

## INTRODUZIONE

### 1.1 Il ciclo della performance e il Piano della performance

Il Consiglio regionale del Piemonte, conformemente a quanto stabilito dal 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*) e s.m.i., ha adottato un sistema di misurazione e valutazione della performance che considera l'amministrazione nel suo complesso, le strutture in cui è articolata nonché i singoli dipendenti.

L'azione amministrativa è incardinata sulla logica delle misurazione e valutazione della performance secondo i principi di buona amministrazione e quindi di gestione efficiente ed efficace, attraverso la valorizzazione del personale.

Il ciclo di gestione della performance è uno strumento di programmazione che viene sviluppato in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, in relazione al contesto interno ed esterno e ai valori cui tende il Consiglio regionale. Le fasi in cui si articola sono: definizione e attribuzione degli obiettivi generali e specifici; monitoraggio ed eventuali interventi correttivi da inserire nella relazione sulla performance; sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale che viene aggiornato annualmente; utilizzo dei sistemi premianti e rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo e al Nucleo di valutazione.

Il Consiglio regionale del Piemonte, come recepito nella legge regionale 28 luglio 2008, n. 23 (*Disciplina dell'organizzazione degli uffici regionali e disposizioni concernenti la dirigenza ed il personale*) e s.m.i., redige e pubblica annualmente sul sito istituzionale il Piano della performance -documento programmatico triennale definito dall'Ufficio di Presidenza in collaborazione con i vertici dell'amministrazione, che individua, in coerenza con gli obiettivi strategici dell'amministrazione, il piano degli obiettivi annuali delle direzioni regionali- e la Relazione annuale sulla performance.

### 1.2 Il Consiglio regionale e la performance

Con la deliberazione dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale 1 agosto 2013, n. 111 (*Provvedimento organizzativo relativo al Piano e alla Relazione della performance di cui all'art. 36 sexies della legge regionale 28 luglio 2008, n. 23. Approvazione*) è stato adottato il provvedimento organizzativo di definizione della struttura del Piano e della Relazione della performance.

Il Piano della performance, uno degli elementi fondamentali del ciclo di gestione della performance, individua oltre agli indirizzi e obiettivi strategici e operativi, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale e alle categorie.

Con la deliberazione dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale 26 maggio 2016, n. 49 (*Sistema di valutazione delle prestazioni dei direttori regionali del ruolo del Consiglio regionale, relativamente all'anno 2016*) è stato approvato il nuovo sistema di valutazione ispirato ad una logica di direzione per obiettivi, in linea con un metodo di gestione che lega il controllo direzionale alla performance manageriale. L'individuazione degli obiettivi, l'assegnazione e la valutazione a consuntivo avvengono da parte dell'Ufficio di Presidenza, con il coordinamento del Segretario generale e il supporto tecnico del Nucleo di Valutazione.

Ad ogni Direttore possono essere attribuiti obiettivi collettivi, che coinvolgono più Direzioni, e pluriennali.

Nel caso di obiettivi collettivi, la valutazione del raggiungimento e la misurazione del grado di raggiungimento è unica, ed agisce in egual modo sulla valutazione di tutti i Direttori interessati.

Possono essere definiti, infine, obiettivi specifici con caratteristiche di particolare rilevanza, individuati nell'ambito delle funzioni di competenza.

Per ogni Direttore vengono individuate due aree di valutazione, con relativa ponderazione: alla prima area di valutazione dedicata agli obiettivi è attribuito un peso percentuale pari a 70; alla seconda area di valutazione, legata alla qualità della prestazione e ai comportamenti tenuti dai Direttori, è attribuito peso pari a 30.

Anche il sistema di valutazione delle prestazioni dei dirigenti regionali, modificato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza 24 novembre 2016, n. 160 (*Intesa sulla proposta di deliberazione della Giunta regionale relativa alle modifiche del sistema di valutazione delle prestazioni dei dirigenti regionali anno 2016*) si colloca all'interno del più complesso sistema di direzione per obiettivi e gestione per risultati.

Il processo di definizione degli obiettivi vede l'intervento del vertice dell'Amministrazione che fissa gli obiettivi strategici dell'Ente, il coinvolgimento dei Direttori e dei dirigenti per l'individuazione delle aree di responsabilità individuali, gli obiettivi e i criteri di misura sui quali sarà valutata la prestazione. Il sistema di valutazione prevede una valutazione complessiva delle capacità attitudinali nell'ambito del contesto lavorativo, delle competenze, conoscenze e capacità, attitudini e dei risultati raggiunti a fronte degli obiettivi assegnati.

Il sistema di misurazione e valutazione della qualità della prestazione individuale è finalizzato alla misurazione del contributo dei singoli ed è articolato su 3 fattori di valutazione:

1. il contributo al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente/direzione (performance organizzativa) ponderato in funzione della rilevanza attribuita e riconducibile a obiettivi strategici o di processo, che possono essere trasversali e comuni a più dirigenti. Peso 40%.
2. il raggiungimento degli obiettivi individuali e/o di gruppo assegnati (performance individuale) ponderato in funzione della rilevanza attribuita e riconducibile a obiettivi strategici o di processo per un miglioramento degli standard. Peso 30%.
3. il livello di qualità delle competenze e dei comportamenti professionali e organizzativi (qualità della performance) misurato sui comportamenti organizzativi nella sfera cognitiva, realizzativa, relazionale, gestionale. Peso 30%.

Il processo di misurazione e valutazione influenza tutta la linea gerarchica, comprendendo il sistema di valutazione dei dipendenti del Consiglio, approvato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza 22 maggio 2013, n. 71 (*Intesa sulla proposta di deliberazione della Giunta regionale relativa all'approvazione del sistema di valutazione del personale delle categorie del comparto*) e traducendo gli obiettivi dell'Ente in obiettivi individuali.

Il miglior modo per conseguire gli obiettivi strategici dell'Ente è quello di considerare la centralità della persona come l'elemento fondante delle politiche organizzative e gestionali, mirando a valorizzare e premiare il contributo di tutti i dipendenti al raggiungimento delle finalità istituzionali del Consiglio regionale.

Il sistema tiene conto delle diversità dei ruoli e delle responsabilità ed è fondato sulla valutazione del grado di raggiungimento di obiettivi prefissati per ciascun dipendente, oltre che delle capacità attitudinali e professionali.

I sistemi di misurazione e valutazione, complessivamente, sono sviluppati in modo coerente ed integrato tra loro, ma differenziati con riferimento alle responsabilità gestionali ed organizzative ad essi attribuite.

Con il contratto integrativo decentrato per le categorie del 2019 è stato introdotto, in via di prima applicazione e nelle more dell'adeguamento del sistema di valutazione delle prestazioni individuali dei dipendenti, l'istituto della differenziazione del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL 21.5.2018, prevedendo di attribuire ad un massimo del 10% del personale non titolare di posizione organizzativa, che abbia conseguito le valutazioni più elevate, una quota pari al 30% delle risorse destinate a remunerare la qualità della performance.

## **2. IDENTITÀ DEL CONSIGLIO REGIONALE**

### **2.1 Composizione e funzioni del Consiglio regionale**

Il Consiglio regionale è un organo previsto dalla Costituzione ed è composto da cinquanta consiglieri, oltre al Presidente della Giunta eletti a suffragio universale e diretto dai cittadini che hanno compiuto la maggiore età e che risiedono nel territorio della Regione.

Il Consiglio rappresenta il Piemonte ed è l'organo legislativo della Regione. Svolge, inoltre, funzioni di indirizzo e di controllo sull'attività della Giunta regionale ed esercita la potestà regolamentare delegata alla Regione nelle materie di competenza esclusiva statale nonché le altre funzioni conferite dalla Costituzione, dalle leggi dello Stato, dallo Statuto e dalle leggi regionali.

Con riguardo alla funzione legislativa, è l'art. 117 della Costituzione a disciplinare il riparto della competenza tra Stato e regioni attribuendo, a seguito delle modifiche intervenute sul Titolo V, parte seconda con le leggi costituzionali 1 del 1999 e 3 del 2001, allo Stato le materie espressamente elencate dal secondo comma e alle regioni la potestà legislativa concorrente nelle materie individuate dal terzo comma. Spetta poi alle regioni la potestà legislativa in riferimento a ogni materia non espressamente riservata alla legislazione dello Stato.

Il Consiglio regionale nell'esercizio delle sue funzioni e nell'espletamento delle sue attività, ha autonomia funzionale, finanziaria, contabile, organizzativa, patrimoniale e negoziale.

### **2.2 Articolazione del Consiglio regionale (organigramma)**

La l.r. 23/2008 ha stabilito l'articolazione del Consiglio regionale nelle seguenti strutture:

- il Segretariato generale
- le Direzioni regionali quali strutture organizzative stabili costituite per lo svolgimento di attività amministrative riferite ad un complesso omogeneo di funzioni regionali;
- i Settori, di norma preposti allo svolgimento di parti omogenee delle attività di competenza delle Direzioni.

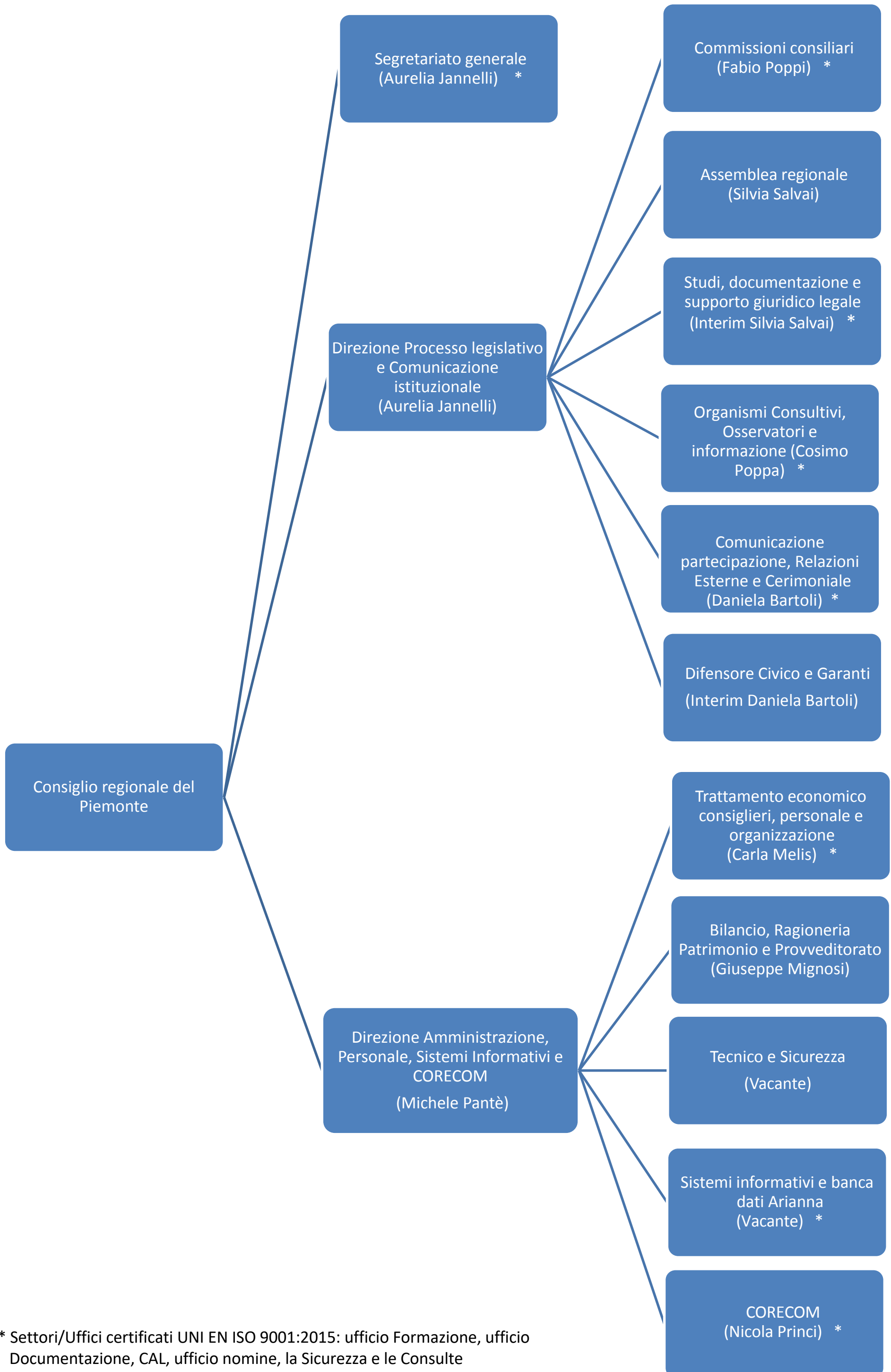
Da ultimo la deliberazione dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale n. 119 del 15 giugno 2017 ha ridefinito la struttura organizzativa del Consiglio regionale e le relative declaratorie delle attribuzioni per le Direzioni regionali e i Settori.

Il Consiglio regionale è suddiviso in:

- Segretariato Generale
- Direzione Processo legislativo e Comunicazione istituzionale
- Direzione Amministrazione, Personale, Sistemi informativi e Corecom.

Ogni Direzione, a sua volta, è articolata nei Settori evidenziati dalla tabella che segue.

LE STRUTTURE DEL CONSIGLIO REGIONALE



\* Settori/Uffici certificati UNI EN ISO 9001:2015: ufficio Formazione, ufficio Documentazione, CAL, ufficio nomine, la Sicurezza e le Consulte

## **2.3 Sedi del Consiglio regionale**

L'Assemblea regionale, ospitata fino al 1979 nella sede provvisoria di Palazzo Cisterna (oggi sede della Provincia di Torino), si è trasferita ufficialmente a Palazzo Lascaris dopo quattro anni di accurati restauri. Sotto il cortile dello storico edificio è stata ricavata l'Aula interrata per ospitare le sedute del "Parlamento Subalpino".

Palazzo Lascaris, sede del Consiglio regionale, è un esempio significativo di dimora signorile della Torino barocca.

La sede legale è in via Alfieri 15 a Torino.

Le altre sedi si trovano sempre a Torino, in:

- via dell'Arsenale 14;
- piazza Solferino, 22.

La biblioteca della Regione Piemonte "Umberto Eco" è in via Confienza 14.

L'URP è situato in via dell'Arsenale 14/g.

## **3. IL CONTESTO E I DATI**

### **3.1. Contesto territoriale**

Il Piemonte è una delle regioni più estese d'Italia (oltre 25 mila km quadrati di superficie) con un territorio in gran parte montuoso (43%), poi collinare (30%) e di pianura (27%). La popolazione complessiva piemontese è di oltre 4 milioni e 200 mila abitanti. Ad oggi, a seguito delle fusioni intervenute successivamente al censimento ISTAT del 2011, il territorio della Regione Piemonte è ripartito su 1197 comuni e, oltre alla città metropolitana di Torino (316), 7 province: Alessandria (188 comuni), Asti (118), Biella (78), Cuneo (250), Novara (88), Verbanco Cusio Ossola (76), Vercelli (83).

### **3.2 Contesto interno**

Sono organi del Consiglio regionale: il Presidente; l'Ufficio di presidenza, le commissioni consiliari permanenti nonché la Giunta per il regolamento e la Giunta per le elezioni, l'ineleggibilità, le incompatibilità e l'insindacabilità.

L'Ufficio di presidenza è eletto dall'Assemblea al proprio interno ed è composto, in modo da assicurare la rappresentanza delle minoranze, dal Presidente, che lo rappresenta, lo convoca, lo presiede, ne dirige i lavori, da due vice presidenti e da tre consiglieri segretari. L'Ufficio di presidenza resta in carica trenta mesi e i suoi componenti sono rieleggibili. Svolge funzioni di indirizzo e di attribuzione degli incarichi dirigenziali.

Le commissioni consiliari, composte in modo da rispecchiare la composizione dei gruppi consiliari e presiedute da un Presidente e due vice presidenti, esaminano in via preventiva i progetti di legge, svolgono la loro attività in sede referente, redigente e legislativa nonché audizioni e indagini conoscitive.

I consiglieri si aggregano in gruppi consiliari, articolazioni organizzative del Consiglio regionale, secondo la rispettiva appartenenza politica ed eleggono al proprio interno un Presidente che ne dirige l'attività.

Inoltre, per quanto riguarda l'organizzazione del Consiglio regionale, la stessa si caratterizza per la molteplice ed eterogenea attività svolta dalle strutture che costituiscono

il modello amministrativo dell'ente. Alcune di esse, infatti, supportano l'Assemblea nell'esercizio della funzione legislativa che rappresenta il *core business*, altre espletano compiti di assistenza giuridica, legislativa e procedurale nei confronti delle commissioni consiliari, dei consiglieri e dell'Ufficio di Presidenza; altre svolgono compiti di comunicazione e informazione; altre ancora hanno competenze amministrativo-gestionali e/o di supporto agli organi di garanzia incardinati nel Consiglio (Corecom, Difensore civico, Garante regionale delle persone sottoposte a misure restrittive della libertà personale, Garante regionale per l'infanzia e l'adolescenza, Garante per i diritti degli animali).

### 3.3 Contesto esterno

Lo Statuto afferma che la Regione Piemonte *"pone a fondamento della propria attività legislativa, amministrativa e di programmazione la collaborazione con le Province, i Comuni e le Comunità Montane nonché con le autonomie funzionali (Camera di Commercio e Università) e le rappresentanze delle imprese e dell'associazionismo per realizzare un coordinato sistema delle autonomie"*.

Inoltre, il Consiglio regionale, in quanto rappresentativo del Piemonte, ha quale contesto esterno di riferimento, oltre agli enti locali territoriali, anche il mondo civile. Il contesto esterno è costituito dall'insieme di pressioni, eventi e tendenze di carattere generale in grado di influenzare le scelte istituzionali. I soggetti decisionali possono infatti essere condizionati dalle caratteristiche dell'ambiente nel quale l'amministrazione opera con riferimento a variabili culturali, sociali ed economiche del territorio e, di conseguenza, dai portatori e dai rappresentanti di interessi espressione di tale tessuto. Inoltre, poiché l'attività del Consiglio è prevalentemente protesa allo svolgimento della funzione legislativa dell'Assemblea, gli uffici hanno necessariamente relazioni costanti con soggetti politici e con le lobby di riferimento. In particolare, sono individuate come *stakeholder* le associazioni di consumatori e utenti a livello regionale, le associazioni di imprenditori o altre forme di organizzazioni rappresentative di interessi, le organizzazioni sindacali, i cittadini della regione Piemonte.

### 3.4 L'amministrazione in cifre

Qualche dato relativo all'andamento dei dipendenti nel tempo:

	totale dipendenti per anno	titolo studio fino scuola obbligo	lic. Media superiore	Laurea breve	Laurea	Specializzazione post laurea
2010	<b>401</b>					
uomini	127	19	58	2	48	
donne	274	59	134	2	79	
2011	<b>393</b>					
uomini	127	16	62	3	46	
donne	266	45	142	7	72	
2012	<b>395</b>					
uomini	126	15	62	3	46	
donne	269	44	144	7	74	
2013	<b>376</b>					
uomini	116	16	55	2	43	
donne	260	46	137	7	70	
2014	<b>353</b>					
uomini	112	14	54	5	39	

donne	241	53	113	7	68	
	totale dipendenti per anno	titolo studio fino scuola obbligo	lic. Media superiore	Laurea breve	Laurea	Specializzazione post laurea
2015	<b>342</b>					
uomini	109	19	48	4	38	
donne	233	45	116	8	64	
2016	<b>336</b>					
uomini	106	16	47	3	32	8
donne	230	46	109	7	54	14
2017	<b>292</b>					
uomini	91	15	36	3	30	8
donne	201	46	94	6	43	13
2018	<b>282</b>					
uomini	91	12	40	2	27	10
donne	191	39	91	8	38	15
2019	<b>280</b>					
uomini	88	10	41	1	25	11
donne	192	36	89	11	40	16

#### 4. GLI OBIETTIVI E LE LINEE STRATEGICHE PER IL 2020 - 2022

Il Piano della Performance per il triennio 2020 – 2022 è caratterizzato dalla prosecuzione degli obiettivi pluriennali già approvati nei precedenti piani che esplicano la loro efficacia anche nel ciclo della performance 2020, rispetto agli indicatori attesi previsti per il loro completamento, e dall'introduzione di una linea di intervento relativa alla gestione a livello strategico delle fasi previste dai decreti finora adottati e da quelli in divenire, nell'ambito delle misure di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 legati all'emergenza sanitaria che sta interessando tutto il territorio nazionale, e che ha colpito duramente la regione Piemonte, condizionando l'attività dell'ente.

Per quanto riguarda le risorse, si precisa che il Consiglio regionale del Piemonte ha stanziato per il 2020, circa 46 milioni di euro per le spese correnti, a cui si aggiungono le risorse provenienti da esercizi precedenti (FPV spese correnti ed avanzo presunto applicato) per circa 10 milioni di euro.

Le spese di investimento stanziate ammontano ad € 2.238.000,00

Anche in questo caso si devono aggiungere risorse provenienti da esercizi precedenti (FPV spese investimento ed avanzo presunto) per € 2.950.000,00

Il totale delle risorse impiegate nel 2020, al netto dei fondi pluriennali vincolati e dell'avanzo, è pari ad € 48.628.769,00 facendo emergere una riduzione rispetto al 2010 di circa il 30%.

Nello schema che segue vengono, pertanto, confermate per il triennio 2020-2022, le linee di intervento principali che sono state assegnate alle strutture di vertice con il Piano della Performance 2019-2021, e cui corrispondono gli obiettivi triennali assegnati alle direzioni del Consiglio, fatta eccezione per l'obiettivo rientrante nella linea strategica 2, relativo alla "Revisione delle procedure e della normativa connesse al cambio della legislatura". Quest'ultimo, infatti, ha esplicato i propri effetti nell'anno 2019 in cui vi è stato il passaggio dalla X all'XI legislatura.

Nell'ambito della stessa linea strategica è incardinato l'obiettivo relativo alla gestione strategica delle misure di contenimento dell'emergenza epidemiologica da Covid-19

relativamente alle misure organizzative per la diffusione del lavoro in modalità agile, garantendo efficacia ed efficienza dell'attività amministrativa.

Gli altri obiettivi sono confermati nel contenuto. Le relative schede di attribuzione degli obiettivi 2020 ai Direttori verranno definite, come di consueto dall'Ufficio di Presidenza e dal Nucleo di valutazione regionale.

Va precisato che le linee strategiche e gli obiettivi assegnati alle strutture di vertice non esauriscono la totalità delle attività e degli interventi posti in essere ma rappresentano gli interventi che l'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale ha ritenuto di considerare prioritari per il periodo di riferimento.

Molti altri obiettivi assegnati alle strutture organizzative del Consiglio sono riconducibili alle tre linee di intervento di seguito elencate ma non vengono qui richiamate in quanto non assegnate direttamente alle direzioni e al Segretariato generale.



## **1) Le Linee strategiche pluriennali del Consiglio regionale**

### ***Linea 1 – Il Consiglio per i cittadini e per gli stakeholders esterni***

La prima linea di intervento strategico riguarda le priorità del Consiglio regionale nel soddisfare i cittadini e i propri stakeholders. Il Consiglio regionale ritiene infatti fondamentale perseguire obiettivi mirati a incrementare la soddisfazione e la qualità percepita da coloro che fruiscono dei propri servizi.

In questa linea di intervento si collocano due obiettivi finalizzati a rendere maggiormente comprensibile a cittadini e fruitori esterni dei servizi del Consiglio regionale gli atti e provvedimenti correlati alle leggi regionali e a rendere maggiormente funzionale e accessibile il sito internet del Consiglio coordinandolo con l'immagine grafica del Consiglio regionale e con gli attuali requisiti di realizzazione dei siti internet.

### ***Linea 2 - Il Consiglio per gli organi regionali e gli stakeholders interni***

La seconda linea di intervento contiene le priorità del Consiglio regionale verso gli organi e gli altri soggetti interni al Consiglio regionale. Gli uffici del Consiglio sono infatti strutturati per svolgere azioni di supporto al Consiglio, ai Consiglieri, all'Ufficio di Presidenza, alle commissioni consiliari, alle consulte e agli altri organi e organismi che compongono il Consiglio regionale.

Questa linea comprende la dematerializzazione dei flussi documentali quali interrogazioni, interpellanze, ecc. e il rifacimento del servizio di gestione delle sedute dell'aula, servizio che impatta su numerosi uffici del Consiglio.

In tale linea si inquadra la gestione strategica delle misure di contenimento dell'emergenza epidemiologica da Covid – 19 e delle misure organizzative volte a favorire la diffusione del lavoro agile tra i dipendenti per garantire l'efficienza delle strutture e la loro funzionalità a supporto degli organi del Consiglio regionale, oltreché della regolarità di funzionamento di tutti gli uffici.

### ***Linea 3– Il Consiglio dei diritti, della trasparenza e del digitale***

L'ultima linea di intervento conferma la volontà del Consiglio di rendere, al di là di meri adempimenti formali, l'istituzione un luogo fisico e virtuale dove diritti, trasparenza e digitalizzazione si coniugano tra di loro in un sistema armonico di strumenti per l'accessibilità e la democrazia.

Fanno parte di questa linea gli obiettivi legati alle scelte organizzative conseguenti il **GDPR** (General Data Protection Regulation) e alla transizione al digitale che comporteranno la reingegnerizzazione di alcuni processi interni e l'acquisizione e la diffusione dei nuovi principi da parte di tutti i dipendenti.

## 2) Dalle linee strategiche agli obiettivi delle Direzioni

Linee strategiche	Obiettivi delle direzioni	Strutture coinvolte	Indicatori attesi 2020
<b>Linea 1 – Il Consiglio per i cittadini e per gli stakeholders esterni</b>	La post vigenza delle norme	<input checked="" type="checkbox"/> Segretariato Generale <input checked="" type="checkbox"/> Processo leg e Com ist <input checked="" type="checkbox"/> Amm, pers, SI e Corecom	Consolidamento dei dossier delle leggi e diffusione verso l'esterno
<b>Linea 1 – Il Consiglio per i cittadini e per gli stakeholders esterni</b>	Revisione del sito istituzionale del Consiglio regionale e dell'immagine coordinata	<input checked="" type="checkbox"/> Segretariato Generale <input checked="" type="checkbox"/> Processo leg e Com ist <input checked="" type="checkbox"/> Amm, pers, SI e Corecom	Implementazione prima fase delle revisioni al sito web e all'immagine coordinata
<b>Linea 2 - Il Consiglio per gli organi regionali e gli stakeholders interni</b>	Gestione a livello strategico delle fasi previste dai decreti finora adottati e da quelli in divenire, nell'ambito delle misure di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da Covid-19	<input checked="" type="checkbox"/> Segretariato Generale <input checked="" type="checkbox"/> Processo leg e Com ist <input checked="" type="checkbox"/> Amm, pers, SI e Corecom	Misure organizzative atte a favorire la diffusione del lavoro agile come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa a garanzia del regolare svolgimento delle funzioni
<b>Linea 2 - Il Consiglio per gli organi regionali e gli stakeholders interni</b>	Digitalizzazione dei processi di supporto all'Assemblea regionale: <ul style="list-style-type: none"> <li>- revisione dei servizi di gestione delle sedute istituzionali (SEDIST)</li> <li>- Piattaforma digitale atti – dematerializzazione dei flussi documentali provenienti dai Consiglieri regionali, dai gruppi consiliari e dalla Giunta regionale.</li> </ul>	<input checked="" type="checkbox"/> Segretariato Generale <input checked="" type="checkbox"/> Processo leg e Com ist <input checked="" type="checkbox"/> Amm, pers, SI e Corecom	Completamento della piattaforma digitale atti
<b>Linea 3 – Il Consiglio dei diritti, della trasparenza e del digitale</b>	Dematerializzazione atti dell'ufficio di presidenza e trasparenza degli archivi storici: <p>che si articola in:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dematerializzazione atti udp</li> <li>- revisione servizio determinazioni dirigenziali</li> <li>- creazione di un unico archivio digitale storico degli atti</li> </ul>	<input checked="" type="checkbox"/> Segretariato Generale <input checked="" type="checkbox"/> Processo leg e Com ist <input checked="" type="checkbox"/> Amm, pers, SI e Corecom	Documento di progettazione del servizio applicativo determinazioni dirigenziali e del relativo archivio digitale per gli atti storici. (anno 2021)