURA E SOVRANITA' ALIMENTARE, CACCIA E PESCA, FORESTE | A.O. N. G15271 DEL 08.11.2022 |
| DIREZIONE AMBIENTE, CAMBIAMENTI CLIMATICI, TRANSIZIONE ENERGETICA E SOSTENIBILITA', PARCHI | A.O. N. G14496 DEL 31.10.2024 |
| DIREZIONE CICLO DEI RIFIUTI | A.O. N. G14373 DEL 30.10.2024 |
| DIREZIONE CULTURA, POLITICHE GIOVANILI E DELLA FAMIGLIA, PARI OPPORTUNITA', SERVIZIO CIVILE | A.O. N. G14372 DEL 30.10.2024 |
| DIREZIONE EMERGENZA, PROTEZIONE CIVILE E NUE 112 | A.O. N. G14555 DEL 04.11.2024 |
| DIREZIONE ISTRUZIONE, FORMAZIONE E POLITICHE PER L'OCCUPAZIONE | A.O. N. G14254 DEL 28.10.2024 |
| DIREZIONE INCLUSIONE SOCIALE | A.O. N. G14614 DEL 05.11.2024 |
| DIREZIONE SALUTE E INTEGRAZIONE SOCIOSANITARIA | A.O. n. G15012 DEL 13.11.2024 |

| | |
|--|----------------------------------|
| DIREZIONE LAVORI PUBBLICI E INFRASTRUTTURE, INNOVAZIONE TECNOLOGICA | A.O. N. G14320 DEL 29.10.2024 |
| DIREZIONE PERSONALE, ENTI LOCALI E SICUREZZA | A.O. n. G15547 21.11.2024 |
| DIREZIONE PROGRAMMAZIONE ECONOMICA, CENTRALE ACQUISTI, FONDI EUROPEI, PNRR | A.O. N. G14727 DEL 07.11.2024 |
| DIREZIONE RAGIONERIA GENERALE | A.O. N. G14253 DEL 28.10.2024 |
| DIREZIONE SVILUPPO ECONOMICO, ATTIVITA' PRODUTTIVE E RICERCA | A.O. N. G14806 DEL 07.11.2024 |
| DIREZIONE TRASPORTI, MOBILITA', TUTELA DEL TERRITORIO, DEMANIO E PATRIMONIO | A.O. N. G13652 DEL 17.10.2024 |
| DIREZIONE REGIONALE URBANISTICA E POLITICHE ABITATIVE, PIANIFICAZIONE TERRITORIALE, POLITICHE DEL MARE | A.O. N. G14416 DEL 31.10.2024 |
| STRUTTURA ANTICORRUZIONE - AUDIT FESR, FSE - CONTROLLO INTERNO | A.O. N. G14037 DEL 23.10.2024 |
| AVVOCATURA | A.O. N. G03865 DEL 31.03.2022 |
| ENTE PARCO REGIONALE DELL'APPIA ANTICA | A.O. N. 4 DEL 29.11.2022 |
| ENTE PARCO NATURALE DEI MONTI AUSONI E LAGO DI FONDI | A.O. N. 1 DEL 30.03.2022 |
| ENTE MONTI CIMINI RISERVA NAURALE LAGO VICO | A.O. N. 57 DEL 31.03.2022 |
| ENTE PARCO ROMA NATURA | A.O. N. 37 DEL 31.03.2022 |
| PARCO REGIONALE BRACCIANO E MARTIGNANO | A.O. N. A00041 DEL 31.03.2022 |
| PARCO DEI CASTELLI ROMANI | A.O. N. 52 DEL 01.04.2022 |
| PARCO NATURALE REGIONALE MARTURANUM | A.O. N. 35 DEL 31.03.2022 |
| PARCO NATURALE DEI MONTI AURUNCI | A.O. N.2 DEL 31.03.2022 |
| ENTE PARCO NATURALE REGIONALE DEI MONTI LUCRETILI | A.O. N.84 DEL 31.03.2022 |
| PARCO NATURALE REGIONALE DEI MONTI SIMBRUINI | A.O. N. A00076 DEL 31.03.2022 |
| PARCO VALLE DEL TREJIA | A.O. N. 1 DEL 30.10.2024 |
| PARCO DI VEIO | A.O. N. A00121 DEL 31.03.2022 |
| RISERVA NATURALE REGIONALE LAGO POSTA FIBRENO | A.O. N. 350 DEL 16.10.2024 |
| RISERVA NATURALE DEI LAGHI LUNGHI E RIPASOTTILE | A.O. N. 1 DEL 31.03.2022 |
| RISERVA NATURALE REGIONALE MONTAGNE DELLA DUCHESSA | A.O. N. G14495 DEL 31.10.2024 |
| RISERVA NATURALE MONTE RUFENO | A.O. N. G14495 DEL 31.10.2024 |

| | |
|--|-------------------------------|
| RISERVA NATURALE REGIONALE MONTERANO | A.O. N. 1 DEL 31.03.2022 |
| RISERVA NATURALE MONTI NAVEGNA E CERVIA | A.O. N. A00062 DEL 31.03.2022 |
| RISERVA NATURALE REGIONALE NAZZANO TEVERE FARFA | A.O. N. 61 DEL 31.03.2022 |
| PARCO RIVIERA DI ULISSE | A.O. N. A00208 DEL 21.10.2024 |
| RISERVA NATURALE SELVA DEL LAMONE | A.O. N. 188 DEL 31.03.2022 |
| RISERVA NATURALE DI MACCHIATONDA | A.O. N. G14495 DEL 31.10.2024 |
| PARCO NATURALE DELL'ANTICHISSIMA CITTA' DI SUTRI | A.O. N. G14495 DEL 31.10.2024 |
| RISERVA NATURALE DI TOR CALDARA | A.O. N. G14495 DEL 31.10.2024 |

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. Nel corso del 2023 si è concluso un progetto sperimentale, avviato nel 2019, dedicato allo studio di un nuovo Sistema Professionale basato sulle competenze, durante il quale è stata svolta un'analisi delle competenze del personale della Giunta regionale del Lazio. Il progetto sperimentale si è rivelato in sintonia con il Decreto Interministeriale 2022 sulle “Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche” e con quanto disposto nel CCNL 2019-2021 del comparto Funzioni Locali e si è trattato di un modello che ha rappresentato un'inversione di rotta rispetto alla descrizione dei profili professionali, attraverso il superamento di una logica burocratica e caratterizzata dalla descrizione di mansioni rigide e vetuste. Questa esperienza sperimentale colloca Regione Lazio tra le Amministrazioni pilota del “Progetto RiVa”, per la gestione strategica delle risorse umane per creare valore pubblico, coordinato dal Dipartimento della Funzione Pubblica in collaborazione con Formez. Tale progetto si pone la finalità di adottare un modello per la gestione del capitale umano delle pubbliche amministrazioni basato sulla centralità delle competenze attraverso la definizione di un framework trasversale e distinto delle PA supportato da una banca dati integrata con una revisione dei profili professionali delineati non in base ai compiti da svolgere, ma in base alle competenze e capacità necessarie per realizzare attività con contenuto professionale omogeneo.

La Giunta regionale, con decisione n.12, del 24 aprile 2024 ha dato mandato al Direttore della Direzione Personale, Enti locali e Sicurezza di adottare un Sistema Professionale secondo la logica Competency Based Human Resources Management (CBHRM) che possa perseguire i seguenti obiettivi:

- ✓ Valorizzare le competenze: trasversali, tecnico professionali e tecnico specialistiche di tutti i dipendenti e, quindi, costruire a monte criteri e percorsi trasparenti di sviluppo e valorizzazione delle persone che fungano da attrattori per i giovani ma anche per trattenere chi già lavora nell'organizzazione;
- ✓ Colmare eventuali gap formativi programmando, in base alle esigenze delle varie direzioni corsi «tailor made»;
- ✓ Individuare, attraverso una mappatura dei profili, quelli mancanti e realizzare procedure concorsuali volte ad assunzioni di personale che possieda competenze specifiche.

La presente sottosezione si sostanzia nell'Allegato tecnico n. 6 denominato “Piano triennale dei fabbisogni di personale”, che riporta la descrizione delle priorità strategiche in termini di riqualificazione o poten-

ziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale, e nell'Allegato tecnico n. 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 2025-2027, 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 2025 – 2027, inserito nel PIAO, in ossequio a quanto disposto dal Decreto Ministeriale 30 giugno 2022, n.132, è in linea con le disposizioni contenute nelle Direttive del Ministro per la Pubblica Amministrazione ed in particolare:

- Direttiva 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, ed 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;
- Direttiva del 14 gennaio 2025 in materia di formazione e valorizzazione del capitale umano, che esplicita le finalità e gli obiettivi strategici della formazione che devono ispirare l'azione delle amministrazioni pubbliche.

In particolare, la promozione della formazione costituisce uno specifico obiettivo di performance di ciascun dirigente che deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative in modo da garantire il conseguimento dell'obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue, a partire dal 2025, non inferiore a 40, pari ad una settimana di formazione per anno, per ciascun dipendente. 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. Vengono inoltre individuati i presupposti per un sistema di monitoraggio e valutazione della formazione e del suo impatto sulla creazione di valore pubblico, a supporto della pianificazione strategica dell'amministrazione regionale e della definizione di policy a livello di sistema.

Le priorità strategiche di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo saranno finalizzate ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, in accordo con quanto indicato nelle Direttive del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23 marzo 2023, del 28 novembre 2023 e del 14 gennaio 2025:

- 1- sviluppo delle capacità di leadership per i dirigenti, orientata soprattutto alla motivazione del personale, per favorire il raggiungimento degli obiettivi organizzativi, nonché lo sviluppo e la crescita individuale delle persone nell'ottica della piena inclusione ed accessibilità;
- 2- sviluppo delle competenze trasversali per i dirigenti, definite nel Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 28 ottobre 2002, rispetto alle sei competenze considerate più rilevanti per la dirigenza pubblica: soluzione dei problemi, gestione dei processi, sviluppo dei collaboratori, decisione responsabile, gestione delle relazioni interne ed esterne, tenuta emotiva;
- 3- sviluppo delle competenze trasversali per il personale di qualifica non dirigenziale, definite nel Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 28 ottobre 2002, nelle quattro aree: capire il contesto pubblico – interagire nel contesto pubblico – realizzare il valore pubblico – gestire le risorse pubbliche;
- 4- programmi di formazione dedicati alla valutazione delle performance, che recepiscano anche le novità introdotte con l'adozione del lavoro agile, con l'obiettivo di dotare i dirigenti delle competenze e degli strumenti necessari per condurre valutazioni del personale;
- 5- conoscenze tecniche e manageriali in particolare sulla gestione dei progetti e dei finanziamenti europei, competenze fondamentali per il raggiungimento di target e milestones del PNRR e più in generale per l'attuazione dei programmi e degli obiettivi promossi dall'UE, finalizzati al concreto rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni;
- 6- al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, volta a consolidare o sviluppare competenze connesse all'utilizzo di strumenti tecnologici e a modalità innovative di lavoro improntate sulla delega decisionale, l'empowerment, la collaborazione e condivisione delle informazioni, al

- fine di sostenere efficacemente il processo di transizione verso una modalità di lavoro agile garantendo sempre l'inclusione e la piena accessibilità;
- 7- partecipazione a percorsi formativi promossi dal Dipartimento per la funzione pubblica, dalla SNA e da Formez PA, anche attraverso la piattaforma Syllabus, su tematiche connesse ai processi di transizione digitale, ecologica e amministrativa, comune a tutti i dipendenti pubblici e finalizzati a creare una cultura condivisa su questi temi;
 - 8- 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;
 - 9- dal dovere di pianificare ed attuare interventi formativi previsti e imposti dalla legge o da altre fonti normative, generali e di settore.

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.

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

L'organizzazione delle attività formative sarà di norma affidata alla Società in house Laziocrea S.P.A., 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. Ai fini dell'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, la Regione Lazio partecipa a progetti per innovare le politiche di gestione e sviluppo delle proprie risorse professionali e promuovere lo sviluppo del capitale umano, nella prospettiva strategica di innalzare l'efficienza e migliorare la qualità dei servizi erogati a cittadini e imprese e, più in generale, di promuovere e sostenere i processi di innovazione (amministrativa, organizzativa e digitale).

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 sette macro-obiettivi:

- 1- *Obiettivi strategici relativi all'implementazione di programmi e progetti strategici di Regione Lazio: Sviluppo delle competenze manageriali* con percorsi formativi in change management per migliorare la gestione delle relazioni, la capacità di collaborazione intra e inter gruppo e l'approccio ai cambiamenti imposti dalla trasformazione digitale, gestione delle riunioni, gestione dei con-

flitti, organizzazione e gestione del lavoro in modalità agile; Diversity & Inclusion sulla responsabilizzazione diffusa per una cultura consapevole in materia di inclusione e valorizzare delle persone nel proprio assetto organizzativo e gestionale; IA nella pubblica amministrazione sulle sfide, opportunità e rischi derivanti dall'implementazione di soluzioni di IA, per assicurare che queste siano efficaci, etiche e sostenibili; Project management, acquisizione di competenze sia in ambito di europrogettazione che di project management.

- 2- *Obiettivi tecnico-specialistici richiesti dalle Direzioni regionali*, 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.
- 3- *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.;
- 4- *Obiettivi di sviluppo delle competenze trasversali*, migliorare il set di comportamenti organizzativi che rappresentano l'espressione delle capacità trasversali e delle attitudini individuali rilevanti per svolgere «con successo» il proprio ruolo: - soluzione dei problemi, gestione dei processi, sviluppo dei collaboratori, decisione responsabile, gestione delle relazioni interne ed esterne, tenuta emotiva, capire il contesto pubblico, interagire nel contesto pubblico, realizzare il valore pubblico, gestire le risorse pubbliche.
- 5- *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;
- 6- *Obiettivi di formazione obbligatori previsti e imposti dalla legge o da altre fonti normative, generali e di settore*;
- 7- *Obiettivi formativi di carattere generale*, (con riferimento ad esempio alle disposizioni in materia di protezione dei dati personali, prevenzione corruzione e trasparenza, anticiclaggio e contrasto del terrorismo) come indicati nella Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23 marzo 2023 potenzialmente rivolti a tutti i dipendenti.

Formazione in materia di prevenzione della corruzione

In continuità con gli anni passati, considerando il target interessato (referenti per la trasparenza, referenti per la prevenzione della corruzione, Dirigenti, Funzionari EQ, tutti gli altri dipendenti) e i livelli di competenza da sviluppare (base – intermedio – avanzato), vengono proposte attività formative in FAD sincrona e asincrona, che saranno erogate sulla piattaforma formativa di Regione Lazio EDU.Lazio, ed attività formative in presenza, progettate in base alle varie esigenze, con la finalità di erogare corsi «tailor made». Per rafforzare la strategia di prevenzione della corruzione tra i dipendenti della Giunta della Regione Lazio, verranno inoltre proposti: seminari tematici, Master universitari, partecipazione ai corsi Inps Valore PA e corsi sulla piattaforma Syllabus del Dipartimento della funzione pubblica. Tra le principali misure di prevenzione della corruzione rientra la formazione in materia di etica, integrità, trasparenza ed altre tematiche inerenti al rischio corruttivo. In particolare, una sezione del Piano Formativo triennale riguarderà 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 riguarderà 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, verrà 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 Lazio 2025 sono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio relative alla *Sezione 2 – Valore pubblico, performance e anticorruzione* e alle *Sezione 3 - Organizzazione e capitale umano*.

Monitoraggio «Valore pubblico» – Come è stato spiegato nella Sottosezione di programmazione Valore pubblico, le politiche pubbliche regionali sulle quali sono state fatte le analisi per l'individuazione del valore pubblico, sono state articolate in 318 azioni/misure/*policy* contenute in 3 Macro-aree, 6 Linee d'indirizzo programmatiche e 17 Obiettivi programmatici (cfr. le «Schede di valutazione del valore pubblico: Indirizzi Programmatici, Obiettivi Programmatici, azioni, misure, policy» nell'Allegato tecnico n.1).

Per il monitoraggio delle *performance* del «Valore pubblico» – oltre all'osservazione e controllo finanziario, ovvero gli impegni di spesa e la spesa erogata, a partire dalle informazioni ricostruite dall'avvio del nuovo ciclo politico (marzo 2023) – si aggiornerà il *Data-base 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, aggiornati annualmente e disponibili a livello regionale (**tav.S4MVP**).

Tavola S4MVP – PIAO Lazio 2025: 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 |
|----------------------------|---|---------------------|----------|-----------|----------|--------|
| | Centro ricerche economiche sociali di mercato per l'edilizia e il territorio (Cresme) | 1 | | | | |
| | Co.Ge.A.P.S. (Consorzio Gestione Anagrafica Professioni Sanitarie) - Banca dati Nazionale dei crediti ECM (Educazione Continua in Medicina) | 1 | | | | |
| | Direzione Salute Regione Lazio | 1 | | | | |
| | IQVIA ITALIA - One-Key Database | 1 | | | | |
| | ISPRA | 7 | | | | |
| | Istat | 154 | | | | |
| | Istat - Elaborazione su dati del Comando unità forestali, ambientali e agroalimentari dei Carabinieri | 1 | | | | |
| - Indirizzo programmatico | Istat - Elaborazione su dati Ministero della Salute | 2 | (a) | (b) | (c) | (c)(d) |
| -- Obiettivo programmatico | Istat - Elaborazione su dati Ministero dell'Università e della Ricerca | 2 | | | | |
| --- Azione/Misura/Policy | Istat - Indagine Aspetti della vita quotidiana | 17 | | | | |
| | Istat - Indagine Dati ambientali nelle città | 4 | | | | |
| | Istat - Rilevazione sulle Forze di lavoro | 14 | | | | |
| | Istat - Tavole di mortalità della popolazione italiana e Indagine Aspetti della vita quotidiana | 1 | | | | |
| | Istat, Indagine sui decessi e sulle cause di morte. | 2 | | | | |
| | Regione Lazio | 2 | | | | |
| | TERNA GRTN | 2 | | | | |
| | Terna Spa | 4 | | | | |
| | Totale complessivo | 216 | | | | |

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 n.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 %.- (d) Per l'individuazione del «risultato atteso», non potendo quantificare, per ognuna delle 318 azioni/misure/policy, le variazioni percentuali su ciascun indicatore si è ipotizzato 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. Laddove vi fossero tendenze già di «lieve miglioramento» o «netto miglioramento» le attese sono indirizzate ad un consolidamento della performance.

Il Db-MVIP, sarà inserito nel *datawarehouse* del portale Statistica Lazio, accessibile dal sito istituzionale della Regione Lazio⁽⁶⁸⁾, 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, ai 17 Obiettivi programmatici e alle 318 azioni/misure/*policye*, 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 riassetti 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.

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



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 monitoraggio sull'attuazione e idoneità delle misure di prevenzione della corruzione

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 coinvolge, 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, verifica 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 verrà svolto con cadenza annuale attraverso l'analisi di tutte le fasi di gestione del rischio.

Il riesame

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 2024 ⁶⁹ (baseline) | Target 2025 | Target 2026 | Target 2027 | FONTE |
|--|--|--|---|---|---|---|--|
| IMPATTI | IMPATTO SOCIALE | | | | | | |
| | Ridurre il tempo per gli spostamenti casa lavoro | Positivo per i lavoratori: riduzione tempo spostamenti casa-lavoro | Il 91,44% 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 somministrata ai dipendenti a cura della Direzione competente in materia di personale |
| | Migliorare la conciliazione lavoro vita privata | Positivo per lavoratori: work-life balance | Il 92,3% 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 somministrata ai dipendenti a cura della Direzione competente in materia di personale |
| | IMPATTO AMBIENTALE | | | | | | |
| | Ridurre l'impatto delle esternalità negative prodotte sull'ambiente | Positivo per la collettività: minori spostamenti casa/lavoro con conseguenti minori emissioni di CO2 | Meno positivo rispetto all'anno 2023: Riduzione complessiva di 609.669 Km al mese (calcolati su 1728 lavoratori agili). Riduzione media mensile per lavoratore agile di 353Km (calcolata su 1728 lavoratori agili). | Miglioramento | Miglioramento | Miglioramento | Survey da somministrare ai dipendenti a cura della Direzione in materia di personale |
| | IMPATTO ECONOMICO | | | | | | |
| Ridurre complessivamente le spese a carico dei lavoratori | Positivo per i lavoratori: € risparmiati per riduzione commuting casa-lavoro | L'84,61% 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% | Survey da somministrare ai dipendenti a cura della Direzione competente in materia di personale | |

⁶⁹ Dati in corso di rilevazione.

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 2024 ⁷⁰ (baseline) | Target 2025 | Target 2026 | Target 2027 | FONTE |
|--|---|---|--|--|--|--|---|
| PERFORMANCE ORGANIZZATIVA | ECONOMICITÀ | | | | | | |
| | Migliorare l'economicità dell'azione amministrativa | Riflesso economico: riduzione costi utenze / anno | Dato non disponibile | 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 | Dati forniti dalla Direzione competente in materia di acquisti e forniture |
| | | Riflesso economico: riduzione costi straordinario / anno | Riduzione costi (risparmio di 214.669,33 euro) | Riduzione costi | Riduzione costi | Riduzione costi | Dati forniti dalla Direzione competente in materia di personale |
| | EFFICIENZA | | | | | | |
| | Migliorare l'efficienza dell'azione amministrativa | Diminuzione assenze | 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 | 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 | Rilevazione su un campione di servizi offerti ai cittadini |
| | | Efficienza percepita: % di dirigenti che rilevano una maggiore efficienza nel lavoro dei propri collaboratori | Il 70,69% dei dirigenti rileva 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%) | Survey somministrata alla dirigenza a cura della Direzione competente in materia di personale |
| | EFFICACIA | | | | | | |
| Migliorare l'efficacia dell'azione amministrativa | Quantità erogata: n. atti amministrativi/ n. pratiche/processi/ servizi erogati | Miglioramento | Miglioramento | Miglioramento | Miglioramento | Dati estratti dal Sistema SICER e dal Sistema PROSA | |
| | | | | | | | |

⁷⁰ Dati in corso di rilevazione.

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|---|
| | | Quantità erogata: % servizi full digital offerti dalla PA | Dato non disponibile, necessaria adozione apposito sistema di rilevazione | Predisposizione sistema di rilevazione | Miglioramento | Miglioramento | Dati in possesso della Direzione in materia di transizione digitale |
| | | Quantità erogata: comunicazioni tramite domicilia digitali | Lieve riduzione rispetto all'anno precedente (177.238 nel 2023 e 153.145 nel 2024) | Miglioramento | Miglioramento | Miglioramento | Dati estratti dal sistema PROSA |
| | | Qualità nel lavoro: % di dirigenti che rilevano un miglioramento della qualità del lavoro dei propri collaboratori | Il 70,69% dei dirigenti riscontra un miglioramento della qualità del lavoro | Percezione positiva della dirigenza (percentuale superiore al 55%) | Percezione positiva della dirigenza (percentuale superiore al 55%) | Percezione positiva della dirigenza (percentuale superiore al 55%) | Survey somministrata alla 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 |