

Piano integrato di attività e organizzazione del Consiglio regionale 2022-2024



Premesse.....	3
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	3
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	4
2.1 VALORE PUBBLICO.....	4
2.1.1 Premesse.....	4
2.1.2 Il Valore pubblico del Consiglio regionale.....	4
2.1.3 Le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a favorire la creazione di Valore <i>pubblico</i> . <i>Gli obiettivi strategici: le Linee pluriennali del Consiglio regionale</i>	6
2.2 PERFORMANCE.....	9
2.2.1 Dalle linee strategiche agli obiettivi delle Direzioni	11
2.2.2 Obiettivi di digitalizzazione.....	12
2.2.3 Pari opportunità ed equilibrio di genere.....	13
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.....	14
2.3.1 Attuazione delle azioni inerenti alla prevenzione dei rischi corruttivi e alla trasparenza.....	16
SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	16
3.1. STRUTTURA ORGANIZZATIVA	16
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	19
3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE	20
3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale	20
3.3.2 Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti limiti di spesa	20
3.3.3 Trend delle cessazioni	21
3.3.4 Stima evoluzione del fabbisogno	22
3.3.5 Formazione.....	27
SEZIONE 4 - MONITORAGGIO	28

Premesse

Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), in conformità a quanto previsto dall'articolo 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80 (Decreto Reclutamento), in attuazione degli obiettivi fissati dal PNRR, ha la finalità di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e il miglioramento della qualità dei servizi ai cittadini, anche attraverso la progressiva semplificazione dei processi.

Si tratta di un documento unico di programmazione e governance volto a fondere i diversi strumenti già esistenti tra i quali i piani della performance, del lavoro agile, del fabbisogno di personale, della formazione e della prevenzione della corruzione e della trasparenza, rafforzandone la singola valenza in un'ottica di semplificazione delle procedure di programmazione, trasparenza, maggiore efficienza, efficacia e miglioramento dei servizi.

Il PIAO, al pari degli altri strumenti di programmazione, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente.

Dopo la sua approvazione da parte dell'Ufficio di Presidenza, in quanto organo del Consiglio regionale che provvede, ai sensi dell'articolo 11 del Regolamento interno, a specificare le attribuzioni e i compiti connessi alla direzione delle strutture organizzative e alle funzioni dirigenziali, viene poi pubblicato sul sito istituzionale e inviato al Dipartimento della Funzione pubblica per la pubblicazione sul relativo portale.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio regionale è l'Assemblea che rappresenta direttamente i cittadini del Piemonte. Eletto dal popolo, il Consiglio è l'organo che discute, elabora ed approva le leggi regionali. Compongono il Consiglio piemontese cinquanta consiglieri più il Presidente della Giunta regionale, riuniti in gruppi consiliari secondo le diverse appartenenze politiche.

Il Presidente rappresenta il Consiglio regionale, lo convoca, lo presiede, ne dirige i lavori.

L'Ufficio di Presidenza è composto dal Presidente, da due Vice Presidenti e da tre Consiglieri Segretari, in modo da assicurare la rappresentanza delle minoranze e resta in carica trenta mesi, i suoi componenti sono rieleggibili.

I Gruppi consiliari sono formati da consiglieri regionali, eleggono al proprio interno un Presidente che ne dirige l'attività, hanno strutture, personale e risorse dal Consiglio regionale per la loro attività.

Le Commissioni consiliari permanenti sono composte in modo da rispecchiare la composizione dei gruppi consiliari, esaminano in via preventiva i progetti di legge, svolgono la loro attività in sede referente, redigente e legislativa nonché indagini conoscitive.

All'interno del Consiglio sono altresì istituite la Giunta per il regolamento e la Giunta delle elezioni e la Commissione nomine.

La sede del Consiglio regionale è Palazzo Lascaris, via Alfieri 15, 10121 Torino

Sito internet istituzionale: <http://www.cr.piemonte.it/web/>

Telefono: 011 5757111

Codice Fiscale: 97603810017

e-mail: segretario.generale@cr.piemonte.it

indirizzi posta certificata:

- dir.segreteriagen@cert.cr.piemonte.it
- amministratorepers@cert.cr.piemonte.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

2.1.1 Premesse

Nel complesso periodo che stiamo attraversando, il compito delle Regioni è cruciale non solo per l'ampio panorama di competenze assegnate ma anche per la necessità di guidare il proprio territorio ad affrontare le sfide poste dalle grandi transizioni (digitale, climatico-ambientale e sociodemografica), oltretutto in un contesto reso ancora più critico a causa della pandemia e dei complessi rapporti internazionali.

Come si evince dalle Linee Guida per il Piano della performance per Valore pubblico si intende il livello complessivo di benessere economico, sociale, ma anche ambientale e/o sanitario, dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholders creato da un'amministrazione pubblica (o co-creato da una filiera di PA e organizzazioni private e no profit), rispetto ad una baseline, o livello di partenza.

La creazione di Valore pubblico costituisce la missione istituzionale di ogni Pubblica Amministrazione, infatti un Ente istituzionale genera "Valore pubblico" quando riesce a creare e accrescere il benessere reale della collettività amministrata portando soddisfazione le esigenze sociali degli utenti, degli stakeholder e dei cittadini in generale, gestendo le risorse economiche a disposizione (risorse tangibili) in modo funzionale al soddisfacimento delle esigenze del contesto sociale e valorizzando le proprie risorse umane, le reti di relazioni interne ed esterne e la comunità territoriale.

Dunque, il concetto di Valore pubblico si sviluppa su due piani diversi:

- il miglioramento dell'impatto prodotto da ciascuna Pubblica Amministrazione e diretto ai cittadini, utenti e stakeholder, e quindi "il che cosa viene realizzato ed erogato";
- l'ottimizzazione dei processi e delle risorse interne all'amministrazione, elementi che condizionano l'erogazione dei servizi forniti, e quindi "il come viene realizzato ed erogato".

2.1.2 Il Valore pubblico del Consiglio regionale

Il Consiglio regionale, organo costituzionalmente previsto dall'articolo 121, esercita la funzione legislativa nell'ambito della ripartizione delle competenze sancite dall'articolo 117 della Costituzione, definisce l'attività di programmazione e, ai sensi dell'articolo 26 dello Statuto regionale, rappresenta il Piemonte.

Il Valore pubblico di ciascuna Regione, trova la sua naturale espressione nel Documento economico di Programmazione e finanza, ma il contributo che il Consiglio regionale può

concorrere a determinare non può che essere strettamente legato alla sua mission di legislatore, ossia creare le regole giuridicamente obbligatorie che vigono in regione, tra i quali proprio il DEFR e non nell'erogazione di servizi direttamente fruibili dai cittadini.

Non solo: oltre a produrre le leggi, ai sensi dell'articolo 71 dello Statuto regionale, il Consiglio regionale contribuisce alla creazione di Valore pubblico anche attraverso l'esercizio della funzione di controllo, intesa come verifica sull'attuazione delle leggi e valutazione degli effetti delle politiche, ovvero, della valutazione delle politiche.

Con questa espressione, nell'ambito delle attività istituzionali delle Assemblee legislative, si identifica uno specifico tipo di valutazione riferito alla fase discendente del processo decisionale, che consiste essenzialmente nel produrre informazioni, basate su elementi oggettivi, per offrire al Legislatore elementi ulteriori di giudizio sul grado di successo, dunque l'utilità effettiva delle soluzioni adottate, attuate dall'esecutivo.

La logica fondamentale di questa attività è l'apprendimento, finalizzato a comprendere che cosa ne sia stato di una legge (e quindi delle politiche cui essa ha dato impulso) dopo la sua approvazione da parte dell'Organo legislativo e quali effetti abbia avuto. La produzione e l'utilizzo di queste informazioni qualificate sull'effettiva utilità delle politiche regionali attuate dall'esecutivo regionale contribuisce alla creazione di Valore pubblico, in quanto favorisce il miglioramento della qualità delle decisioni, permette di esercitare in modo innovativo e incisivo la funzione di controllo consiliare e pone l'Assemblea legislativa al centro del percorso di elaborazione delle politiche regionali e, contestualmente rafforza la sua attenzione verso il contesto esterno e il suo ruolo di rappresentanza dell'intera comunità regionale; soddisfa inoltre, l'esigenza di una maggiore rendicontazione proveniente dalla società, secondo il principio di accountability.

Infatti, con la comunicazione dei risultati della valutazione l'Assemblea può diventare l'arena nella quale i risultati delle valutazioni diventano patrimonio comune e oggetto di dibattito pubblico.

Il Consiglio, infine, svolge ogni altra funzione conferitagli da norme costituzionali, statutarie e da leggi dello Stato e della Regione nonché concorre alla determinazione dell'indirizzo politico regionale ed esplica le funzioni di controllo sull'attività della Giunta.

Quindi fare leggi, valutare se queste leggi rispondono alle finalità che si volevano perseguire, essere disponibili a modificarle nel caso in cui vi sia un discostamento, indirizzare l'attività della Giunta regionale e controllarne l'attività pone in evidenza come il produrre Valore pubblico e tendere al benessere dei cittadini sia intrinseco del ruolo del Consiglio regionale.

Il Consiglio regionale è anche organo che rappresenta il Piemonte e questo avviene attraverso la promozione di azioni tese alla valorizzazione del territorio e della sua cultura e a sostenere le iniziative a favore della popolazione, anche coinvolgendo gli studenti delle scuole nella conoscenza delle istituzioni regionali e dei processi decisionali che caratterizzano l'Assemblea legislativa, attraverso bandi di concorso per le scuole.

E, in questo contesto, deve essere anche collocata la scelta del legislatore regionale di istituire in seno al Consiglio, l'ufficio del Difensore civico e le figure di garanzia (Garante dei detenuti e delle persone sottoposte a misure restrittive della libertà personale, Garante per l'infanzia e l'adolescenza, Garante degli animali) quali soggetti indipendenti posti a presidio di diritti, il Corecom, organo di consulenza, gestione e controllo della Regione in materia di comunicazioni, oltre che organo funzionale dell'AGCOM, nonché le consultazioni, i

comitati e gli osservatori quali organismi di confronto, valorizzazione e promozione di valori fondanti la Regione sanciti dal preambolo dello Statuto regionale.

2.1.3 Le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a favorire la creazione di Valore pubblico. *Gli obiettivi strategici: le Linee pluriennali del Consiglio regionale*

Per perseguire l'obiettivo di Valore pubblico, inteso come miglioramento dell'impatto prodotto e diretto ai cittadini, utenti e stakeholder e delle condizioni interne all'Amministrazione, è necessario individuare un sistema integrato nel quale, in coerenza con i contenuti dei documenti di programmazione finanziaria, che ne costituiscono il necessario presupposto, alle Linee strategiche del Piano della performance 2022 - 2024 si riconnettono funzionalmente le misure per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere, le misure per la gestione dei rischi corruttivi e per la trasparenza, la struttura organizzativa del Consiglio regionale con la definizione dei livelli di responsabilità, la riorganizzazione dei modelli di lavoro, il Piano triennale del fabbisogno di personale ed il Piano della formazione, anche attraverso il sistema di gestione della Qualità.

Inoltre il Consiglio regionale ha sempre considerato la digitalizzazione elemento per incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati creando quindi Valore pubblico. L'adozione di un Piano di sviluppo del sistema informativo di durata triennale ha lo scopo di rendere la transizione al digitale coerente e sinergica rispetto agli obiettivi strategici del Consiglio (per maggiori dettagli si rinvia al paragrafo "2.2.1 Dalle linee strategiche agli obiettivi delle Direzioni").

Questo sistema integrato e interconnesso tende all'incremento della soddisfazione e della qualità percepita da coloro che fruiscono dei servizi ma anche al miglioramento delle procedure e dei procedimenti orientati a supportare l'esercizio delle funzioni consiliari e della struttura organizzativa dell'Ente, alla valorizzazione del capitale umano, al rendere il Consiglio regionale, un luogo fisico e virtuale dove diritti, trasparenza, partecipazione e digitalizzazione si coniugano tra di loro in un sistema armonico di strumenti per l'accessibilità e la democrazia.

Al miglioramento dell'impatto prodotto da ciascuna Pubblica Amministrazione e diretto ai cittadini, utenti e stakeholder e quindi al che cosa viene prodotto sono dedicate due linee strategiche individuate nel Piano delle performance "Il Consiglio per i cittadini e per gli stakeholders esterni (linea 1) e Il Consiglio dei diritti, della trasparenza e del digitale (linea 3)".

Al "come viene prodotto" è invece dedicata la linea strategica 2, Il Consiglio per gli organi regionali e gli stakeholders interni.

Rinviando al punto relativo alle performance l'analisi degli obiettivi [2.2.1 Dalle linee strategiche agli obiettivi delle Direzioni](#) e limitandosi ad una prima illustrazione, attraverso la prima linea di intervento strategico l'assemblea ritiene fondamentale 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 colloca l'obiettivo di ristrutturare due palazzi del Consiglio regionale: Palazzo Lascaris, sede del Consiglio regionale, e l'attiguo Banco di Sicilia.

Gli interventi di ristrutturazione degli immobili sede del Consiglio regionale sono tesi non solo al recupero, conservazione degli stessi e adeguamento alle norme ma anche alla creazione di spazi e ambienti funzionali a erogare servizi più vicini ai propri utenti e

accessibili a tutti. Anche la possibilità di effettuare visite virtuali di Palazzo Lascaris (progetto, realizzato con CSI Piemonte, che ha ricevuto da parte del Ministro della funzione pubblica Renato Brunetta il premio Valore pubblico 2022) e gli investimenti in tema di accessibilità per erogare servizi e fornire informazioni fruibili, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che a causa di disabilità necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari, costituiscono specifici obiettivi che rientrano in questa linea strategica.

In un Consiglio “per” i cittadini e “per” gli stakeholders esterni, in un’ottica di continuo miglioramento dell’impatto esterno dei servizi erogati, è stata anche ottenuta la certificazione di qualità, così orientando l’organizzazione al raggiungimento di standard di qualità ISO 9001 in alcune attività e settori dell’Ente.

Fin dal 2004, il Consiglio si è posto come obiettivo il raggiungimento di un elevato grado di soddisfazione dei destinatari dei propri servizi, sia con riferimento agli utenti esterni (cittadini, istituzioni, enti locali, organizzazioni) sia agli organi interni (il Presidente e l’Ufficio di Presidenza dell’Assemblea regionale, i consiglieri e gli assessori regionali, i gruppi consiliari; le direzioni, i settori e il personale del Consiglio regionale).

La certificazione, che supporta il personale nel documentare le procedure e nel riflettere sui propri modi di procedere, confrontandosi con un modello “virtuoso” di riferimento rappresentato dalla norma e dai suoi principi, risulta lo strumento più efficace per risolvere razionalmente le situazioni di potenziale criticità e per migliorare il sistema nel suo complesso.

Nel mantenere gli standard di qualità raggiunti e nel perseguire l’obiettivo del continuo miglioramento, il Consiglio verifica le costanti evoluzioni del contesto interno ed esterno, individua e riesamina periodicamente, in fase di Riesame della Direzione, i rischi di non raggiungere gli obiettivi e valuta costantemente le opportunità per evolvere i servizi sulla base delle informazioni di ritorno di tutte le parti interessate.

Il sistema unico di gestione della Qualità rappresenta un ulteriore livello di controllo sulla qualità dell’organizzazione, incidendo sul miglioramento complessivo della performance, in stretta connessione con il sistema di attribuzione annuale degli obiettivi dei dipendenti dei Settori/ uffici certificati. Il Consiglio ha progressivamente esteso il primo nucleo di attività soggette a certificazione e ora ha un Sistema unico di certificazione con riferimento ai processi e alle attività di 4 settori e 5 uffici, che vedono impegnati circa 70 dipendenti.

Strettamente connessa alla linea 1 è la linea strategica 3 (Il Consiglio dei diritti, della trasparenza e del digitale) con la quale si 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.

Il Consiglio regionale è stato antesignano sulla realizzazione di luoghi virtuali che permettano una piena conoscenza del processo decisionale. Infatti, attraverso il dossier virtuale delle leggi e delle delibere consiliari che, all’interno della banca dati normativa del Piemonte “Arianna”, raccoglie tutti gli atti attinenti l’iter di una proposta di legge o di delibera, è possibile seguirne l’iter dal momento della presentazione a quello di pubblicazione; il dossier degli atti vigenti contiene una sintesi non solo dei contenuti delle leggi regionali, ma anche i dati attuativi eventualmente previsti; nella sezione “Info Commissioni” sono reperibili le notizie relative alle attività svolte dalle Commissioni permanenti, per ciascuna seduta; il servizio “Infoatti del Consiglio regionale” permette ai cittadini interessati di essere sempre informati sui disegni e le proposte di legge e di

deliberazione, su interrogazioni e interpellanze presentate, discusse, approvate in Aula e in Commissione; le infografiche dei principali provvedimenti approvati, messe a disposizione in una sezione del sito del Consiglio, riassumono graficamente e con chiarezza i principali contenuti degli interventi; la possibilità di svolgere consultazioni on line in merito alle proposte di legge regionale con l'opportunità per i soggetti interessati di inserire il proprio contributo nell'apposita sezione sulla pagina del sito istituzionale del Consiglio regionale.

In questo contesto si sviluppa linea strategica 3 (Il Consiglio dei diritti, della trasparenza e del digitale) che ha come obiettivi la revisione del sito quale luogo dove fare non solo comunicazione istituzionale ma strumento di conoscenza dell'agire dell'assemblea e la trasparenza dell'attività dei consiglieri dai consiglieri regionali mediante la rappresentazione grafica sul sito istituzionale delle loro principali attività e la transizione al digitale del Consiglio regionale per il triennio 2022-2024.

È riconducibile a questa linea strategica l'aggiornamento del piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza in conformità alla normativa nazionale di riferimento, con la verifica delle attività mappate, con una visione non solo volta a mitigare il rischio corruttivo ma anche di creare delle buone pratiche organizzative.

Il Valore pubblico guarda anche il miglioramento delle condizioni interne all'Amministrazione presso cui il miglioramento viene prodotto e quindi "al come viene prodotto" è dedicata la linea strategica 2 (Il Consiglio per gli organi regionali e gli stakeholders interni)

Questa 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.

In questo contesto assume rilievo fondamentale la struttura organizzativa del Consiglio regionale che ha la sua ragione d'essere proprio nell'attività di supporto agli organi ed organismi.

Alcune attività degli uffici del Consiglio regionale sono orientate principalmente a supportare l'esercizio delle funzioni consiliari e, in particolare, dell'Assemblea nell'esercizio della funzione legislativa, a migliorare le procedure e i procedimenti, nell'ottica dell'attenta, trasparente e funzionale allocazione delle risorse finanziarie e della gestione dei processi decisionali nel rispetto della trasparenza e della partecipazione. Altre attività sono invece rivolte a compiti di comunicazione e informazione, alla gestione amministrativa, tecnica e contabile ed al 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).

Questa linea comprende inoltre il completo rifacimento del sistema di voto e videocongressuale dell'Aula consiliare e la riprogettazione del lavoro (anche agile) del Consiglio alla luce della fine dell'emergenza epidemiologica del Covid- 19.

2.2 PERFORMANCE

L'ambito di programmazione relativo alla performance, in conformità con le linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica e le recenti novità normative, è incentrato sugli elementi strategici di efficienza, economicità, efficacia, con particolare riferimento alla soddisfazione degli utenti.

Il Consiglio regionale, conformemente a quanto stabilito dal D.Lgs. 150/2009, come modificato dagli interventi normativi successivi 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.

Il ciclo di gestione della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:

- ✓ definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- ✓ collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- ✓ monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- ✓ misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- ✓ utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- ✓ rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

L'azione amministrativa è incardinata sulla logica della misurazione e valutazione della performance secondo gli indicatori di economicità, efficienza e efficacia.

Gli aspetti più rilevanti da tenere in considerazione riguardano l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle aspettative della collettività, avendo come punto di riferimento gli impatti indotti sulla società al fine di creare Valore pubblico e migliorare il livello di benessere sociale ed economico degli utenti e degli stakeholder; l'attuazione di piani e programmi legati ad obiettivi di semplificazione, lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con cittadini e soggetti interessati ed il conseguimento di obiettivi per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione; il raggiungimento degli obiettivi per favorire le pari opportunità; lo sviluppo delle competenze digitali.

Il sistema di valutazione è 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.

Il processo di misurazione e valutazione influenza tutta la linea gerarchica, comprendendo il sistema di valutazione dei dipendenti del Consiglio.

Nel conseguimento degli obiettivi strategici dell'Ente, oltre a quelli di mantenimento, riveste un ruolo centrale la persona quale 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.

Risulta evidente il collegamento con la premialità se si considera che ogni anno a fronte degli obiettivi attribuiti ai dipendenti di categoria per l'anno in corso, nella delibera di costituzione del Fondo per le risorse decentrate vengono quantificate le specifiche risorse di parte variabile. Tali risorse risultano, pertanto, correlate al complessivo sistema degli obiettivi individuali e organizzativi, discendenti dagli obiettivi strategici aventi carattere prioritario per l'Amministrazione come esplicitati di seguito e comprensivi degli obiettivi di mantenimento, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 5, lett. b CCNL 2016-2018 Funzioni Locali. 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.

Per il Consiglio regionale, l'Ufficio di Presidenza approva le linee strategiche pluriennali alle quali si collegano gli obiettivi annuali e/o pluriennali finalizzati al perseguimento delle stesse.

Il Piano della performance 2022-2024 è caratterizzato dalla prosecuzione delle linee strategiche già approvate nei precedenti piani che esplicano la loro efficacia anche nel ciclo della performance 2022, rispetto agli indicatori attesi previsti per il loro completamento, e con un ulteriore sviluppo della linea 3 in relazione al continuo processo di trasformazione che implica la transizione al digitale.

Con riferimento agli strumenti di programmazione finanziaria, il Consiglio regionale del Piemonte ha stanziato per il 2022, circa 48 milioni di euro per le spese correnti, a cui si aggiungono le risorse provenienti da esercizi precedenti (FPV spese correnti ed avanzo vincolato applicato) per circa 8 milioni di euro.

Le spese di investimento stanziate ammontano a circa 2 milioni di euro cui devono aggiungersi le risorse provenienti da esercizi precedenti (FPV spese investimento) per circa 12 milioni di euro.

Il totale delle risorse delle quali è previsto l'impiego nel 2022, al netto dei fondi pluriennali vincolati e dell'avanzo applicato, è pari ad euro 50.106.414, il che conferma il consolidamento dei risparmi di gestione ottenuti nel corso degli ultimi anni, registrando una riduzione rispetto al 2010 di circa il 30%.

Alle linee strategiche, illustrate nella sezione Valore pubblico, corrispondono gli obiettivi triennali assegnati alle direzioni del Consiglio.

Le relative schede di attribuzione degli obiettivi 2022 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.

2.2.1 Dalle linee strategiche agli obiettivi delle Direzioni

Linee strategiche	Obiettivi delle direzioni	Strutture coinvolte	Indicatori attesi 2022
Linea 1 – Il Consiglio per i cittadini e per gli stakeholders esterni	Ristrutturazione straordinaria Palazzo Lascaris e Banco di Sicilia	Segretariato Generale Processo leg e Com ist Amm, pers, SI e Garanti	Rispetto dei cronoprogrammi
Linea 1 – Il Consiglio per i cittadini e per gli stakeholders esterni Linea 2 - Il Consiglio per gli organi regionali e gli stakeholders interni	Gestione e coordinamento del percorso di definizione del Piano integrato di attività e organizzazione.	Segretariato Generale Processo leg e Com ist Amm, pers, SI e Garanti	Avvio dell'integrazione tra gli strumenti di programmazione dell'ente e la prima applicazione del Piano integrato di attività e organizzazione
Linea 2 - Il Consiglio per gli organi regionali e gli stakeholders interni	Rifacimento sistema videocongressuale e di voto del Consiglio regionale	Segretariato Generale Processo leg e Com ist Amm, pers, SI e Garanti	Progettazione del Sistema Hardware e della predisposizione impianti e Wifi
Linea 2 - Il Consiglio per gli organi regionali e gli stakeholders interni	Riorganizzazione del lavoro in Consiglio regionale. Gestione del percorso attuativo in Consiglio regionale del lavoro agile ai sensi della normativa vigente.	Segretariato Generale Processo leg e Com ist Amm, pers, SI e Garanti	Applicazione a regime della disciplina sul lavoro agile e monitoraggio.
Linea 3 – Il Consiglio dei diritti, della trasparenza e del digitale	Attività dei consiglieri regionali. Rappresentazione grafica dei dati principali sul sito del Consiglio regionale	Segretariato Generale Processo leg e Com ist Amm, pers, SI e Garanti	Predisposizione viste sintetiche sul sito del Consiglio regionale
Linea 3 – Il Consiglio dei diritti, della trasparenza e del digitale	Aggiornamento del piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza in conformità alle indicazioni nazionali	Segretariato Generale Processo leg e Com ist Amm, pers, SI e Garanti	Aggiornamento dei processi mappati del Consiglio regionale e dei rischi connessi.
Linea 3 – Il Consiglio dei diritti, della trasparenza e del digitale	Processo di transizione al digitale.	Segretariato Generale Processo leg e Com ist Amm, pers, SI e Garanti	Crescita delle competenze digitali dei dipendenti, innovazione dei servizi e revisione dei processi.

Gli obiettivi specifici delle Direzioni riconducibili alle linee strategiche pluriennali del Consiglio, sono ascrivibili anche ad altre dimensioni oggetto di programmazione che rivestono importanza nel contribuire alla creazione di Valore pubblico.

In particolare, la gestione del percorso di definizione del Piano integrato di attività e organizzazione e la riorganizzazione del lavoro rispondono ad obiettivi di semplificazione, oltre che di efficienza e di miglioramento continuo della performance.

La valorizzazione del patrimonio immobiliare e la rappresentazione grafica dei dati relativi all'attività dei consiglieri sul sito istituzionale sono improntati al miglioramento dell'accessibilità degli spazi pubblici e ad agevolare la partecipazione e garantire la trasparenza dell'attività istituzionale.

Il rifacimento del sistema video congressuale e di voto e il processo di transizione al digitale, attraverso lo sviluppo delle competenze sono legati agli obiettivi di digitalizzazione, in armonia con quanto stabilito dal D. Lgs. 7 marzo 2005, n. 82.

Strettamente connesse a questo ambito sono le linee di sviluppo del sistema informativo del Consiglio (SICR).

2.2.2 Obiettivi di digitalizzazione

Allo scopo di rendere coerente la transizione al digitale agli obiettivi strategici del Consiglio, l'Ufficio di Presidenza approva il piano di sviluppo del sistema informativo (SICR) che individua dettagliati obiettivi di digitalizzazione riconducibili a specifiche linee strategiche secondo una pianificazione triennale.

Ogni piano comprende il programma dei progetti previsti che, implementando le linee di sviluppo, ha come output finale i singoli deliverable descritti nei piani di progetto.

Linea di sviluppo ICT 1 – Potenziare il sistema di produzione normativa e i sistemi per l'Assemblea Legislativa

Il sistema informativo dedicato alla produzione della normativa in Piemonte vanta di essere tra i sistemi più all'avanguardia, primato questo che si intende mantenere sviluppando ulteriormente Arianna, integrandola sempre di più con tutti gli altri strumenti che supportano e governano i processi dell'Assemblea Legislativa regionale. L'obiettivo principale è quello di arrivare ad un sistema completamente integrato con i sistemi normativi di riferimento regionali e nazionali per facilitare sia l'attività d'aula che quella dei funzionari del Consiglio Regionale.

Linea di sviluppo ICT 2 – Innovare gli strumenti ad uso dei Consiglieri e del personale del Consiglio Regionale

Oltre alle attività proprie dell'Assemblea, i Consiglieri e le persone del loro staff, hanno necessità di accedere alle fonti informative e alle risorse informatiche dalle proprie postazioni siano esse collocate presso gli uffici nelle sedi del Consiglio, in altri luoghi o in mobilità.

Analogamente il personale del Consiglio Regionale ha necessità di accedere con sicurezza e affidabilità alle risorse ICT necessarie alle loro attività quotidiane.

Linea di sviluppo ICT 3 – Rafforzare gli strumenti a supporto della comunicazione con l'esterno.

La corretta comunicazione pubblica delle attività svolte dall'Assemblea e dal Consiglio Regionale e il rapporto con la cittadinanza regionale sono aspetti vitali per l'Ente che devono essere costantemente curati e ricercati.

L'obiettivo principale è quindi quello di agevolare la diffusione e la destinazione dell'informazione ai target di cittadini o istituzioni individuati nei piani di comunicazione costruendo nuovi servizi o implementando quelli esistenti.

Linea di sviluppo ICT 4 – Ottimizzare i processi interni all'Ente

Tutti i processi interni al Consiglio Regionale sono stati nel tempo dotati di un supporto informatico che ne agevolasse il flusso e la persistenza dei dati. Queste procedure informatiche hanno subito già diverse evoluzioni, ma il rinnovarsi dei bisogni e di nuove modalità operative, siano essi endogeni all'Ente che determinati da una norma nazionale, richiedono continui interventi evolutivi o di implementazione di nuove soluzioni.

L'obiettivo principale di questa linea di sviluppo è quindi quella di sostenere i processi interni all'Ente attraverso il combinato disposto dell'evoluzione delle procedure informatiche e del supporto specialistico erogabile attraverso la formazione o l'assistenza puntuale offerta dai gruppi interni all'Ente a supporto di tutti gli stakeholder interni.

2.2.3 Pari opportunità ed equilibrio di genere

Nell'ambito degli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere, il Piano di Azioni positive rappresenta lo strumento di programmazione e pianificazione volto a garantire la promozione e la realizzazione delle pari opportunità lavorative tra uomini e donne, data la consapevolezza che un maggior apporto dei lavoratori in termini di produttività è strettamente connesso alla realizzazione di un ambiente di lavoro in grado, non soltanto di garantire il rispetto della dignità e dell'integrità psico-fisica della persona, ma anche di realizzare pari opportunità di crescita professionale ed un equilibrato rapporto tra le responsabilità professionali e quelle familiari.

In tale ottica l'attuale Piano di Azioni Positive per il triennio 2019_2022, predisposto in ottemperanza alle indicazioni impartite dalle direttive ministeriali, è rivolto a promuovere l'attuazione degli obiettivi di parità e di pari opportunità attraverso strumenti di conciliazione tra vita privata e lavoro.

In tale ottica gli obiettivi che si intendono raggiungere possono essere sintetizzati nel modo seguente:

- ✓ rilevare criticità rispetto alle differenze di genere o a particolari situazioni del personale come base conoscitiva su cui prevedere interventi per la rimozione;
- ✓ promuovere la formazione e l'aggiornamento anche a livello dirigenziale al benessere organizzativo;
- ✓ monitorare periodicamente l'efficacia dei percorsi formativi;
- ✓ adottare strumenti di sensibilizzazione, diffusione e comunicazione che consentano il pieno coinvolgimento delle dipendenti e dei dipendenti, anche attraverso la costituzione di un'area web;
- ✓ monitorare le situazioni di disagio e di discriminazione nell'ambiente di lavoro;
- ✓ promuovere strategie di conciliazione vita/lavoro, favorendo modalità e condizioni di lavoro con accesso paritario agli strumenti normativamente previsti;
- ✓ garantire il pieno coinvolgimento del CUG, quale organo consultivo, nella definizione e nell'attuazione dei progetti relativi alle politiche del personale.

Con riferimento all'obiettivo primario delle pari opportunità, al fine di realizzare condizioni di benessere organizzativo per tutti, sono stati previsti interventi per l'attivazione di una maggiore sensibilizzazione sui modelli organizzativi orientati alla conciliazione.

Infatti, un importante obiettivo che si intende continuare a perseguire, con particolare riguardo al passaggio della modalità di lavoro agile dalla fase emergenziale a quella ordinaria e vista la sua diffusa fruizione in ragione dell'emergenza Covid_19, è quello di prevedere specifiche azioni di temperamento delle esigenze e dell'efficacia della qualità del servizio reso in tale modalità, con il benessere e la dignità del lavoratore. La sfida per l'ente è quella di mettere in campo tutte le azioni necessarie per fare in modo che il nuovo modello organizzativo che si va delineando, anche secondo la normativa transitoria del lavoro agile attualmente vigente in Consiglio regionale, in fase di attuazione tenga conto delle esigenze operative individuate nel lungo periodo di sperimentazione durante l'emergenza sanitaria, valorizzando le tante variabili presenti compreso l'apprendimento della formazione informatica, la formazione di una nuova leadership basata anche sulla gestione dei team virtuali, dai supporti e dalle piattaforme informatiche, alla cyber security e alla sicurezza sul posto di lavoro.

In attesa dell'aggiornamento del Piano è fondamentale un'analisi attenta dei dati relativi alla situazione del personale, riportata anche nelle relazioni annuali del CUG trasmesse al Dipartimento della Funzione Pubblica, nei termini previsti della richiamata normativa, e ai vertici dell'Amministrazione medesima. La strategia sottesa alle Azioni Positive è rivolta infatti a rimuovere quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità e consiste nell'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche.

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Inserito in una delle linee strategiche del Consiglio, il periodico aggiornamento del piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza in conformità alla normativa nazionale di riferimento ha la finalità non solo volta a mitigare il rischio corruttivo ma anche a creare delle buone pratiche organizzative all'interno del Consiglio regionale.

Per raggiungere tali macro obiettivi strategici, [il PTPCT 2022-2024](#) e [il Piano della performance 2022-2024](#) sono stati aggiornati inserendo l'obiettivo finalizzato a rivedere il sistema di valutazione del rischio corruttivo da applicare ai processi mappati nel periodo 2020/2021.

In conformità al PNA 2019, costituiscono elementi essenziali del PTPCT:

- 1) la valutazione di impatto del contesto esterno, che evidenzia se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- 2) la valutazione di impatto del contesto interno, che evidenzia se lo scopo dell'ente o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo: ogni amministrazione, infatti, presenta differenti livelli e fattori abilitanti al rischio corruttivo per via delle specificità ordinamentali e dimensionali nonché per via del contesto territoriale, sociale, economico, culturale e organizzativo in cui si colloca e di cui si deve tenere conto, non essendo possibile una standardizzazione;
- 3) la mappatura dei processi, per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il Valore pubblico;

- 4) l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi, in funzione della programmazione da parte dell'ente delle misure previste dalla legge n.190 del 2012 e di quelle specifiche, per contenere i rischi corruttivi individuati;
- 5) la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio, privilegiando l'adozione di misure di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa;
- 6) il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;
- 7) la programmazione dell'attuazione della trasparenza, ai sensi del d.lgs. n. 33 del 2013.

Più in generale il PTPCT con gli allegati collegati è volto sia a individuare gli strumenti attraverso i quali contrastare i fenomeni corruttivi e promuovere l'integrità e la cultura della legalità, sia a garantire e incrementare i livelli di trasparenza mediante l'adempimento degli obblighi di pubblicazione che gravano sul Consiglio regionale relativamente a dati e documenti, nonché a innovare e migliorare la qualità dell'accesso alle informazioni. Essa è volta, inoltre, a potenziare e diffondere le buone pratiche di amministrazione quali eccellenze e punti di forza presenti all'interno del nostro ente.

I documenti allegati al PTPCT, del quale fanno parte integrante, contengono pertanto:

- il processo di adozione del PTPCT e la sua diffusione;
- gli attori coinvolti nella strategia di prevenzione della corruzione;
- l'analisi del contesto esterno e interno;
- le schede analitiche contenenti i processi mappati;
- le macroaree che caratterizzano le attività di competenza delle strutture del Consiglio regionale, nelle quali confluiscono i processi mappati;
- la metodologia per la valutazione del rischio;
- i processi mappati riordinati secondo il livello di rischio attribuito, al fine di permettere il trattamento in base ad una scala di priorità;
- le tipologie di misure di prevenzione applicate per mitigare il rischio connesso alla gestione delle attività del Consiglio;
- il Programma per la trasparenza e l'integrità;
- l'elenco degli obblighi di pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente" e relative responsabilità;
- l'adozione delle altre iniziative previste dalla normativa.

Come detto il PTPCT si propone, altresì, di diffondere le buone pratiche di amministrazione quali eccellenze e punti di forza presenti all'interno del nostro ente e una cultura lavorativa sul tema della prevenzione della corruzione che caratterizzi sempre di più la mentalità e il comportamento del personale. Questo avviene attraverso il Piano di formazione del personale di cui si è dotato il Consiglio regionale, finalizzato ad accrescere la conoscenza e la professionalità dei dipendenti che, nello svolgimento dei compiti assegnati, devono agire in posizione di indipendenza e imparzialità, ispirando la propria azione ai principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza, senza abusare del ruolo di cui sono titolari.

La mission della presente sottosezione si inserisce dunque perfettamente nella più ampia missione istituzionale dell'Ente che genera "Valore pubblico" quando riesce a creare e

accrescere il benessere reale della collettività amministrata portando soddisfazione alle esigenze sociali degli utenti, degli stakeholder e dei cittadini in generale, in modo funzionale alle esigenze del contesto sociale e valorizzando le proprie risorse umane, le reti di relazioni interne ed esterne e la comunità territoriale.

2.3.1 Attuazione delle azioni inerenti alla prevenzione dei rischi corruttivi e alla trasparenza

La legge 190/2012 attribuisce al RPCT un ruolo fondamentale nella definizione della strategia di prevenzione della corruzione e nel monitoraggio dell'attuazione di quanto definito nella presente sottosezione, posto che alla sua mancata redazione o alla sua inidoneità sono correlate specifiche responsabilità.

Per l'attuazione della suddetta strategia di prevenzione della corruzione, il Consiglio regionale del Piemonte, in conformità alle indicazioni di ANAC e a supporto del RPCT, si è dotato di una rete dei referenti per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, costituita da funzionari incaricati dai direttori e dai dirigenti di settore e volta ad assicurare la costante collaborazione tra i dirigenti e lo stesso RPCT, sia in fase di formulazione di proposte per la revisione e aggiornamento delle azioni di prevenzione della corruzione e trasparenza, sia nelle fasi di verifica e attuazione.

SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1. STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Il Consiglio regionale ha un ruolo organico del personale separato da quello della Giunta regionale. Infatti lo Statuto della Regione Piemonte, al comma 1 dell'articolo 29, attribuisce al Consiglio regionale, nell'esercizio delle sue funzioni, autonomia funzionale, finanziaria, organizzativa, patrimoniale e contabile e la legge regionale 28 luglio 2008, n. 23, che disciplina l'organizzazione degli uffici della Giunta e del Consiglio regionale, stabilisce, all'articolo 5, che l'Ufficio di Presidenza del Consiglio e la Giunta regionale adottano i provvedimenti di organizzazione degli uffici regionali di rispettiva competenza.

Le strutture organizzative del Consiglio regionale sono articolate su 2 livelli di responsabilità dirigenziale secondo l'organigramma che segue. Alla data del 31 dicembre 2021 il modello organizzativo è così articolato:

n. 2 direzioni

n. 12 settori.

È altresì prevista una struttura a supporto delle attività del Segretario generale.

Al 31 dicembre 2021 la Direzione Processo Legislativo e Comunicazione istituzionale ed il Segretariato hanno 123 unità di personale, la Direzione Amministrazione, Personale, Sistemi informativi e Organismi di garanzia ha 142 unità di personale, compreso il personale in aspettativa.

La dirigenza regionale è ordinata in un'unica qualifica, articolata per funzioni:

- a) posizioni dirigenziali preposte alle strutture organizzative denominate direzioni regionali;
- b) segretario generale del Consiglio regionale;

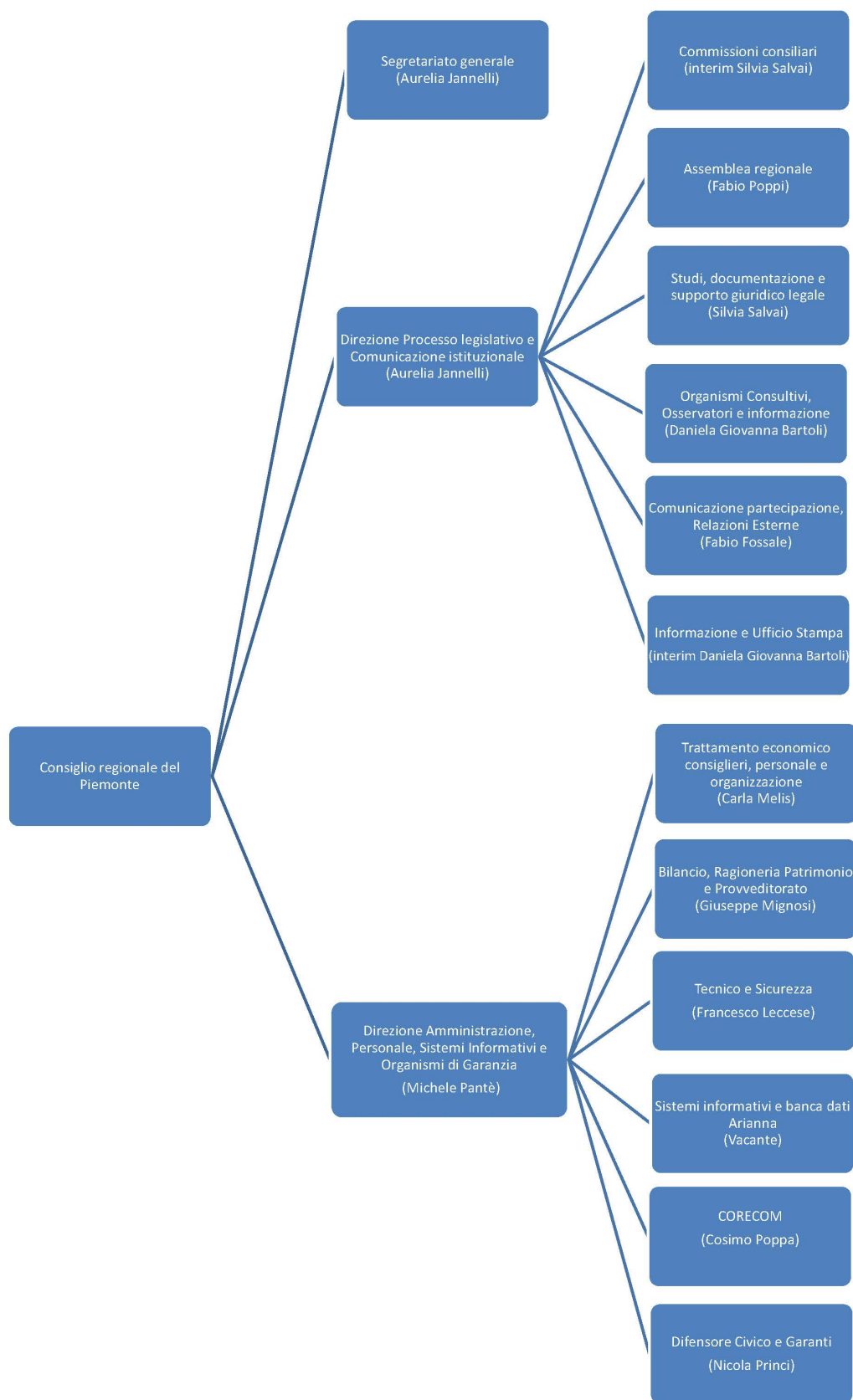
- c) posizioni dirigenziali preposte alle strutture organizzative denominate settori ovvero alle strutture temporanee e di progetto, nonché quelle corrispondenti a funzioni sia tecnico-professionali, per l'assolvimento di prestazioni disciplinate dagli specifici ordinamenti professionali di riferimento, sia tecnico-specialistiche ovvero ispettive, di consulenza, di studio e ricerca, inserite in posizione di staff.

Ai dirigenti preposti alle strutture di direzione spetta il raccordo con gli organi di direzione politico-amministrativa nonché la proposta e l'attuazione del programma collegato agli obiettivi definiti dagli organi medesimi, ripartendone le risorse umane, finanziarie e strumentali. I dirigenti preposti alle strutture di direzione di cui al comma 1, lettera a), limitatamente alla durata dell'incarico, esercitano sugli altri dirigenti della loro struttura compiti di direzione, coordinamento, indirizzo, impulso, valutazione e verifica anche sulla base delle proposte e degli elementi di conoscenza forniti dai dirigenti ai quali sono sovraordinati; provvedono, inoltre, fatto salvo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia di ordinamento contabile della Regione, ad esercitare i poteri di spesa e quelli di acquisizione delle entrate rientranti nella competenza dei propri uffici, salvo quelli delegati ai dirigenti di cui al comma 1, lettera e).

Sono previste tre fasce retributive per i Responsabili di direzione (DIR1, DIR2 e DIR3) e tre fasce retributive per le altre posizioni dirigenziali (A – B – C e una fascia di staff che può essere diversificata in caso di funzioni di particolare complessità e alta specializzazione). L'individuazione delle fasce per ciascuna posizione è effettuata mediante l'applicazione della metodologia per la graduazione delle stesse, approvata dall'Ufficio di Presidenza e sottoposta al parere del Nucleo di Valutazione.

Per lo svolgimento di attività di supporto alle funzioni di indirizzo e controllo che spettano agli organi di direzione politico-amministrativa, trovano applicazione le norme regionali inerenti all'assetto organizzativo dei Gruppi consiliari, all'organizzazione degli Uffici di comunicazione ed all'ordinamento del personale assegnato.

La struttura del Consiglio regionale è interamente funzionale all'attività e quindi al Valore pubblico dell'Assemblea legislativa, con l'obiettivo primario dell'incremento della soddisfazione e della qualità percepita da coloro che ne fruiscono i servizi ma anche al miglioramento delle condizioni interne all'Amministrazione che determinano come il Valore viene prodotto.



3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Tra le condizioni interne che concorrono alla creazione del Valore pubblico dell'Assemblea legislativa fondamentale è l'apporto del capitale umano e, nell'ambito della riprogettazione delle modalità lavorative merita rilievo l'istituto del Lavoro agile, introdotto nel nostro ordinamento dalla legge 7 agosto 2015 n. 124 e regolamentato successivamente con la legge n. 81 del 22 maggio 2017 nell'ambito di un sistema di interventi teso a sviluppare, all'interno dei rapporti di lavoro subordinato, modalità flessibili di esecuzione delle prestazioni lavorative, allo scopo di promuovere la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Durante la recente emergenza epidemiologica, il lavoro agile è stato in alcuni periodi modalità ordinaria per le pubbliche amministrazioni. A partire dal mese di febbraio 2020, il Consiglio regionale in applicazione della direttiva del Ministro per la Pubblica amministrazione 25 febbraio 2020, n. 1 (Prime indicazione in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nelle pubbliche amministrazioni al di fuori delle aree di cui al decreto-legge n. 6 del 2020) e in attuazione delle disposizioni nazionali e regionali vigenti, ha adottato una serie di provvedimenti amministrativi al fine di contemperare le esigenze della salute pubblica con la continuità dell'azione amministrativa, limitatamente alla situazione eccezionale e, al perdurare della stessa.

In attuazione del Decreto ministeriale 8 ottobre 2021 che ha previsto specifiche condizionalità per l'utilizzo di modalità lavorativa, tra le quali la previsione che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti e che l'amministrazione deve garantire un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, dovendo essere prevalente, per ciascun lavoratore, l'esecuzione della prestazione in presenza e che occorre stipulare uno specifico accordo individuale con il lavoratore, anche in attesa della sottoscrizione del nuovo CCNL, l'Ufficio di Presidenza ha approvato le "Linee di indirizzo per l'applicazione della disciplina transitoria del lavoro agile in Consiglio regionale ai sensi dell'articolo 1, comma 3, del D.M. 8 ottobre 2021" con DUP N. 168/2021. In attuazione di tali linee di indirizzo il lavoro agile in Consiglio è ad oggi regolato dalla "Disciplina transitoria del lavoro agile in Consiglio regionale ai sensi dell'articolo 1, comma 3, del D.M. 8 ottobre 2021", adottata con circolare del 28 ottobre 2021, che si allega.

Il modello di lavoro agile adottato è ispirato alla massima flessibilità di utilizzo in quanto non è definita a priori un contingente massimo di utilizzo ma è demandato a ciascun responsabile di direzione di adeguare il nuovo strumento alle peculiari esigenze del servizio reso dalle strutture di riferimento, attraverso la rotazione dei dipendenti in lavoro agile, nell'ottica di una sempre crescente armonizzazione tra la massima competitività del servizio reso all'utenza esterna ed interna e l'esigenza di conciliazione vita-lavoro dei dipendenti.

A partire dal 4 novembre 2021 è stato assegnato il lavoro agile a numero 216 dipendenti mediante sottoscrizione dell'accordo individuale aggiuntivo al contratto individuale di lavoro nel rispetto delle nuove disposizioni in tema di applicazione del principio di prevalenza del lavoro da svolgere in presenza.

Fin dall'inizio dell'emergenza il Consiglio ha fornito ai dipendenti la dotazione tecnologica idonea per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile un PC portatile e strumenti per il collegamento da remoto ai servizi applicativi. Le applicazioni dell'ente sono

state tutte raggiunte da remoto, attraverso l'accesso in desktop remoto (RDS) oppure VPN (Virtual Private Network).

3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale

La situazione del personale in servizio alla data del 31 dicembre 2021 è quella rappresentata in tabella, suddivisa per area e categoria di inquadramento.

Personale del ruolo del Consiglio regionale al 31 dicembre 2021			
	POSTI COPERTI	DOTAZIONE ORGANICA	POSTI VACANTI
CATEGORIA B	36	50	14
CATEGORIA C	89	107	18
CATEGORIA D	129	146	17
DIRIGENTI	11	14	3
	265	317	52

3.3.2 Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti limiti di spesa

Il [Piano triennale del fabbisogno di personale del Consiglio regionale 2022–2024](#) è stato approvato in bozza con deliberazione n. 111 del 30 giugno 2022 ed in via definitiva con deliberazione n. 117 del 7 luglio 2022, nell'ambito del PIAO del Consiglio regionale del Piemonte. In relazione alla rilevazione di una mutata esigenza di copertura dei posti previsti nel Piano si procede, con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 264 del 1 dicembre 2022, ad un aggiornamento della presente Sezione, con particolare riferimento alla necessità di prevedere la copertura di posti appartenenti alle categorie protette di cui alla legge 68/1999 e ad un incremento di posti di funzionari esperti nelle materie giuridiche, in relazione al numero consistente dei pensionamenti previsti nelle strutture organizzative, privilegiando le assunzioni per concorso pubblico rispetto alle procedure di passaggio diretto (mobilità), al fine di garantire una adeguata percentuale di accesso dall'esterno, come previsto dalla normativa vigente.

Il piano rispetta il vincolo del contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio della spesa di personale del triennio 2011–2013, come previsto dall'articolo 1, comma 557 quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, introdotto dal D.L. 90/2014 e rispetta il limite del valore soglia di cui all'articolo 33 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come definito dal D.M. 3 settembre 2019 recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato delle regioni" che detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario in base alla sostenibilità finanziaria, come evidenziato nel prospetto **B** della sezione 3.3.4.

Con legge regionale n. 25 del 19 ottobre 2021, all'articolo 51 (Misure attuative per la definizione della capacità assunzionale della Regione in base alla sostenibilità finanziaria), è stato stabilito che, al fine di dare attuazione all'articolo 33, comma 1 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, la Regione determina cumulativamente la spesa del personale della Giunta regionale e del Consiglio regionale come, allo stato, definita all'articolo 2, comma 1, lettera a) del D.M. 3

settembre 2019 e che, a partire dall'annualità 2021, i limiti della spesa del personale, ai fini di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i rispettivi piani triennali dei fabbisogni di personale, applicabili rispettivamente alla Giunta regionale e al Consiglio regionale, sono determinati ripartendo la spesa massima complessiva, determinata in applicazione del medesimo decreto, in misura proporzionale alla rispettiva spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. La citata legge regionale 25/2021 prevede altresì che la Giunta regionale ed il Consiglio regionale applicano l'articolo 5 del medesimo decreto con riferimento ciascuno alla propria spesa del personale registrata nel 2018.

Con note 961 del 19.01.2022 e 21308 del 3.11.2022 la Direzione Risorse Finanziarie e Patrimonio della Giunta regionale ha trasmesso attestazione relativa al fatto che, sulla base del rendiconto 2020, la spesa complessiva per tutto il personale della regione, al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP, calcolata ai sensi dell'articolo 2 del D.M. 3 settembre 2019, corrisponde al 6,8% e, sulla base del rendiconto 2021, la spesa complessiva per tutto il personale della regione, al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP, calcolata ai sensi dell'articolo 2 del D.M. 3 settembre 2019, corrisponde al 6,38%, valori inferiori al valore soglia fissato nella misura del 9,50% dall'articolo 4, comma 1, lettera c) del citato D.M. 3 settembre 2019.

In applicazione della citata legge regionale 25/2021 la percentuale di spesa massima spettante, a partire dall'esercizio 2025, al Consiglio regionale sarà determinata ripartendo la spesa massima potenziale complessiva in misura proporzionale alla rispettiva spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Ai sensi dell'articolo 5 del citato D.M. 3 settembre 2019, la spesa massima utilizzabile non può essere superiore al 18% nel 2022, al 20% nel 2023 e al 25% nel 2024 rispetto alla spesa registrata nel 2018, pari ad euro 18.155.094, spesa massima che corrisponde, per il Consiglio regionale, ai seguenti valori:

2022: 21.423.011

2023: 21.786.113

2024: 22.693.867

La spesa stimata per soddisfare il fabbisogno descritto nella tabella **A** di cui al punto 3.3.4. rispetta, per ciascuno degli anni oggetto del Piano, i sopraindicati limiti di spesa come risulta dalla tabella **B** di cui al medesimo punto.

3.3.3 Trend delle cessazioni

Nel prospetto che segue è rappresentata la dinamica delle cessazioni previste nel triennio:

Previsione cessazioni 2022 - 2024			
Categoria	2022	2023	2024
B	2	2	1

C	10	1	2
D	9	5	10
Totale categorie	21	8	13
Dirigenti			1
Totale dirigenti			1

Il contesto organizzativo di riferimento è caratterizzato da una situazione, in termini di consistenza di risorse umane, particolarmente critico dovuto al limite del turn over degli anni precedenti ed al consistente numero di collocamenti a riposo anche dovuti alla disciplina della cosiddetta *quota 100*.

3.3.4 Stima evoluzione del fabbisogno

Con le note Prot. 12672 del 21.6.2022 e Prot. n. 21245 del 2.11.2022 i responsabili di direzione hanno attestato l'assenza di personale in esubero ai sensi dell'articolo 33 del d.lgs. 165/2001 ed hanno individuato le risorse ed i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti relativi alle strutture alle quali sono preposti ed al raggiungimento degli obiettivi previsti nel Piano della performance, in attuazione di quanto disposto dall'articolo 16, comma 1, lettera a-bis, del medesimo decreto.

Nel prospetto **A** che segue è rappresentato il fabbisogno inserito nel Piano e le relative modalità di copertura, nel prospetto **B** è riportata la dotazione organica vigente e la dotazione coperta nel triennio di riferimento, con i relativi costi e la rappresentazione del rispetto dei vincoli di spesa di cui sopra.

Nel prospetto **B**, ai fini della verifica della compatibilità del costo relativo alla copertura della dotazione organica prevista nel Piano assunzionale in oggetto con i sopracitati vincoli di spesa, oltre al costo relativo al trattamento tabellare, è stato stimato un valore relativo alle somme previste nel fondo per il salario accessorio, rispettivamente per le categorie e per l'area dirigenziale, le altre spese soggette ai limiti di legge e la spesa per il personale dei Gruppi consiliari e degli Uffici di comunicazione dell'Ufficio di Presidenza e la dotazione organica coperta comprende i posti relativi al personale in aspettativa.

Il presente Piano prevede alcune progressioni di carriera del personale interno ed in particolare nel 2022 due progressioni da B a C e due progressioni da C a D, da attivare entro il 31 dicembre, ai sensi comma 15 dell'articolo 22 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, e, per l'anno 2023, 4 progressioni da C a D ai sensi del comma 1 bis dell'articolo 52 del D.lgs. 165/2001, previa definizione delle necessarie relazioni sindacali sulle procedure regolamentari attuative e nel rispetto dei vigenti limiti numerici.

La direzione competente in materia di personale è comunque autorizzata, ad effettuare le assunzioni necessarie alla copertura dei posti interessati da cessazioni non previste nel presente piano, ove necessarie per assicurare la funzionalità dei servizi e per la copertura della quota d'obbligo prevista dalla legge 12 marzo 1999, n. 68 e, per quanto riguarda le assunzioni di personale da effettuare tramite scorrimento di graduatorie della Giunta regionale, si demanda al responsabile della direzione competente in materia di personale la valutazione in ordine al profilo professionale, amministrativo o contabile, tenendo conto sia delle specifiche esigenze delle strutture consiliari sia della disponibilità numerica di candidati nella rispettiva graduatoria, tenendo conto altresì delle esigenze di copertura dei posti della Giunta regionale.

Si richiamano la deliberazione del Consiglio regionale del Piemonte n. 201- 8315 del 20 aprile 2022, ad oggetto *“Bilancio di previsione finanziario del Consiglio regionale del Piemonte per il triennio 2022-2023-2024.”* e la deliberazione dell'ufficio di Presidenza n. 66 del 21 aprile 2022, ad oggetto *“Approvazione del documento tecnico di accompagnamento al bilancio di previsione 2022-2023-2024. Conseguente approvazione del bilancio finanziario gestionale per gli esercizi 2022-2023-2024 recante l'assegnazione delle risorse ai responsabili di direzione”*.

Funzionale alla realizzazione del Valore pubblico è la scelta della giusta e proporzionale allocazione delle giuste professionalità. In questo senso la pianificazione del fabbisogno 2022-2024 privilegia l'acquisizione di personale fortemente specializzato nelle tematiche giuridiche, al fine di un supporto qualificato all'attività del Legislatore regionale, e personale da destinare alle attività di digitalizzazione, comunicazione ed informazione, al fine di una sempre maggior capacità della struttura di supporto all'Assemblea legislativa regionale di “essere trasparente” e di “comunicarsi”.

2022	<u>DA PIANO PRECEDENTE NON ANCORA ASSUNTI</u>	<u>MODALITA' DI COPERTURA</u>	<u>STRUTTURA</u>
	1 B GO	CHIAMATA COLLOCAMENTO	A0300D
	1 C AMMINISTRATIVO	MOBILITA'	A0200D
	2 C AMM.- CONT.	SCORR. GRAD. GR	A0200D
	1 C AMM.- CONT.	SCORR. GRAD. GR	A0300D
	1 C AMMINISTRATIVO	PROGRESSIONE INTERNA	A0300D
	1 D TECNICO	MOBILITA'	A0300D
	1 D AMMINISTRATIVO	MOBILITA'	A0100D
	1 DIRIGENTE ESPERTO GIURIDICO	CONCORSO PUBBLICO	A0200D
	<u>FABBISOGNO 2022</u>	<u>MODALITA' DI COPERTURA</u>	<u>STRUTTURA</u>
	2 B	Legge 68/1999 Chiamata numerica	A0300D
	1 C AMMINISTRATIVO	MOBILITA'	A0200D
	1 C AMMINISTRATIVO	PROGRESSIONE INTERNA	A0300D
	1 C AMMINISTRATIVO	SCORRIMENTO GRADUATORIA	A0300D
	3 D GIURIDICO AMMINISTRATIVO	CONCORSO PUBBLICO	A0200D
	1 D GIURIDICO AMMINISTRATIVO	CONCORSO PUBBLICO	A0300D
	2 D GIURIDICO AMMINISTRATIVO	PROGRESSIONE INTERNA	A0200D
	1 D GIURIDICO AMMINISTRATIVO	MOBILITA'	A0200D
	1 D TECNICO	MOBILITA'	A0300D
2023	<u>FABBISOGNO 2023</u>	<u>MODALITA' DI COPERTURA</u>	<u>STRUTTURA</u>
	2 C AMMINISTRATIVO	MOBILITA'	A0200D
	1 D GIURIDICO AMMINISTRATIVO	PROGRESSIONE INTERNA	A0200D
	3 D AMMINISTRATIVO	PROGRESSIONE INTERNA	A0300D
	4 D GIURIDICO AMMINISTRATIVO	SCORRIMENTO GRADUATORIA CONCORSO	A0200D
	3 D GIURIDICO AMMINISTRATIVO	SCORRIMENTO GRADUATORIA CONCORSO	A0300D
	1 D TECNICO	MOBILITA'	A0300D
	1 DIRIGENTE SISTEMI INFORMATIVI	CONCORSO PUBBLICO	A0300D
	1 DIRIGENTE INFORMAZIONE E UFFICIO STAMPA	CONCORSO PUBBLICO	A0200D
2024	<u>FABBISOGNO 2024</u>	<u>MODALITA' DI COPERTURA</u>	<u>STRUTTURA</u>
	1 B USCIERE	CHIAMATA COLLOCAMENTO	A0300D
	2 C AMMINISTRATIVI	MOBILITA'	A0200D
	1 C AMMINISTRATIVO	SCORRIMENTO GRADUATORIA	A0300D
	6 D GIURIDICO AMMINISTRATIVO	SCORRIMENTO GRADUATORIA	A0200D
	2 D GIURIDICO AMMINISTRATIVO	SCORRIMENTO GRADUATORIA	A0300D
	1 DIRIGENTE PATRIMONIO, PROVVEDITORATO, BILANCIO E RAGIONERIA	CONCORSO	A0300D

TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA			
---	--	--	--

CAT.	DOTAZIONE ORGANICA TEORICA	COSTO INDIVIDUALE CON ONERI E CON IRAP	COSTO DOTAZIONE TEORICA
B	50	27.990,77	1.399.538,50
C	107	31.481,18	3.368.486,26
D	146	34.190,05	4.991.747,30
DIRIG.	14	61.795,36	865.135,04
	317	COSTO DOTAZIONE ORGANICA	10.624.907,10
		FONDO e altre spese personale	12.413.100
			23.038.007,10

CONTEGGIO CON IRAP

CAT.	DO COPERTA 2022	COSTO TEORICO COPERTURA 2022	DO COPERTA 2023	COSTO TEORICO COPERTURA 2023	DO COPERT A 2024	COSTO TEORICO COPERTURA 2024
B	38	1.063.649	36	1.007.668	36	1.007.668
C	85	2.675.900	82	2.581.457	83	2.612.938
D	130	4.444.707	137	4.684.037	135	4.615.657
DIRIG.	12	741.544	14	865.135	14	865.135
	265	8.925.800	269	9.138.296	268	9.101.397
		12.013.239		12.413.100		12.413.100
		20.939.039		21.551.396		21.514.497

LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA PARI ALLA SPESA DI PERSONALE DELLA MEDIA DEGLI ANNI 2011/2013 (ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006): 24.426.523

	2011	2012	2013	MEDIA
SPESA DA CONSUNTI VO	26.649.025,00	25.939.611,00	20.690.933,00	24.426.523,00

VERIFICA RISPETTO LIMITI SPESA DI CUI ALL'ART. 33 DEL DL 30 APRILE 2019 N. 34

SENZA IRAP			
CAT.	DOTAZIONE ORGANICA TEORICA	COSTO INDIVIDUALE CON ONERI E SENZA IRAP	COSTO DOTAZIONE TEORICA
B	50	26.229,30	1.311.465,00
C	107	29.500,17	3.156.518,19
D	146	32.038,67	4.677.645,82
DIRIG.	14	57.909,73	810.736,22
	317	COSTO DOTAZIONE ORGANICA	9.956.365,23
		FONDO e altre spese personale	11.673.000
			21.629.365,23

CONTEGGIO SENZA IRAP

CAT.	DO COPERTA 2022	COSTO TEORICO COPERTURA 2022	DO COPERTA 2023	COSTO TEORICO COPERTURA 2023	DO COPERT A 2024	COSTO TEORICO COPERTURA 2024
B	38	996.713	36	944.255	36	944.254,80
C	85	2.507.514	82	2.419.014	83	2.448.514,11
D	130	4.165.027	137	4.389.298	135	4.325.220,45
DIRIG.	12	694.917	14	810.736	14	810.736,22
	265	8.364.172	269	8.563.303	268	8.528.725,58
		11.300.000		11.673.000		11.673.000
		19.664.172		20.236.303		20.201.725,58
CALCOLO RISPETTO INCREMENTO MASSIMO DI SPESA ARTICOLO5 DM 3 SETT. 2019						
CONSUNTIVO 2018		19.289.346,00				
SENZA IRAP		18.155.094,00				
	18%	2022	SPESA MAX 2022	21.423.010,92		
	20%	2023	SPESA MAX 2023	21.786.112,80		
	25%	2024	SPESA MAX 2024	22.693.867,50		

CRITERI PER LO SCORRIMENTO DI GRADUATORIE DI ALTRI ENTI

L'utilizzo di graduatorie di altri enti può essere effettuata qualora prevista dal Piano, deve rispettare i vincoli assunzionali ed è preceduta dall'esito negativo della comunicazione di cui all'articolo 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001. La graduatoria deve essere in corso di validità al momento della stipula del contratto individuale, anche se lo stesso preveda una decorrenza dell'assunzione successiva. Non è possibile scorrere una graduatoria per posti istituiti successivamente all'approvazione della graduatoria medesima.

L'utilizzo di graduatorie può essere disposto sia per assunzioni a tempo indeterminato sia per assunzioni a tempo determinato. Nel caso di assunzioni a tempo determinato possono essere utilizzate per scorrimento le graduatorie a tempo indeterminato di un altro ente dello stesso comparto.

L'utilizzo di graduatorie di altri enti è prioritariamente utilizzato, in alternativa alle procedure di mobilità esterna, per la copertura di posti di categoria C o inferiori, in relazione al contenimento dei costi per lo svolgimento di un nuovo concorso pubblico, alla semplificazione ed accelerazione delle procedure assunzionali ed all'assenza di contenziosi.

L'utilizzo di graduatorie di altri enti può essere disposta sia per concorsi ancora da bandire, sia per concorsi in fase di espletamento, sia per concorsi le cui graduatorie siano già state approvate e si realizza con la stipula di una convenzione, approvata con determinazione dirigenziale, nella quale sono disciplinate le modalità di utilizzo e l'eventuale corresponsione all'ente che ha approvato la graduatoria di un rimborso per una quota delle spese dallo stesso sostenute per l'indizione e lo svolgimento del concorso stesso.

Analogamente il responsabile della direzione competente in materia di risorse umane, a sua esclusiva discrezione, che tenga conto prioritariamente delle necessità di utilizzo da parte del Consiglio regionale, può concedere ad altri enti di utilizzare le graduatorie in corso di validità tramite apposita convenzione, valutando la possibilità di richiedere un rimborso per una quota delle spese sostenute per l'indizione e lo svolgimento del concorso. Per l'utilizzo di graduatorie della Giunta regionale o per l'utilizzo di graduatorie della Giunta regionale da parte del Consiglio regionale si procede tramite accordo tra i rispettivi responsabili di direzione competenti in materia di risorse umane.

L'utilizzo delle graduatorie di altro ente è possibile per le assunzioni di dipendenti della stessa categoria e posizione iniziale di inquadramento giuridico (Area). Il profilo deve essere lo stesso o, quanto meno, deve essere coerente, anche alla luce dei requisiti richiesti come titolo di studio, con quanto emerso nella rilevazione dei fabbisogni.

La scelta della graduatoria da scorrere avviene pubblicando sul sito istituzionale del Consiglio regionale, alla sezione Concorsi di Amministrazione Trasparente, un avviso di ricerca volto a verificare la presenza di altri enti disposti ad autorizzare l'utilizzo delle proprie graduatorie oppure, inviando agli enti dello stesso comparto che hanno sede nel territorio regionale e che hanno graduatorie in corso di validità per il profilo di interesse, tramite Pec, la richiesta di utilizzo della graduatoria. Nel caso di una sola risposta positiva si procede alla stipula della convenzione, nel caso di più risposte positive si utilizza la graduatoria di più recente formazione, purché contro la stessa non siano stati presentati ricorsi.

La scelta della graduatoria da scorrere può altresì avvenire tramite la segnalazione della disponibilità all'assunzione da parte di candidati idonei. In tale ipotesi, l'ente chiede la disponibilità allo scorrimento della graduatoria alle amministrazioni di appartenenza ed opera la scelta sulla base di una selezione per titoli e colloquio riservata al primo in graduatoria di ognuna di quelle per le quali le amministrazioni hanno offerto disponibilità. In ogni caso l'ordine della graduatoria deve essere rispettato, per cui si passa al candidato collocato successivamente solo se quelli precedenti sono già stati assunti a tempo indeterminato e/o hanno rinunciato all'assunzione.

3.3.5 Formazione

Il ruolo della formazione come caposaldo per l'attuazione delle riforme nella pubblica amministrazione attraverso il coinvolgimento e la riqualificazione del personale, già sottolineato dal legislatore nazionale nel d.lgs. 165/2001, è stato ribadito in Regione Piemonte con la legge regionale n. 28 luglio 2008, n. 23 "Disciplina dell'organizzazione degli uffici regionali e disposizioni concernenti la dirigenza ed il personale" che, all'art. 34, sottolinea la necessità di favorire la formazione e l'aggiornamento professionale come condizioni essenziali per l'efficacia dell'attività svolta dall'Ente e come elemento di valorizzazione delle capacità e dello sviluppo delle prospettive professionali dei propri dipendenti.

[Il Piano di Formazione del Consiglio regionale](#), coerente con le finalità che l'art. 34 della l.r. 23/2008 assegna alla formazione del personale, risponde alle esigenze di una amministrazione al passo coi tempi e sempre più accessibile da parte dei cittadini, attraverso uno sviluppo delle competenze digitali dei propri dipendenti.

La logica dello sviluppo delle competenze rappresenta, unitamente alla digitalizzazione e alla semplificazione, una delle principali direttrici dell'impianto riformatore avviato con il DL

81/2021. La formazione è sempre più leva strategica di gestione delle risorse umane per una nuova pubblica amministrazione.

La rilevazione e l'analisi dei bisogni formativi rappresentano l'avvio del percorso volto all'approvazione del Piano, che coinvolge tutti i destinatari dell'azione formativa e si conclude con la valutazione, quale input per la progettazione del piano successivo.

L'attività di valutazione implica lo sviluppo di una vera e propria "cultura" della valutazione, evidenziando una disponibilità al cambiamento e ritenendo i risultati raggiunti non mete finali completamente appaganti ma traguardi verso obiettivi più alti e significativi.

Il Consiglio Regionale ha realizzato un sistema di valutazione finalizzato al miglioramento continuo dei servizi formativi ed al rafforzamento dell'efficacia della formazione sia sul comportamento lavorativo dei partecipanti che sul cambiamento del sistema organizzativo.

Il monitoraggio delle attività formative, sia dal punto di vista del servizio che dei contenuti consente un miglioramento reale, continuo e puntuale dei servizi erogati, quale premessa per una valutazione efficace, che individui indicatori utili per un miglioramento in itinere della qualità del servizio e per la successiva analisi dei bisogni formativi.

Funzionale alla realizzazione del Valore pubblico è formare il Capitale umano. La scelta del Piano di formazione del personale 2022 - 2024, approvato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 91 del 25 maggio 2022, ha fotografato il fabbisogno rilevato dalle strutture funzionali sia al miglioramento dell'impatto prodotto all'esterno sia al miglioramento delle condizioni interne dell'amministrazione, avendo a riferimento sempre la mission, il core business del Consiglio regionale: l'attività dell'Assemblea legislativa.

Particolare riferimento meritano a questo proposito, oltre alla formazione a supporto dell'attività amministrativa gestionale ed alla sicurezza, i corsi sulla gestione degli emendamenti e sulla comunicazione orale e scritta verso l'esterno, l'aggiornamento su office automation e sviluppo delle competenze digitali, gli interventi di supporto al cambiamento organizzativo, anche in relazione all'attuale periodo post pandemico, i corsi sui modelli organizzativi del lavoro, con particolare riferimento al lavoro agile, gli approfondimenti periodici in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza e privacy.

QUADRO RISORSE FINANZIARIE TRIENNIO 2022/2024

Denominazione	2022	2023	2024
Spese per la formazione	70.000	70.000	70.000

SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

La valutazione dell'impatto sociale, con riferimento al Valore pubblico viene effettuata conformemente a quanto stabilito dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 attraverso la verifica dell'andamento delle performance rispetto agli obiettivi prefissati.

Il monitoraggio sugli aspetti metodologici e sul rispetto degli indicatori previsti per il raggiungimento degli obiettivi specifici avviene in corso di esercizio, in coerenza con quanto stabilito dal D. Lgs. 150/2009 e dai Sistemi di misurazione e valutazione delle prestazioni, con il coinvolgimento dei responsabili di direzione e del Nucleo di valutazione.

Le verifiche effettuate in corso d'anno possono implicare l'attivazione di eventuali interventi correttivi necessari per l'effettiva realizzazione degli obiettivi programmati.

Gli eventuali scostamenti rispetto agli obiettivi prefissati e alle risorse assegnate vengono evidenziati a consuntivo nella relazione annuale sulla performance che rappresenta lo strumento attraverso il quale l'amministrazione illustra a cittadini e stakeholder i risultati raggiunti sulla base della rendicontazione della programmazione strategica, definita nel Piano della performance determinando la conclusione del corrispondente ciclo di gestione.

Il monitoraggio esplica un ruolo fondamentale nella verifica dell'andamento delle attività, contribuendo a conseguire il miglioramento dell'impatto prodotto dal Consiglio.

Sulla base del sistema di gestione della Qualità, i settori e uffici certificati effettuano il monitoraggio delle prestazioni erogate e tengono sotto controllo i principali processi raccogliendo dati per compiere analisi, per rilevare eventuali problemi e scostamenti rispetto a quanto pianificato ed intervenire per contribuire al mantenimento dei livelli di qualità. Attraverso i monitoraggi dei processi e delle prestazioni è possibile ricavare i dati rilevanti per garantire la qualità del sistema organizzativo identificando la necessità di intraprendere azioni di miglioramento volte all'ottimizzazione dei processi interni e delle risorse e contribuire alla creazione di Valore pubblico.

Ogni settore ed ufficio certificato adotta sistemi di controllo che consentono di valutare il grado d'efficacia dei processi e delle attività realizzate, nonché il corretto impiego di risorse, metodi, strumenti per favorire il miglioramento continuo dell'organizzazione e della soddisfazione dei clienti. Il sistema di indicatori di cui si è dotato l'Ente permette di misurare l'andamento di parametri significativi per valutare l'efficacia e l'efficienza delle diverse aree organizzative.

Funzionale alla verifica del miglioramento delle condizioni interne e del mantenimento di elevati standard delle prestazioni è il monitoraggio costante sull'andamento del lavoro agile, per garantire l'efficacia del modello organizzativo e prevedendo eventuali correttivi in un'ottica di continuo miglioramento nell'organizzazione del lavoro.

Nell'ambito della valorizzazione del capitale umano, le attività formative vengono monitorate sia dal punto di vista del servizio che dei contenuti specifici per consentire un miglioramento continuo dei servizi erogati e quale premessa per una valutazione efficace, che individui indicatori utili per il miglioramento in itinere della qualità del servizio e per l'analisi dei bisogni formativi propedeutica alla programmazione pluriennale.