CONSIGLIO REGIONALE DEL PIEMONTE

Piano integrato di attività e organizzazione del Consiglio regionale 2026-2028

SEZIONE 1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE 7
SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE 8
2.1 VALORE PUBBLICO 8
2.1.1 Il Valore pubblico del Consiglio regionale 8
2.1.2 Dal Valore pubblico alle linee strategiche ed al capitale umano 13
2.1.3 Indicatori di impatto 18
2.2 PERFORMANCE 19
2.2.1 Dalle linee strategiche agli obiettivi delle Direzioni 27
2.2.2 Obiettivi di digitalizzazione 28
2.2.3 Pari opportunità ed equilibrio di genere 32
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA 45
2.3.2 PARTE I - MAPPATURA DEI PROCESSI E GESTIONE DEI RISCHI CORRUTTIVI 56
2.3.3 PARTE II - MISURE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 60
2.3.4 PARTE III - PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA DEL CONSIGLIO REGIONALE DEL PIEMONTE – MISURE DI TRASPARENZA 64
2.3.5 PARTE IV - MONITORAGGIO DELLA SOTTOSEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA 72
SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO 75
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA E RIPROGETTAZIONE PROFILI PROFESSIONALI SECONDO UN SISTEMA PER COMPETENZE 75
3.1.1 Struttura organizzativa 75
3.1.2 Riprogettazione del sistema dei profili professionali secondo un modello per competenze 77
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO A DISTANZA 80
3.2.1 Il lavoro agile in consiglio regionale 80
3.2.2 Lavoro da remoto 84
3.2.3 Verifica dell'impatto del lavoro agile sull'efficientamento dei processi lavorativi in termini di continuità e qualità dei servizi erogati e livello di qualità collettiva raggiunto 85
3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 86
3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale 86

3.3.2 Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti limiti di spesa 86
3.3.3 Trend delle cessazioni 87
3.3.4 Stima evoluzione del fabbisogno 87
3.3.5 Formazione 97
SEZIONE 4 MONITORAGGIO 104

Premesse

Il legislatore con il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'articolo 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80 (Decreto Reclutamento), ha introdotto uno strumento unitario volto ad assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, favorendo al contempo il miglioramento della qualità dei servizi ai cittadini, anche attraverso la progressiva semplificazione dei processi.

Con decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81, è stato adottato un regolamento nel quale sono stati individuati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione e, con Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 30 giugno 2022, n. 132, è stato predisposto un modello di riferimento volto a guidare le amministrazioni pubbliche nella sua redazione. Le recenti Linee Guida PIAO, approvate con decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 ottobre 2025 e pubblicate in Gazzetta Ufficiale n. 297 il 23 dicembre 2025, hanno fornito un quadro metodologico rinnovato e strumenti operativi volti alla creazione di un "approccio integrato" alla programmazione e al monitoraggio dell'azione amministrativa.

Il Piao si configura come documento unico di programmazione e governance triennale, aggiornato annualmente, volto a semplificare e ottimizzare la programmazione dell'ente, che enuclea in un unico strumento integrato, frutto del coordinamento in fase di pianificazione, i precedenti singoli piani della performance, del lavoro agile, delle azioni positive, del fabbisogno di personale, di formazione e della prevenzione della corruzione e trasparenza. Per programmazione integrata si intende il ciclo di funzionamento che prende avvio dalla programmazione iniziale ed esplica nelle successive fasi di gestione, monitoraggio, e azioni correttive, il proprio potenziale nel processo di progressivo miglioramento tra un ciclo e l'altro.

Alla luce di ciò, il Piao 2026-2028 rappresenta lo strumento attraverso il quale programmare in modo integrato le performance attese e le misure di prevenzione del rischio corruttivo, a partire dalla cura della salute organizzativa e professionale dell'ente, in modo funzionale alle Linee strategiche di creazione e protezione del Valore Pubblico, anche in considerazione del monitoraggio contenuto nella sezione 4 e dell'aggiornamento metodologico introdotto dalle nuove Linee Guida.

Il Consiglio regionale del Piemonte ha avviato, fin dalla programmazione 2021-2023, una prima integrazione tra strumenti di programmazione quali il ciclo della performance, le strategie di formazione, il sistema di gestione della Qualità e gli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione, funzionali al perseguimento degli obiettivi strategici dell'ente.

Con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale n. 21 del 29 gennaio 2025, è stato approvato il PIAO 2025-2027, aggiornato relativamente alla sezione 3.3. Piano triennale del fabbisogno di personale con la deliberazione n. 248 dell'8 ottobre 2025.

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, il PIAO è 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 e 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: segreteria.generale@cr.piemonte.it

indirizzi posta certificata:

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

SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

Premesse

I piani precedentemente adottati hanno già avuto modo di evidenziare come la creazione di valore pubblico costituisca la missione istituzionale di ogni Pubblica Amministrazione; tale valore si realizza attraverso la creazione e l'incremento del benessere reale della collettività amministrata, contribuendo al soddisfacimento delle esigenze sociali degli utenti, degli stakeholders e dei cittadini in generale, gestendo le risorse economiche a disposizione (risorse tangibili) in modo funzionale e rispondente alle istanze del contesto sociale e valorizzando le risorse umane, le reti di relazioni interne ed esterne e la comunità territoriale.

Pertanto, il valore pubblico si sviluppa su due piani:

- il miglioramento dell'impatto prodotto da ciascuna Pubblica Amministrazione e diretto ai cittadini, utenti e stakeholders, 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".

2.1.1 Il Valore pubblico del Consiglio regionale

La missione istituzionale di ogni pubblica amministrazione, come già sottolineato nei precedenti PIAO, è la creazione di valore pubblico, realizzata attraverso il miglioramento del benessere della collettività amministrata. Questo obiettivo si raggiunge sia gestendo le risorse economiche sia valorizzando le risorse umane, le reti di relazioni interne ed esterne e la comunità territoriale. Questa missione è intrinseca nella definizione di pubblica amministrazione quale soggetto direttamente preordinato al concreto perseguimento dei compiti o degli scopi di pubblico interesse.

Il concetto di valore pubblico rappresenta molto più di un principio teorico: è la misura concreta della capacità delle istituzioni di riconoscere che ogni legge, ogni deliberazione e ogni indirizzo politico producono effetti che incidono sull'organizzazione della vita dei cittadini, sul benessere, sulla coesione sociale e sulla competitività dei territori.

Il valore pubblico nasce, quindi, dall'incontro tra buona amministrazione, visione strategica e partecipazione democratica. Si costruisce attraverso politiche che rispondono ai bisogni reali, servizi che funzionano, processi trasparenti e un uso responsabile delle risorse e si

alimenta anche della capacità di ciascuna pubblica amministrazione di essere luogo di confronto aperto, di ascolto per poi assumere scelte consapevoli.

Il Consiglio regionale, organo previsto dall'articolo 121 della Carta fondamentale, rappresentando il Piemonte ed esercitando la funzione legislativa e di programmazione, contribuisce alla creazione di valore pubblico attraverso la Q*ualità ed efficacia della normazione*, insieme all'ascolto della comunità di riferimento, fondamentali nel processo di formazione delle leggi e nella conseguente funzione di controllo sull'attuazione delle stesse e sulla valutazione degli effetti delle politiche realizzate. Il Consiglio regionale genera, inoltre, valore pubblico anche attraverso la V*alorizzazione del territorio, della cultura e della partecipazione dei cittadini*, promuovendo eventi e iniziative che richiamano l'attenzione pubblica su questioni e temi di rilievo.

Queste due strategie - da un lato, la qualità e l'efficacia della normazione e, dall'altro, la valorizzazione del territorio e della partecipazione - già delineate nei precedenti aggiornamenti del Piano, si sviluppano nel medio e lungo periodo, modellandosi e plasmandosi in base ai risultati raggiunti e alle mutazioni del contesto esterno, che suggeriscono, di volta in volta, i necessari correttivi.

La prima strategia, ossia la Q*ualità e l'efficacia della normazione*, ha visto nel corso del 2025 la conclusione del lavoro di aggiornamento del manuale contenente le regole e i suggerimenti per la redazione dei testi normativi (il cd "manuale di drafting"), promosso dalla Conferenza dei Presidenti delle Assemblee legislative delle Regioni e delle Province autonome, e la sua illustrazione alla Camera dei Deputati, a cura, tra gli altri, del Consiglio regionale del Piemonte, in occasione della presentazione del Rapporto annuale sulla legislazione. Su questo fronte, l'attività è proseguita, all'interno del Consiglio regionale, con un intenso lavoro di formazione e confronto tra i settori della Direzione Segreteria generale, Processo legislativo e Comunicazione istituzionale, che ha portato alla redazione di una guida operativa condivisa, nella quale sono elencate le soluzioni operative ai problemi applicativi che più di frequente si incontrano nella redazione dei testi normativi.

Nel 2026 si intende proseguire l'attività formativa finalizzata alla costruzione di una legislazione di qualità, attraverso la diffusione della guida operativa, per promuoverne il suo utilizzo, e in generale, di migliorare la conoscenza delle regole di redazione degli atti normativi, al fine di rafforzare ulteriormente le competenze di tutti gli attori coinvolti nel processo legislativo e per addivenire alla formulazione di testi legislativi chiari, completi e privi di ambiguità, comprensibili non solo agli addetti ai lavori ma anche ai cittadini che sono, in definitiva, i destinatari finali.

Dal punto di vista pratico, l'intento è di proseguire sulla strada intrapresa nel 2025 con l'organizzazione di laboratori giuridici e tavoli di confronto, proponendo un allargamento della platea dei destinatari attraverso il coinvolgimento dei diversi soggetti che, oltre ai dipendenti addetti al processo legislativo, svolgono una parte attiva nella redazione dei testi normativi, legando in modo sempre più stretto e indissolubile il valore pubblico alla strategia di sviluppo del capitale umano.

Rispetto, inoltre, alla strategia connessa alla qualità della normazione e alla valutazione sulla sua efficacia, si conferma il ruolo significativo della valutazione delle politiche, prevista dall'articolo 71, comma 1, dello Statuto regionale. La fase valutativa, collocata a valle del processo decisionale, è volta a fornire al legislatore regionale informazioni - raccolte ed elaborate sulla base di elementi oggettivi - in merito all'attuazione e al grado di successo delle politiche adottate, ed esplica non solo una funzione di controllo consiliare a carattere non ispettivo sull'attività dell'esecutivo ma contribuisce, altresì, alla raccolta di elementi fondamentali per l'assunzione di decisioni future, nell'ottica dell'adattamento delle norme di legge alle necessità reali del territorio e dei cittadini.

Un aspetto rilevante, nell'ambito della strategia in esame, si posiziona in un momento intermedio, tra la fase ascendente di formazione dei testi legislativi e la fase discendente di valutazione dell'efficacia delle politiche. Si tratta, in particolare, di un innovativo aspetto della formazione, afferente al momento successivo all'approvazione delle leggi e connessa alla loro attuazione: a tale momento, il manuale di drafting dedica un'apposita appendice in cui introduce le "clausole formative". Si tratta di specifiche norme, da inserirsi nei testi legislativi particolarmente complessi o innovativi, finalizzate a prevedere attività formative dedicate al personale delle pubbliche amministrazioni coinvolte nella fase applicativa delle singole leggi, affinché sia posto nelle migliori condizioni per procedere alla corretta e adeguata attuazione delle novelle normative. Tale modalità, già sperimentata in altri ordinamenti europei, è una novità nel panorama italiano e rappresenta un'interessante area di riflessione e sperimentazione, da realizzarsi anche attraverso il confronto con le assemblee legislative e gli organi esecutivi delle altre regioni, nell'ambito degli organismi interregionali.

Un altro aspetto fondamentale è l'importanza del confronto con i cittadini, realizzato attraverso la democrazia partecipata. Questo approccio prevede l'ascolto attivo dei soggetti interessati durante l'iter legislativo, garantendo che le loro voci siano prese in considerazione nelle decisioni politiche. La democrazia partecipata ha dimostrato di avere un impatto significativo sul benessere della collettività, migliorando la qualità delle leggi e delle politiche adottate e aumentando la trasparenza e la fiducia nelle istituzioni.

Queste pratiche, già presenti nelle attività del Consiglio regionale del Piemonte, rafforzano il principio di una pubblica amministrazione aperta e vicina ai cittadini, garantendo che le

decisioni siano il risultato di un confronto ampio e inclusivo e contribuendo così a una maggiore coesione sociale e fiducia nelle istituzioni.

La seconda strategia trova fondamento nella funzione di rappresentanza del Piemonte e si concretizza nelle attività di V*alorizzazione del territorio, della cultura e della partecipazione dei cittadini, nonché attraverso la trasparenza e l'accessibilità* degli atti e delle informazioni.

L'apertura della nuova Biblioteca integrata con l'Ufficio relazioni con il pubblico, nei nuovi e prestigiosi locali storici dell'ex Banco di Sicilia, oggetto di un importante intervento di recupero conservativo, rappresenta un ulteriore passo verso l'apertura del Consiglio regionale alla comunità.

Questo spazio sarà un punto di incontro e sintesi di cultura e conoscenza per giovani e adulti, creando un ponte tra la storia di ieri e quella di oggi. Dal 15 settembre 2025, l'unificazione tra SBAM e Biblioteche Civiche Torinesi nel sistema Bi.To. ha reso più semplice l'accesso ai servizi, grazie a un catalogo integrato consultabile con un'unica ricerca. In questa fase di transizione, in attesa della piena attivazione della circolazione libraria metropolitana, la biblioteca (unica ex SBAM rimasta operativa a Torino) ha registrato un incremento eccezionale di prestiti e richieste, con un +300% di circolazione. L'aumento, avviato a fine 2025, produrrà effetti strutturali nel 2026 e rende necessario un adeguamento organizzativo e gestionale, che la nuova sede potrà garantire per assicurare continuità e qualità del servizio.

Il nuovo polo, che ha già ospitato la conferenza stampa di fine anno dell'Ufficio di Presidenza, consentirà un ampliamento degli orari di apertura con orario continuato e apertura anche al sabato, permettendo lo svolgimento di iniziative culturali anche al di fuori delle fasce di servizio al pubblico. Pur richiedendo tempi più lunghi del previsto, i lavori di adeguamento dello stabile rappresentano un passaggio decisivo per consolidare quanto avviato nell'anno scorso e rispondere in modo strutturato alla crescita della domanda.

In questo scenario, l'avvio della nuova Biblioteca della Regione Piemonte rafforza il valore pubblico generato dal Consiglio regionale, in coerenza con gli obiettivi del PIAO, e consolida il ruolo della Biblioteca come presidio culturale, educativo e inclusivo. La programmazione prevede attività dedicate a giovani e studenti su cittadinanza attiva e diritti umani, con strumenti digitali interattivi per favorire partecipazione e co-progettazione dei contenuti. Parallelamente, saranno potenziate letture animate e laboratori per bambini della scuola primaria e famiglie, insieme a percorsi per le scuole sul benessere scolastico, finalizzati a inclusione e sviluppo emotivo-relazionale. Un ulteriore ambito sarà la valorizzazione del patrimonio culturale piemontese attraverso laboratori e co-creazione di materiali, con attenzione all'intercultura e alla sezione "Biblioteca del Piemonte". La Biblioteca intende

anche proporsi come spazio di visibilità per i piccoli editori piemontesi, promuovendo bibliodiversità e cultura locale tramite incontri e vetrine tematiche. Il mantenimento dell'URP del Consiglio e della Giunta regionale all'interno della sede rafforzerà l'offerta complessiva, con ricadute attese nel 2026 in termini di ampliamento dell'utenza, aumento della fruizione e consolidamento del ruolo pubblico dell'istituzione.

Nell'ambito delle iniziative volte all'apertura del Consiglio regionale ai cittadini, si colloca la prosecuzione ed il consolidamento dell'apertura istituzionale garantita dal progetto "Porte aperte a Palazzo Lascaris", che ha registrato risultati particolarmente positivi e un elevato livello di soddisfazione da parte dei partecipanti. Al fine di valorizzare ulteriormente quest'ultima iniziativa e incrementare la fruizione pubblica del Palazzo, si è rinnovata, potenziandola, la collaborazione con Turismo Torino e Provincia per la gestione delle visite rivolte a scuole, cittadini, delegazioni e grandi eventi. L'attività contribuisce in modo significativo all'incremento del valore pubblico, promuovendo trasparenza, conoscenza delle istituzioni, educazione civica e accessibilità, e rafforzando il legame tra Consiglio regionale e comunità.

La conoscenza dell'ente da parte di un "pubblico" mirato è ulteriormente promossa dal riavvio del progetto "Ragazzi in Aula", un'iniziativa già svolta nel passato e poi interrotta per alcuni anni, che rappresenta un diverso e coinvolgente esempio di democrazia partecipata e che accresce il valore pubblico favorendo l'accostamento delle nuove generazioni alla vita civica, rendendo il "palazzo" più accessibile e i suoi meccanismi di funzionamento più comprensibili. Il progetto è rivolto alle scuole secondarie di secondo grado e agli istituti professionali e permette agli studenti di conoscere da vicino le istituzioni, di entrarvi dentro, partecipando a simulazioni dei lavori d'aula e promuovendo idee concrete che, in un caso, sono anche state recepite in una proposta poi approvata dal legislatore e diventata legge.

Nel complesso, il 2026 si configura come un anno di consolidamento e sviluppo: l'aumento strutturale della domanda di servizi bibliotecari, l'avvio del nuovo polo della Biblioteca regionale, il potenziamento delle attività di apertura e partecipazione come "Porte aperte" e la ripresa di un progetto ultradecennale e vincitore di premi e riconoscimenti a livello internazionale come "Ragazzi in aula" generano un impatto integrato, capace di accrescere il valore pubblico prodotto dall'istituzione in termini di accesso, inclusione, partecipazione e qualità dei servizi rivolti ai cittadini.

Questo avviene in modo articolato, non solo con l'organizzazione diretta di momenti di incontro e riflessione, ma anche attraverso il sostegno a iniziative ed eventi sul territorio. L'anno 2026 vedrà portare avanti il protocollo di intesa firmato nel 2025 con i vigili del fuoco, affrontando il tema della sicurezza, tristemente di grande attualità.

Tutti i servizi sopra descritti sono gestiti nel rispetto degli standard previsti dalla certificazione UNI EN ISO 9001:2015, garantendo un monitoraggio continuo e un'attenzione costante alla qualità dei servizi erogati.

Ne consegue che il Consiglio regionale non si configuri come mero organo legislativo, ma come generatore di valore, presidio di legalità e punto di riferimento per cittadini, imprese e istituzioni locali anche in termini di produzione e diffusione di cultura. Promuovere il valore pubblico significa rafforzare il legame tra istituzioni e comunità, orientare l'azione politica verso risultati misurabili e duraturi e riaffermare il ruolo della Regione come motore di sviluppo non solo economico. Lo sviluppo che il Consiglio regionale intende promuovere si manifesta, infatti, anche sul piano culturale e sociale, attraverso iniziative che avvicinano i cittadini alle istituzioni, favoriscono la partecipazione e tutelano le radici storiche e la cultura immateriale del territorio. In questo senso, il Consiglio regionale si fa custode e promotore di valori condivisi, attraverso l'organizzazione o il sostegno di occasioni di incontro anche tra cittadini e rappresentanti istituzionali, progetti di educazione civica e attività che favoriscono la trasparenza, il dialogo e la conoscenza del funzionamento dell'ente e che valorizzano la memoria e le tradizioni locali, contribuendo con gli altri attori pubblici e privati a costruire una comunità il più possibile coesa, consapevole, che si senta parte di un tutto e capace di guardare al futuro senza dimenticare le proprie origini.

2.1.2 Dal Valore pubblico alle linee strategiche ed al capitale umano

Qualità ed efficacia della normazione e *Valorizzazione del territorio, della cultura e della partecipazione dei cittadini garantendo trasparenza e accessibilità* rappresentano le strategie attraverso le quali il Consiglio regionale genera Valore pubblico, agendo sul miglioramento dell'impatto prodotto sulla collettività attraverso l'ottimizzazione dei processi e lo sviluppo delle risorse interne all'amministrazione.

Al perseguimento delle suddette strategie concorrono, oltre alle dimensioni del Valore pubblico ravvisabili nella "qualità della normazione" e nella "promozione del territorio e dell'identità piemontese", anche le linee strategiche pluriennali della Performance ed il capitale umano del Consiglio regionale, le strategie di sviluppo organizzativo con riferimento alla riorganizzazione dei modelli di lavoro, le azioni formative e assunzionali, le misure di valorizzazione del personale e di conciliazione e benessere organizzativo, oltre alle misure per la prevenzione della corruzione e la trasparenza.

Nell'ambito delle linee strategiche pluriennali, "Il Consiglio per i cittadini e per gli stakeholders esterni", "ll Consiglio per gli organi regionali e gli stakeholders interni" e "Il Consiglio dei diritti, della trasparenza e del digitale", vengono individuati gli obiettivi specifici dell'ente e gli obiettivi trasversali di performance organizzativa che, unitamente agli obiettivi del sistema di gestione della Qualità, contribuiscono alla performance del Consiglio: semplificazione, digitalizzazione e accessibilità che, come previsto dall'art. 1 del d.lgs. 13

dicembre 2023, n. 222, deve essere intesa come accesso e fruibilità dell'ambiente fisico, dei servizi pubblici (inclusi i servizi elettronici), dell'informazione e della comunicazione.

Il Consiglio regionale da sempre considera la digitalizzazione elemento per incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati creando quindi Valore pubblico. Analogamente a quanto avvenuto in passato, 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"), assicurando nel contempo un elevato livello di sicurezza informatica e di resilienza dei servizi informatici e infrastrutturali, conformemente a quanto previsto dalla Direttiva NIS2 (UE) 2022/2025 e alle indicazioni del PNA 2025-2027 che considera il rischio informatico come fattore rilevante nella predisposizione delle misure di prevenzione della corruzione e tutela dell'integrità. Gli atti di programmazione degli ultimi anni mettono in luce come la cybersicurezza sia una componente strutturale dell'azione amministrativa e costituisca garanzia essenziale di trasparenza, efficienza e tutela dei cittadini e delle imprese piemontesi nell'ecosistema digitale regionale.

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, a 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.

Limitandosi in tal sede a una prima illustrazione e rinviando l'analisi degli obiettivi al punto relativo alle performance, 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 l'accessibilità dei luoghi fisici, virtuali e dei servizi, nonché la soddisfazione e la qualità percepita da coloro che fruiscono dei servizi. In questa linea di intervento si colloca l'obiettivo di ristrutturare i palazzi in uso dal Consiglio regionale.

Gli interventi di ristrutturazione degli immobili sede del Consiglio regionale sono tesi non solo al recupero, alla conservazione e all'adeguamento degli stessi alle norme vigenti ma anche alla creazione di spazi e ambienti funzionali a erogare servizi più vicini ai propri utenti e accessibili a tutti, oltre che alla riqualificazione e all'efficientamento energetico.

Nell'ottica dell'accessibilità fisica agli ambienti, sarà fatta una ricognizione finalizzata a determinare la presenza di eventuali vincolo ed ostacoli alla mobilità. Gli esiti della ricognizione saranno resi pubblici al fine di poter coinvolgere le associazioni rappresentative delle persone con disabilità.

In questo quadro generale, sono molti gli obiettivi perseguiti dall'ente che non sono stati però individuati quali obiettivi strategici.

Ad esempio, 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 volti a rendere tutte le informazioni e tutti i servizi parimenti accessibili e fruibili da parte delle persone che, in quanto portatrici di disabilità, necessitino di tecnologie, configurazioni o supporti specifici, hanno rappresentato specifici obiettivi che rientrano in questa linea strategica.

In un Consiglio "per" i cittadini e "per" gli stakeholders esterni, in un'ottica volta al costante miglioramento dell'impatto esterno dei servizi erogati, a novembre 2024 è stata anche rinnovata 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, infatti, 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 con riguardo 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 sugli iter procedurali adottati, 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 connessi a un mancato raggiungimento degli obiettivi e valuta costantemente le opportunità di evoluzione e implementazione dei servizi sulla base dei feedback provenienti dalle 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, dotandosi altresì di un Sistema unico di certificazione con riferimento ai processi e alle attività di 4 settori e 5 uffici, che vedono impegnati circa 60 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 e interconnesso di strumenti per l'accessibilità e la democrazia.

Il Consiglio regionale è stato antesignano della realizzazione di luoghi virtuali che permettano una piena conoscenza del processo decisorio, aumentando così contemporaneamente la trasparenza e l'accessibilità. 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 una delibera, è possibile seguirne l'iter dal momento della presentazione sino 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; non in ultimo, la possibilità di svolgere consultazioni on line in merito alle proposte di legge regionale con l'opportunità per i soggetti interessati di apportare il proprio contributo nell'apposita sezione sulla pagina del sito istituzionale del Consiglio regionale.

In questo contesto si sviluppa la linea strategica 3 (Il Consiglio dei diritti, della trasparenza e del digitale) che ha come obiettivo, oltre alla cybersicurezza - volta ad aumentare la protezione dalle minacce informatiche, come frodi, ricatti e attacchi terroristici e tutti i rischi posti dalla criminalità informatica – l'efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa nel raggiungimento degli obiettivi generali della P.A., nella quale certamente rientrano, la transizione al digitale, la riduzione dei tempi di pagamento, la promozione della formazione per i dipendenti e la verifica della corretta applicazione degli indicatori delle misure di prevenzione della corruzione. In questa linea strategica è incardinata la politica di prevenzione della corruzione e la promozione della legalità e dell'integrità, in coerenza con quanto previsto dalle nuove Linee Guida PIAO e dal PNA 2025-2027, che valorizzano l'integrazione sistemica tra prevenzione della corruzione, trasparenza e ciclo della performance.

La linea di intervento 2 (Il Consiglio per gli organi regionali e gli stakeholders interni) è incentrata sul miglioramento delle condizioni interne all'Amministrazione, quale presupposto fondamentale per contribuire alla valutazione degli impatti delle dimensioni di Valore pubblico ed è rivolta agli organi ed agli altri soggetti interni al Consiglio. 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.

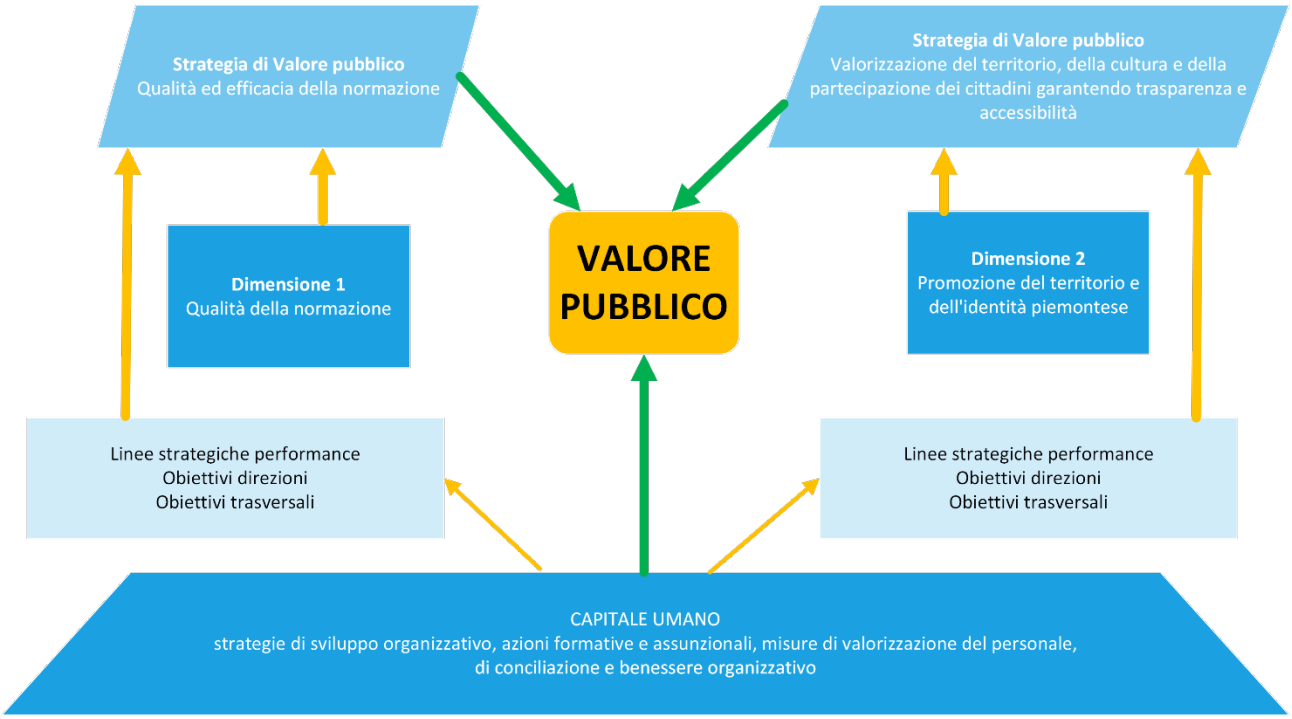
Alcune attività degli uffici del Consiglio regionale sono orientate principalmente a supportare l'esercizio delle funzioni consiliari e, in particolare, dell'Assemblea nell'esercizio della funzione legislativa, a migliorare le procedure e i procedimenti, nell'ottica dell'attenta, trasparente e funzionale allocazione delle risorse finanziarie e della gestione dei processi decisionali nel rispetto della trasparenza e della partecipazione. Altri uffici sono deputati ad occuparsi della gestione amministrativa, tecnica, contabile e dell'IT, della gestione delle risorse umane, delle attività di comunicazione, informazione e relazioni esterne, della gestione e del 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 di intervento nella programmazione 2026-2028 è incentrata sulle attività connesse al miglioramento delle condizioni interne, all'ascolto degli stakeholder, al perseguimento del benessere organizzativo e alla diffusione della comunicazione interna all'Ente quale presupposto fondamentale per contribuire alla qualità dell'azione amministrativa e dell'efficienza organizzativa.

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.

Nella sezione 2.2.3 sono descritte le linee di intervento del Piano Triennale delle azioni positive, proprio in riferimento alla leva strategica del capitale umano, che rappresentano obiettivo di Valore pubblico finalizzato a favorire la migliore conciliazione dell'efficientamento dei processi lavorativi in termini di continuità e qualità dei servizi erogati con il livello di qualità collettiva raggiunto, in termini di pari opportunità, equilibrio di genere, benessere organizzativo, conciliazione vita-lavoro del dipendente e impatto sociale.

Il Consiglio regionale si riconosce negli obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite e, nell'ambito delle proprie specificità, opera in modo da contribuire al conseguimento degli obiettivi SDGs (Sustainable Development Goals), con particolare riferimento alla "Parità di genere" per raggiungere l'uguaglianza di genere e l'empowerment di tutte le donne e le ragazze (Goal 5), a "Città e comunità sostenibili" col fine di rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili (Goal 11) e a "Pace, giustizia e istituzioni solide" per sviluppare istituzioni efficaci, responsabili e trasparenti a tutti i livelli (Goal 16).



2.1.3 Indicatori di impatto

1) Indicatori di impatto della DIMENSIONE 1 – QUALITA' DELLA NORMAZIONE

a) Partecipazione dei cittadini e ascolto della comunità di riferimento attraverso il seguente indicatore:
numero di consultazioni e audizioni sui progetti di legge nel 2026;

b) Rilevazione della qualità della normazione attraverso i seguenti indicatori:

b.1) prosecuzione dei laboratori giuridici in materia di tecnica legislativa per l'ulteriore rafforzamento delle competenze;

b.2) diffusione della Guida operativa interna a supporto del Manuale di drafting per la costruzione di una legislazione di qualità attraverso momenti formativi;

b.3) approfondimenti in tema di clausole formative volte a favorire una corretta e adeguata attuazione delle novelle normative.

2) Indicatori di impatto della DIMENSIONE 2 – PROMOZIONE DEL TERRITORIO E DELL'IDENTITA' PIEMONTESE

Rendere la sede del Consiglio regionale accessibile e aperta alla comunità, attraverso la nuova Biblioteca integrata con l'Ufficio Relazioni con il Pubblico, nei locali ristrutturati dell'ex Banco di Sicilia:

a) Numero di prestiti locali e della circolazione libraria;

b) Numero di cittadini in visita a Palazzo anche in occasione delle aperture straordinarie;

c) Numero di utenti dell'Ufficio Relazione con il Pubblico;

d) Numero di sale date in uso agli Enti Pubblici e Privati;

e) Numero di eventi previsti nella programmazione annuale delle attività organizzate presso la Biblioteca/URP;

f) Numero di studenti e/ o scuole coinvolte nella programmazione annuale degli eventi organizzati dal Consiglio regionale;

Favorire le iniziative rivolte agli studenti per la promozione e lo sviluppo della cittadinanza consapevole:

a) Numero di visite dedicate alle scuole nell'ambito di "Porte aperte a Palazzo Lascaris";
b) Numero di studenti partecipanti a "Ragazzi in Aula";
c) Numero studenti partecipanti ai Bandi di concorso rivolti alle scuole;
d) Numero di mostre organizzate a Palazzo Lascaris.

3) Indicatore di impatto del CAPITALE UMANO

a) Azioni per la rimozione degli elementi di disparità, conflittualità, stress e disagio per aumentare il benessere organizzativo e la motivazione del personale (Sez. 2.2.3);
b) Lavoro agile (Sez. 3.2.3):

b.1) verifica dell'impatto sull'efficientamento dei processi lavorativi in termini di continuità e qualità dei servizi erogati attraverso gli indicatori del livello di qualità collettiva raggiunto;

b.2) formazione per la promozione, il sostegno e la crescita del personale in materia di Comitati Unici di Garanzia e di altri Organismi per la valorizzazione delle pari opportunità, del benessere e per il contrasto alle discriminazioni.

2.2 PERFORMANCE

L'ambito di programmazione relativo alla performance, in conformità con le linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica e con il dettato normativo sul ciclo di gestione della performance, è incentrato sugli elementi strategici di efficienza, economicità, efficacia, con particolare riferimento alla soddisfazione degli utenti e secondo i principi enucleati nelle direttive del Ministro della Funzione Pubblica su "*Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e* Resilienza" del 23 marzo 2023 e "*Nuove indicazioni in*

materia di misurazione e di valutazione della performance individuale" del 28 novembre 2023.

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.
La performance organizzativa dell'ente è data da quattro dimensioni:

- efficienza, data dal rapporto tra le risorse utilizzate e quanto realizzato
- efficacia, adeguatezza di quanto realizzato rispetto ai bisogni e alle aspettative degli utenti (interni ed esterni)
- stato delle risorse, che misura la quantità e qualità delle risorse dell'amministrazione (umane, economico-finanziarie e strumentali) e il suo livello di salute
- impatto, effetto generato dall'attività sui destinatari diretti (utenti) o indiretti

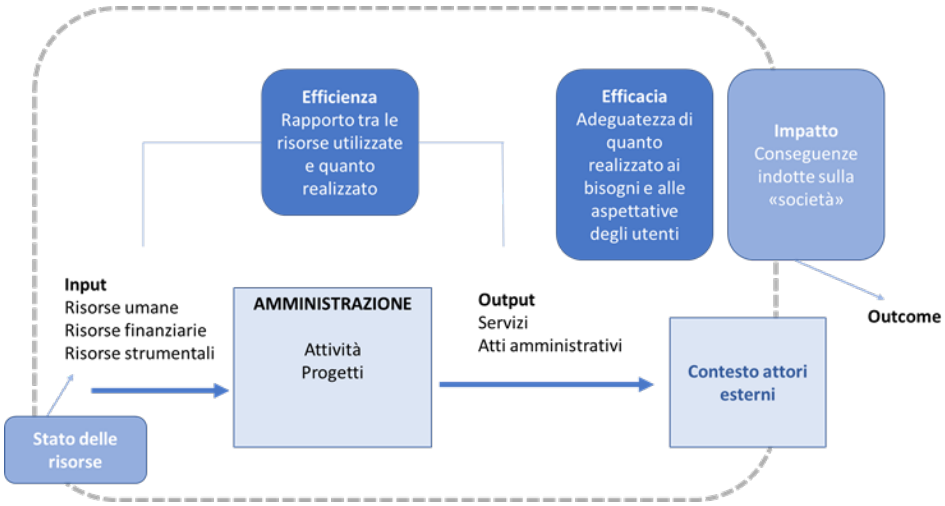


Figura 1 - Perimetro della performance organizzativa, "Linee guida per il Piano della performance" N. 1° Giugno 2017

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, intesa come accessibilità dell'ambiente fisico, dei servizi pubblici e dei servizi digitali; il raggiungimento degli obiettivi per favorire le pari opportunità; lo sviluppo delle competenze digitali e la sicurezza informatica, attraverso un approccio integrato tra quest'ultima e la tutela dei dati personali.

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.

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:

- 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%.
- 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%.
- 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 e organizzativi.

Nel conseguimento degli obiettivi strategici dell'Ente e degli obiettivi di performance organizzativa riconducibili alle varie sottosezioni del presente piano funzionali alla creazione di Valore pubblico 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.

Al complessivo sistema degli obiettivi individuali e organizzativi, discendenti dagli obiettivi strategici dell'Amministrazione oltre agli altri obiettivi di performance organizzativa sopracitati, sono correlate le risorse decentrate che vengono quantificate ogni anno nella delibera di costituzione del Fondo per le risorse decentrate.

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.

Linee strategiche	Finalità/Obiettivi trasversali	Obiettivi delle direzioni	Strutture coinvolte	Indicatori attesi 2026	Target
Linea 1 – Il Consiglio per i cittadini	**Accessibilità dell'amministrazione**	Ristrutturazione straordinaria Palazzo Lascaris e	TUTTE	Rispetto dei cronoprogrammi	100%

Linee strategiche	Finalità/Obiettivi trasversali	Obiettivi delle direzioni	Strutture coinvolte	Indicatori attesi 2026	Target
e per gli stakeholders esterni		Banco di Sicilia			
Linea 1 – Il Consiglio per i cittadini e per gli stakeholders esterni	**Valorizzazione patrimonio pubblico**	Ristrutturazione straordinaria Palazzo Lascaris e Banco di Sicilia	TUTTE	Esecuzione dei lavori	100% Banco di Sicilia
Linea 1 – Il Consiglio per i cittadini e per gli stakeholders esterni	**Valorizzazione patrimonio pubblico**	Ristrutturazione straordinaria Palazzo Lascaris e Banco di Sicilia	TUTTE	Esecuzione dei lavori	100% Palazzo Lascaris
Linea 1 – Il Consiglio per i cittadini e per gli stakeholders esterni	**Valorizzazione patrimonio pubblico**	Studio organizzativo funzionale sulla gestione logistica conseguente ai lavori di ristrutturazione degli edifici di piazza Solferino e via Arsenale	TUTTE	Predisposizione dello studio	100%
Linea 2 - Il Consiglio per gli organi regionali e gli	**Efficienza dell'azione amministrativa**	Promozione del benessere organizzativo e diffusione della comunicazione interna	TUTTE	Realizzazione di un seminario di direzione con restituzione degli esiti dell'indagine di clima	Partecipazione di almeno l'80% dei dipendenti in servizio nell'anno

Linee strategiche	Finalità/Obiettivi trasversali	Obiettivi delle direzioni	Strutture coinvolte	Indicatori attesi 2026	Target
stakeholders interni					
Linea 2 - Il Consiglio per gli organi regionali e gli stakeholders interni	**Efficienza dell'azione amministrativa**	Promozione del benessere organizzativo e diffusione della comunicazione interna	TUTTE	Predisposizione di azioni di miglioramento emerse dall'indagine di clima	Almeno 2 azioni
Linea 2 - Il Consiglio per gli organi regionali e gli stakeholders interni	**Qualità dell'azione amministrativa**	Progettazione e realizzazione di un'indagine di customer satisfaction al fine di individuare azioni di miglioramento e di rilevare la qualità percepita da parte degli stakeholder	TUTTE	Predisposizione di azioni di miglioramento emerse dall'indagine di customer satisfaction	Almeno 1 azione
Linea 3 – Il Consiglio dei diritti, della trasparenza e del digitale	**Digitalizzazione**	Cybersicurezza - Adempimenti NIS Pianificazione delle misure di sicurezza di base previste per i soggetti importanti	TUTTE	Seconda versione del piano di adeguamento NIS2	80% delle azioni previste

Linee strategiche	Finalità/Obiettivi trasversali	Obiettivi delle direzioni	Strutture coinvolte	Indicatori attesi 2026	Target
Linea 3 – Il Consiglio dei diritti, della trasparenza e del digitale	**P.A. veloce, facile e sicura**	**Efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa nel raggiungimento degli obiettivi generali della PA**			
Linea 3 – Il Consiglio dei diritti, della trasparenza e del digitale	**Digitalizzazione**	1. Processo di transizione al digitale	TUTTE	Partecipazione dei dirigenti e dei dipendenti al programma annuale di transizione al digitale, con particolare riferimento al rafforzamento delle competenze digitale, della cybersicurezza e del grado di accessibilità digitali di archivi e servizi	80% di completamento del programma
Linea 3 – Il Consiglio dei diritti, della trasparenza e del digitale	**Efficientamento processi**	2. Contribuire al rispetto dei tempi di pagamento	TUTTE	Tempo medio di ritardo	Tempo medio di ritardo pari a 0 sul 90% del volume di pagamenti del 2026

Linee strategiche	Finalità/Obiettivi trasversali	Obiettivi delle direzioni	Strutture coinvolte	Indicatori attesi 2026	Target
Linea 3 – Il Consiglio dei diritti, della trasparenza e del digitale	**Salute organizzativa Sviluppo risorse umane**	3. Sviluppo del capitale umano	TUTTE	Partecipazione dei dipendenti alle attività formative	Almeno 40 ore di formazione ai dipendenti in servizio attivo nei 12 mesi del 2026
Linea 3 – Il Consiglio dei diritti, della trasparenza e del digitale	**Trasparenza Anticorruzione**	4. Piao – sezione relativa al piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza. Attuazione del sistema di monitoraggio delle misure di prevenzione	TUTTE	Vedasi gli indicatori della Sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO 2026-2028	Rispetto del 100% delle misure di prevenzione

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.

La programmazione degli obiettivi di performance è caratterizzata dalla prosecuzione delle linee strategiche già approvate nei precedenti piani che esplicano la loro efficacia anche nel ciclo della performance 2026-2028, rispetto agli indicatori attesi e ai target previsti per il loro completamento, con lo sviluppo della linea 2 sulla predisposizione di azioni di miglioramento rispetto all'indagine di clima sottoposta ai dipendenti e alla rilevazione della soddisfazione da parte dell'Ufficio di Presidenza, dei Presidenti dei Gruppi consiliari e dell'Assessore regionale competente nei rapporti con il Consiglio regionale, oltre che sulle attività connesse al miglioramento delle condizioni interne e al perseguimento del benessere organizzativo quale presupposto fondamentale per contribuire alla qualità dell'azione amministrativa.

Tra i documenti di programmazione dell'attività istituzionale del Consiglio regionale direttamente collegati e correlati al bilancio di previsione 2026-2028, approvato con D.C.R. n. 136 – 27423 del 16 dicembre 2025, è ricompresa la relazione programmatica, documento di natura programmatoria e strategica che individua per ciascun programma del bilancio, le linee di attività, le scelte e gli indirizzi strategici per le previsioni di spesa. Il bilancio del Consiglio regionale prevede quasi esclusivamente l'utilizzo della Missione 1 ("*Servizi Istituzionali, Generali e di Gestione"),* dal momento che le attività dell'ente sono volte a garantire il perseguimento della sua "*mission*", il corretto funzionamento dell'Assemblea legislativa, oltre allo svolgimento degli altri compiti specifici assegnati dalla normativa regionale, nazionale e costituzionale.

Per il 2026 il Consiglio regionale del Piemonte ha stanziato circa 62,8 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 7 milioni di euro.

Le spese di investimento stanziate ammontano a circa 5,6 milioni di euro cui devono aggiungersi le risorse provenienti da esercizi precedenti (FPV spese investimento) per circa 3,5 milioni di euro.

Il totale delle risorse delle quali è previsto l'impiego nel 2026, al netto dei fondi pluriennali vincolati e dell'avanzo applicato, è pari ad euro 57.955.071,43, il che conferma il consolidamento dei risparmi di gestione ottenuti nel corso degli ultimi anni, registrando una riduzione rispetto al 2010 di circa il 15%.

Nell'ambito delle linee strategiche, illustrate nella sezione Valore pubblico, vengono individuati gli obiettivi triennali assegnati alle direzioni del Consiglio, riconducibili anche agli obiettivi trasversali di performance quali semplificazione, digitalizzazione, trasparenza, piena accessibilità e pari opportunità.

Le relative schede di attribuzione degli obiettivi 2026 ai Direttori verranno definite, come di consueto, dall'Ufficio di Presidenza e dal Nucleo di valutazione regionale.

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 e alle loro finalità e, indirettamente, anche alle dimensioni di Valore pubblico, ma non vengono qui richiamate in quanto non assegnate direttamente alle direzioni.

2.2.1 Dalle linee strategiche agli obiettivi delle Direzioni

Gli obiettivi specifici delle Direzioni riconducibili alle linee strategiche pluriennali del Consiglio sono ascrivibili anche ad altre dimensioni oggetto di programmazione, quali

l'accessibilità dell'amministrazione, la semplificazione, la digitalizzazione e la trasparenza, funzionali alla creazione di Valore pubblico.

In particolare, la valorizzazione del patrimonio immobiliare è improntata al miglioramento dell'accessibilità degli spazi pubblici e all'efficientamento energetico.

L'obiettivo Cybersicurezza - Adempimenti NIS. Pianificazione delle misure di sicurezza di base previste per i soggetti importanti 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. In questo ambito si radicano anche le linee di sviluppo del sistema informativo del Consiglio (SICR).

Con riferimento a quanto previsto nella Circolare del Dipartimento della Funzione pubblica n. 2 del 11 ottobre 2022, al punto 4 relativo a *Indicazioni in materia di efficientamento energetico e strumenti incentivanti* presso l'edificio di via Alfieri n. 15, in un complesso intervento di restauro delle facciate e delle coperture, si completeranno nel 2026 i lavori di riqualificazione energetica. Nel corso dell'anno si svilupperanno i progetti esecutivi che, tra le altre, definiranno i criteri e gli interventi che si attueranno in materia di efficientamento energetico sugli edifici di via Arsenale 14 e piazza Solferino 22.

2.2.2 Obiettivi di digitalizzazione

Nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), il Consiglio regionale definisce gli obiettivi di digitalizzazione come parte integrante della programmazione strategica e operativa dell'Ente, in coerenza con le priorità istituzionali e con l'evoluzione normativa e organizzativa.

Gli obiettivi di digitalizzazione costituiscono un fattore abilitante per il miglioramento della qualità dei servizi, dell'efficienza dei processi e della capacità dell'Ente di operare in modo moderno, trasparente e resiliente, assicurando continuità delle funzioni istituzionali e adeguati livelli di protezione dei dati e dei sistemi.

Nel definire tali obiettivi, l'Ente pone particolare attenzione agli adempimenti in materia di cybersicurezza previsti dalla normativa NIS, assumendoli come presupposto essenziale per garantire continuità, affidabilità e resilienza dei servizi digitali. La sicurezza informatica non costituisce quindi un ambito separato, ma un requisito trasversale che orienta la progettazione, l'evoluzione e la gestione dei sistemi e dei servizi, nonché l'organizzazione dei processi (gestione del rischio, misure tecniche e organizzative, gestione degli incidenti e dei fornitori, formazione e consapevolezza).

Parimenti, l'Ente intende rafforzare in modo strutturale l'accessibilità dei contenuti pubblicati sui siti istituzionali e, più in generale, dei servizi digitali, con l'obiettivo di garantire la piena

fruibilità delle informazioni e delle funzionalità da parte di tutti gli utenti, migliorando l'esperienza d'uso, l'inclusione e la qualità complessiva dei canali digitali.

Gli obiettivi descritti nel presente paragrafo sono perseguiti in coerenza con il Programma di Transizione al Digitale del Consiglio regionale, che individua le principali aree di intervento (infrastrutture, strumenti di lavoro e collaborazione, evoluzione dei sistemi e dei processi, sicurezza e gestione del rischio, formazione e gestione del cambiamento) e definisce iniziative e progetti prioritari, con milestone e strumenti di monitoraggio.

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.

Linee di sviluppo ICT (obiettivi programmatici e operativi)

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 sempre più integrato con i sistemi normativi di riferimento regionali e nazionali, così da facilitare sia l'attività d'aula che quella dei funzionari del Consiglio Regionale, migliorando la qualità dei dati, la tracciabilità delle attività e l'efficienza complessiva dei flussi informativi.

In coerenza con l'impostazione del PIAO, questa linea di sviluppo è orientata anche a garantire continuità e affidabilità dei servizi digitali che supportano funzioni istituzionali e attività core, attraverso l'allineamento tra evoluzioni applicative, adeguamenti infrastrutturali e presidi organizzativi. Le evoluzioni applicative e di processo sono quindi accompagnate da interventi sulle componenti tecnologiche e sulle modalità di gestione necessarie a garantire prestazioni adeguate, disponibilità del servizio e livelli di sicurezza coerenti con i sistemi ritenuti maggiormente critici per l'operatività dell'Ente.

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.

L'obiettivo principale di questa linea di sviluppo è quindi quello di modernizzare e rendere più efficienti le postazioni di lavoro e gli strumenti digitali, favorendo modalità operative collaborative e flessibili, migliorando l'esperienza d'uso e riducendo criticità e tempi di gestione operativa, anche attraverso un progressivo consolidamento di strumenti, standard e procedure.

In coerenza con il Programma di Transizione al Digitale e con la logica PIAO di miglioramento organizzativo e di performance, questa linea comprende:

- la progressiva valorizzazione degli strumenti di produttività e collaborazione, anche tramite piattaforme condivise e canali strutturati per il lavoro in team e la comunicazione istituzionale;
- l'aggiornamento e il rinnovo delle dotazioni hardware e software, con l'obiettivo di ridurre l'obsolescenza e garantire livelli adeguati di prestazioni e sicurezza;
- il potenziamento delle soluzioni a supporto della mobilità, affinché l'accesso alle risorse dell'Ente sia disponibile e affidabile anche fuori sede;
- il rafforzamento delle misure di sicurezza sugli accessi e sulle identità digitali, in particolare per l'operatività da remoto, con meccanismi più robusti di autenticazione e controllo;
- il miglioramento dei servizi di assistenza e supporto agli utenti, anche mediante strumenti evoluti di gestione e tracciamento delle richieste, per aumentare efficacia, tempi di risposta e capacità di risoluzione, nonché la qualità percepita del servizio.

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

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.

In tale ambito l'Ente intende valorizzare i canali digitali, rendendoli più efficaci, chiari e fruibili, con particolare attenzione al miglioramento dell'**accessibilità** dei contenuti pubblicati sui siti istituzionali e, più in generale, alla qualità complessiva dell'esperienza utente dei canali digitali, con l'obiettivo di garantire inclusione, piena fruibilità e riduzione delle barriere di accesso alle informazioni istituzionali.

In coerenza con il Programma di Transizione al Digitale e con le finalità del PIAO in materia di valore pubblico, la linea di sviluppo comprende inoltre il potenziamento degli strumenti multimediali e delle dotazioni a supporto delle attività istituzionali, della comunicazione e della formazione (ad esempio sale multimediali e soluzioni per videoconferenza e interazione), così da rendere l'Ente più efficiente anche in modalità digitale e in contesti operativi distribuiti, migliorando la capacità di relazione e di servizio verso l'esterno.

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.

In coerenza con il Programma di Transizione al Digitale e con le leve del PIAO orientate a efficienza organizzativa e qualità dei processi, rientrano in questa linea:

- la digitalizzazione e l'automazione dei flussi, con riduzione dei passaggi manuali e delle attività ripetitive;
- il rafforzamento della gestione documentale e della dematerializzazione, migliorando ordine, reperibilità e corretto ciclo di vita dei documenti;
- la razionalizzazione e l'evoluzione delle soluzioni trasversali e dei servizi di supporto, con particolare attenzione alla sicurezza, all'efficienza e all'integrazione con i processi digitali (ad esempio, anche attraverso interventi su servizi comuni e infrastrutture di base);
- la gestione del cambiamento, per accompagnare l'adozione delle nuove modalità operative e garantire effettivo utilizzo degli strumenti messi a disposizione, anche mediante iniziative di affiancamento e formazione.

Linea di sviluppo ICT 5 – Sicurezza informatica, gestione del rischio e resilienza dei servizi digitali (adempimenti NIS)

Un efficace percorso di transizione al digitale richiede che i servizi informatici e i dati dell'Ente siano protetti e che i sistemi siano in grado di reagire tempestivamente a eventi e incidenti, garantendo continuità operativa e affidabilità dei servizi digitali.

L'obiettivo principale di questa linea di sviluppo è quindi quello di rafforzare in modo strutturale la postura di cybersicurezza dell'Ente e la capacità di gestione del rischio,

integrando la sicurezza nei processi di progettazione e gestione delle soluzioni ICT e assicurando il rispetto degli **adempimenti previsti dalla normativa NIS**, intesi come insieme coordinato di misure organizzative, tecniche e procedurali.

In coerenza con il Programma di Transizione al Digitale e con l'approccio PIAO basato su obiettivi misurabili e responsabilità organizzative, rientrano in questa linea:

- l'adozione e l'aggiornamento delle politiche e delle misure organizzative e tecniche di sicurezza;
- la valutazione periodica dei rischi e delle vulnerabilità e la definizione delle priorità di intervento, con tracciabilità delle decisioni e degli avanzamenti;
- il rafforzamento delle misure di protezione su postazioni, identità digitali, accessi e reti, e il miglioramento della capacità di monitoraggio e rilevazione;
- la definizione e il mantenimento di adeguati presidi per la continuità operativa (backup, procedure e verifiche di ripristino, piani di continuità e disaster recovery);
- il potenziamento della gestione degli incidenti e degli eventi di sicurezza, con procedure e canali di comunicazione chiari e tempestivi, finalizzati a garantire escalation e gestione coerente con gli obblighi e le tempistiche previste;
- la promozione della formazione e della consapevolezza del personale, con iniziative periodiche e mirate, includendo momenti specifici rivolti ai ruoli apicali e ai soggetti con responsabilità.

2.2.3 Pari opportunità ed equilibrio di genere

Il Consiglio regionale relativamente alle pari opportunità e all'equilibrio di genere, a fronte di un'analisi del contesto interno dell'organizzazione, intende rilevare, attraverso un costante monitoraggio, alcuni parametri e dare conto dello stato dell'arte, valutando azioni correttive al fine di ancorare ad un quadro di dati oggettivi l'obiettivo del concreto miglioramento oggetto di idonee misure organizzative.

RAPPORTO TRA UOMINI E DONNE PER AREA O CATEGORIA GIURIDICA AL 31.12.2025

Inquadramento	UOMINI	% UOMINI	DONNE	% DONNE
Direttore	1	50	1	50
Dirigenti	5	45,45	6	54,55
Operatori Esperti	13	40,62	19	59,38
Istruttori	25	30,12	58	69,88
Funzionari ed E.Q.	38	29,92	89	70,08

Totale personale	82	32,16	173	67,84

Inquadramento	UOMINI Retribuzione netta media	DONNE Retribuzione netta media	Divario economico per livello - valori assoluti	Divario economico per livello - valori %
Area degli Operatori Esperti	27.801,09	28.339,31	538,21	1,94%
Area degli Istruttori	30.846,32	28.673,07	2.173,25	7,05%
Area dei Funzionari ed EQ	37.851,56	37.512,16	339,41	0,90%
DIRIGENTI	117.070,51	126.859,97	9.789,46	8,36%

PERCENTUALE UOMINI VS. PERCENTUALE DONNE TITOLARI DI PART TIME ANNO 2025

Tipo Presenza	Uomini tot	Uomini %	Donne tot	Donne %
Part Time	4	26,67	11	73,33
Totale	4	26,67	11	73,33

PERCENTUALE UOMINI VS PERCENTUALE DONNE TITOLARI DI PERMESSI EX LEGE N. 104/92 SU BASE ANNUALE ANNO 2025

PERSONALE	UOMINI	DONNE
Personale titolare di permessi ex lege n. 104/92	13	35
Personale ente	82	173
Percentuale	15,85	20,23

PERCENTUALE UOMINI VS PERCENTUALE DONNE CHE ACCEDONO AL LAVORO AGILE SU BASE ANNUALE ANNO 2025

PERSONALE	UOMINI	DONNE
Personale che fruisce del lavoro agile	59	145
Personale ente	82	173
Percentuale	71,95	83,82

NUMERO MEDIO DI GIORNI DI CONGEDO PARENTALE FRUITO SU BASE ANNUALE DAGLI UOMINI VS NUMERO MEDIO FRUITO DALLE DONNE ANNO 2025

Numero uomini	gg congedo parentale uomini	Numero donne	gg congedo parentale donne
82	34	173	326

NUMERO MEDIO DI GIORNI DI FORMAZIONE FRUITI SU BASE ANNUALE DAGLI UOMINI VS NUMERO MEDIO FRUITO DALLE DONNE ANNO 2025

Numero uomini	gg complessivo formazione uomini	Numero donne	gg complessivo formazione donne
82	599	173	1.295

Obiettivo di Valore pubblico finalizzato a favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere del Consiglio regionale è declinato nel Piano Triennale delle Azioni Positive della Regione Piemonte, riportato di seguito e definito in collaborazione con la Giunta regionale, attraverso quattro obiettivi per il Consiglio regionale: il primo relativo alla formazione per la promozione, il sostegno e la crescita del personale in materia di Comitati Unici di Garanzia e di altri Organismi per la valorizzazione delle pari opportunità, del benessere e per il contrasto alle discriminazioni, il secondo relativo alla prosecuzione dello Sportello d'ascolto e all'incremento di interventi a favore del benessere organizzativo, il terzo volto al perseguimento del percorso di rafforzamento delle competenze tecniche, gestionali e

trasversali del personale neo-assunto e neo-dirigente e il quarto teso all'aggiornamento della disciplina del lavoro agile e alla regolamentazione del lavoro da remoto, quale ulteriore forma di flessibilità organizzativa.

Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP) 2026-2028

Il Piano Triennale delle Azioni Positive è adottato in attuazione dell'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità) e delle linee guida nazionali per i Piani triennali di Azioni Positive rivolte alle pubbliche amministrazioni. Ha lo scopo di rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità e di promuovere la parità di genere, l'inclusione, la non discriminazione e il benessere organizzativo all'interno della Regione Piemonte.

Il Piano costituisce, pertanto, un'importante risorsa per l'Ente che, anche attraverso l'attività propria del Comitato Unico di Garanzia, prevede l'attuazione di azioni migliorative rivolte a risolvere eventuali tensioni, mirando a creare un clima di lavoro improntato sulla collaborazione e sul benessere.

L'Amministrazione regionale ha quindi predisposto, sentito il Comitato Unico di Garanzia della Regione Piemonte per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni e informate le OO.SS., l'aggiornamento – il Piano Triennale di Azioni Positive del triennio 2026-2028.

GIUNTA REGIONALE

A) Iniziativa: Comunicazione

Obiettivo

Attività di comunicazione con focus sulle azioni positive, sugli strumenti individuati da Regione l'attività del CUG e degli altri organismi previsti dalla normativa per garantire le pari opportunità, promuovere il benessere organizzativo e contrastare ogni forma di discriminazione e violenza sul luogo di lavoro

Azioni

- promozione della parità di genere nei panel di convegni, seminari, workshop, supportando la campagna europea "No Women No Panel", iniziativa nata in seno alla Commissione europea con l'obiettivo di garantire una rappresentazione paritaria nei talk e nei dibattiti pubblici. La Regione Piemonte ha sottoscritto il Protocollo di Intesa "No Women No Panel - Senza donne non se ne parla" e si è impegnata a garantire l'adeguata rappresentanza delle donne in convegni, eventi istituzionali e talk, al fine di valorizzare competenze, esperienze e talenti femminili.
- aggiornamento della pagina intranet e dei contenuti inerenti le tematiche del CUG
- eventi informativi sugli strumenti attivati dalla Regione Piemonte per garantire le pari opportunità, promuovere il benessere organizzativo e contrastare ogni forma di discriminazione e violenza sul luogo di lavoro

- individuazione e l'allestimento di appositi spazi fisici (bacheche dedicate, corner informativi o aree espositive) situati in aree comuni individuate all'interno del grattacielo. Tali spazi saranno destinati alla diffusione di materiale informativo, cartellonistica e comunicazioni relative alle attività del CUG, alle politiche di conciliazione vita-lavoro e alle iniziative per la promozione del benessere organizzativo.

Attori Coinvolti

RAI, Comune di Torino, Università e Politecnico di Torino, CUG, Direzione Giunta, Direzione Patrimonio

Beneficiari

Dipendenti della Giunta

B) Iniziativa: Formazione, raccolta dei fabbisogni e iniziative partecipative per la promozione, il sostegno, lo sviluppo e la crescita del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e il contrasto alle discriminazioni

Obiettivo

Illustrare il ruolo fondamentale dei Comitati Unici di Garanzia (CUG) all'interno della Pubblica Amministrazione in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere di lavoratori e lavoratrici ed incrementare il livello di partecipazione dei dipendenti nella programmazione delle azioni positive. Tra gli obiettivi del CUG vi è quello di promuovere la parità di genere e le pari opportunità nel lavoro pubblico, contrastando ogni forma di discriminazione — diretta o indiretta — legata a genere, età, orientamento sessuale, nazionalità, disabilità, religione o lingua. Il CUG mira, inoltre, a prevenire la violenza morale e psicologica, migliorare la produttività del lavoro pubblico e rendere l'organizzazione della Pubblica Amministrazione più efficiente, razionale ed efficace.

Azioni

- erogazione del programma formativo "In prima linea contro ogni discriminazione"

Il programma formativo è finalizzato a mantenere aggiornate le conoscenze in tema di contrasto alle discriminazioni e permette di sviluppare al meglio le competenze dei componenti dei CUG fornendo gli strumenti necessari allo svolgimento del ruolo specifico.
Il percorso si sviluppa in due livelli, un corso base e uno avanzato. In particolare, il primo corso, di contenuto generale, è rivolto a tutti i dipendenti della PA e ha lo scopo di:

- promuovere la cultura del benessere organizzativo;
- sensibilizzare su inclusione, parità di genere e non discriminazione;
- informare sul ruolo e sulle attività dei Comitati Unici di Garanzia (CUG).

Il secondo corso, di livello avanzato, approfondisce il tema con un taglio più pratico, rivolgendosi a membri CUG e referenti inclusione, con lo scopo di:

- rafforzare le competenze operative dei membri CUG;
- condividere buone pratiche e strumenti concreti;

- favorire la creazione di una rete interistituzionale.

Il secondo livello si arricchisce di testimonianze dirette attraverso interviste a presidenti dei Comitati Unici di Garanzia (CUG) e a responsabili dei processi di non discriminazione. Questi contributi offrono una panoramica concreta delle azioni intraprese e dei modelli adottati per promuovere una Pubblica Amministrazione orientata al benessere delle proprie lavoratrici e dei propri lavoratori, ponendo la qualità della vita professionale tra i valori fondanti del lavoro pubblico.

- raccolta ed analisi dei fabbisogni espressi dal personale, con particolare attenzione alla raccolta di eventuali forme di disagio e di discriminazione inespresse, ai nuovi metodi di lavoro collaborativo, all'utilizzo degli spazi della sede del Grattacielo, alla gestione dei gruppi di lavoro, al monitoraggio e miglioramento del comfort ambientale negli open space;
- elaborazione di un vademecum sul linguaggio verbale e non verbale non ostile e organizzazione di incontri finalizzati alla gestione dei conflitti, come supporto per il mantenimento di rapporti professionali instaurati sulla fiducia reciproca, l'orientamento al risultato, la crescita del senso di appartenenza e la cultura organizzativa, anche al fine di assicurare ai dipendenti lo svolgimento dell'attività lavorativa in uno spazio emotivamente sicuro.

Attori Coinvolti

Settore Sviluppo e Capitale umano, CUG, consulente di fiducia, sportelli d'ascolto

Beneficiari

Dipendenti della Giunta

C) Iniziativa: Mobilità Sostenibile

Obiettivo

Promuovere la mobilità dolce mediante l'utilizzo della propria bicicletta

Azioni

Continuare le principali iniziative realizzate nel corso del 2025 sono state:

- prosecuzione tavoli di lavoro con gli attori coinvolti;
- realizzazione, della velostazione (cicloparcheggio) nei pressi del Grattacielo Piemonte;
- promozione delle iniziative per ridurre il costo del trasporto pubblico per i dipendenti regionali.

Attori Coinvolti

Strutture della Giunta competenti, Mobility Manager Regionale, Città di Torino

Beneficiari

Dipendenti della Giunta

D) Iniziativa: Formazione del Personale Neo Assunto

Obiettivo

Proseguire anche per il triennio 2026-2028 il percorso di rafforzamento delle competenze tecniche e trasversali del personale neo-assunto e neo-dirigente.

Azioni

Realizzazione dei corsi di formazione

- personale neo-dirigente
- personale neo-assunto delle aree, compresa la mobilità da altri enti
- personale neo-assunto ai sensi della legge 68/99
- formazione al ruolo per i neo titolari di incarichi di Elevata Qualificazione conclusosi nel 2024

Attori Coinvolti

Strutture della Giunta, SNA, formatori esterni ed interni, Settore Sviluppo e Capitale umano

Beneficiari

Dipendenti della Giunta

E) Iniziativa: Affiancamento programmato per la gestione del turn over e promozione degli strumenti di profilazione

Al fine di incentivare il trasferimento di competenze e conoscenze professionali tra colleghi di maggiore esperienza e i nuovi ingressi, considerando indispensabile la programmazione delle sostituzioni, è necessario evitare di disperdere il valore della conoscenza, della competenza e dell'esperienza, nell'ambito del benessere lavorativo.

A tal fine risulta necessario progettare e implementare un modello strutturato e integrato delle competenze, anche ai fini di una gestione programmata del turn over.

In aggiunta, è auspicabile avviare azioni per promuovere strumenti e modalità per attuare la collocazione lavorativa del personale, sia in sede di assunzione sia in itinere, in modo da contemperare le esigenze dell'Amministrazione e la vocazione individuale

Attori Coinvolti

Strutture della Giunta, CUG

Beneficiari

Dipendenti della Giunta

F) Iniziativa: Family Audit

La Provincia Autonoma di Trento, in qualità di Ente di certificazione dello standard Family Audit ha rilasciato in data 14/02/2024 il certificato Family Audit alla Regione Piemonte.

Lo standard "Family Audit" è uno strumento di certificazione, con relativo marchio, che qualifica un'organizzazione come attenta alle esigenze di conciliazione famiglia-lavoro dei propri dipendenti.

Le organizzazioni certificate "Family Audit", dunque, sono orientate al benessere aziendale dei propri dipendenti, in coerenza con specifici parametri indicati nelle Linee guida del "Family Audit

Obiettivo

Attuazione interventi finalizzati al mantenimento della certificazione annuale finalizzata alla conclusione, nel 2027, del processo di certificazione definitiva.

Azioni

- implementazione delle azioni previste dal Piano Aziendale approvato con la D.G.R. n. 7823 del 4 dicembre 2023 secondo il cronoprogramma indicato.

- avvio delle procedure finalizzate al mantenimento della certificazione.

G) Iniziativa: Attuazione dei nuovi regolamenti sul lavoro agile e sul lavoro da remoto

Obiettivo

Garantire un'applicazione uniforme, efficace e trasparente dei nuovi regolamenti regionali in materia di lavoro agile e lavoro da remoto, favorendo la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, il benessere organizzativo e le pari opportunità, nel rispetto delle esigenze organizzative e della qualità dei servizi erogati.

Azioni

- Diffusione e comunicazione interna dei nuovi regolamenti sul lavoro agile e sul lavoro da remoto a tutto il personale regionale;
- Predisposizione di linee guida operative e strumenti di supporto (FAQ, modelli di accordo individuale, vademecum per dirigenti e dipendenti);
- Supporto alle strutture organizzative nella fase di applicazione dei regolamenti, con particolare attenzione alla gestione delle richieste e alla definizione degli obiettivi di lavoro;
- Coordinamento con i sistemi di valutazione della performance individuale e organizzativa;
- Monitoraggio dell'attuazione dei regolamenti, con raccolta di dati disaggregati per genere e profilo professionale, al fine di individuare eventuali criticità o disparità;
- Verifica periodica degli effetti organizzativi e sul benessere lavorativo, anche attraverso il confronto con il CUG e gli organismi competenti.

Attori coinvolti

Direzione della Giunta regionale, Settore Ordinamento del personale, controlli interni e privacy, Comitato Unico di Garanzia (CUG), con funzioni consultive e di monitoraggio, Dirigenti e responsabili di struttura, Organizzazioni sindacali

H) Iniziativa: Formazione sul lavoro agile e sul lavoro da remoto

Obiettivo

Promuovere una cultura organizzativa orientata alla flessibilità, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e al benessere organizzativo, attraverso il rafforzamento delle competenze del personale e dei dirigenti in materia di lavoro agile e lavoro da remoto, garantendo al contempo efficacia dell'azione amministrativa e qualità dei servizi

Azioni

- Erogazione di corsi di formazione dedicati al lavoro agile e al lavoro da remoto, rivolti sia al personale sia alla dirigenza
- Approfondimento degli aspetti normativi, organizzativi e contrattuali del lavoro agile nella pubblica amministrazione.
- Formazione sulle competenze digitali e sull'utilizzo degli strumenti tecnologici a supporto del lavoro da remoto
- Moduli specifici per i dirigenti e i responsabili di struttura su gestione per obiettivi, valutazione della performance, coordinamento dei team a distanza e leadership.
- Attività di sensibilizzazione sui temi della conciliazione vita-lavoro, delle pari opportunità e della prevenzione delle discriminazioni indirette.
- Monitoraggio della partecipazione e valutazione dell'efficacia formativa attraverso questionari e indicatori di gradimento.

Attori

Direzione della Giunta regionale, Settore Sviluppo e Capitale umano, Comitato Unico di Garanzia Dirigenti e responsabili di struttura, personale regionale, enti di formazione.

Beneficiari

Dipendenti della Giunta

I) Iniziativa: Sportello per il benessere organizzativo del dipendente

Obiettivo

Migliorare della qualità della vita lavorativa dei dipendenti, attraverso la gestione delle criticità relazionali, il supporto psicologico e la consulenza al personale dirigente, mediante lo "Sportello per il Benessere organizzativo e per l'ascolto" dei dipendenti della Giunta della Regione Piemonte

Azioni

Ad aprile 2024 è stato pubblicato l'avviso pubblico per la selezione di 2 professionisti esterni per la conduzione dello "Sportello per il Benessere organizzativo e per l'ascolto dei dipendenti della Giunta della Regione Piemonte", con contestuale approvazione dei verbali di gara e con l'affidamento dell'incarico (D.D. 18 aprile 2024, n. 204)

A maggio 2024 è diventato operativo lo Sportello per il Benessere organizzativo e per l'ascolto dei dipendenti della Giunta della Regione Piemonte, condotto da due professionisti esterni incaricati.

L'attività dei due professionisti è rivolta ai dipendenti, ai dirigenti e ai direttori.

L'attività dei professionisti consiste nel supporto al singolo dipendente e/o al gruppo di lavoro che si trovino in difficoltà nella gestione delle relazioni lavorative. I professionisti svolgono altresì attività di sostegno psicologico ai dipendenti al fine di migliorare la qualità della vita lavorativa anche in momenti di disagio personale.

- Assicurare la continuità del servizio per tutto il triennio 2025-2027 e promuovere iniziative con medesime finalità per gli anni successivi

Attori Coinvolti

Strutture della Giunta, psicologi esterni all'Ente

Beneficiari

Dipendenti della Giunta

L) Iniziativa: Istituzione della figura del Disability Manager

Obiettivo

Costruire reti, servizi e soluzioni per sostenere l'autonomia e per promuovere e garantire l'applicazione della legge 12 marzo 1999, n. 68 (Norme per il diritto al lavoro dei disabili), attraverso il monitoraggio costante di tutto il percorso legato all'inserimento lavorativo, dal momento della valutazione del fabbisogno dell'Ente alla valutazione dell'eventuale necessità formativa.

Azioni

Con la legge regionale n. 26 del 17 ottobre 2023, la Regione Piemonte ha istituito, presso la Giunta regionale, l'ufficio del Disability Manager; la medesima legge regionale ha previsto che, con apposita deliberazione, vengano definite le funzioni specifiche del Disability Manager. La Giunta regionale, con propria deliberazione n. 27-1791/2025/XII del 30/11/2025 ha adottato il "Disciplinare per l'istituzione e lo svolgimento delle funzioni di Disability manager della Regione Piemonte". Con DD n. 306/A1000A/2025 del 27/06/2025 è stato costituito un Gruppo di lavoro interdirezionale con il compito di collaborare, quale strumento di raccordo con le strutture regionali, con la figura del Disability Manager. Con apposito avviso, nel corso del 2026, si procederà all'individuazione del Disability manager nell'ambito del personale della Giunta regionale.

Attori Coinvolti

Strutture della Giunta e del Consiglio regionale

Beneficiari

Dipendenti della Giunta e del Consiglio regionale

CONSIGLIO REGIONALE

M) Iniziativa: Formazione per la promozione, il sostegno e la crescita del personale in materia di Comitati Unici di Garanzia e di altri Organismi per la valorizzazione delle pari opportunità, del benessere e per il contrasto alle discriminazioni

Obiettivo:

Promuovere la diffusione e la condivisione della conoscenza circa il ruolo fondamentale dei Comitati Unici di Garanzia e degli altri Organismi di vigilanza che operano in difesa e supporto della promozione delle pari opportunità tra uomini e donne sul luogo di lavoro, al fine di prevenire ogni forma di discriminazione diretta o indiretta (sesso, origine, disabilità, ecc…) e mobbing lavorativo.

Tutti gli organismi sopra indicati sono orientati a contrastare le discriminazioni, a prevenire atti di violenza morale e psicologica, a garantire l'efficienza, la razionalità e l'efficacia della Pubblica amministrazione migliorando il benessere e la produttività del lavoro.

Azioni:

Attuazione di percorsi di formazione orientati alla materia dell'inclusione, della parità di genere e della sensibilizzazione nei confronti delle criticità nel contesto lavorativo. Il programma formativo illustrerà le finalità, gli obiettivi e le attività degli organismi di parità e di garanzia (Comitato Unico di Garanzia, Consigliera di parità, Consulente di Fiducia) al fine di diffondere al personale, in particolare ai dipendenti di nuovo reclutamento, la conoscenza dei relativi strumenti messi a disposizione del personale, e di incidere attraverso funzioni propositive, consultive e di verifica sull'organizzazione del lavoro e sulla conciliazione vita-lavoro.

Il percorso formativo e informativo sarà rivolto a tutti i dipendenti del Consiglio regionale e avrà lo scopo di:

- promuovere la cultura del benessere organizzativo, con una formazione sulle competenze trasversali (soft skills) quali strumenti efficaci per il benessere e una maggiore efficienza quotidiana nella vita e nel lavoro;
- sensibilizzare sui temi dell'inclusione, della parità di genere e della non discriminazione;
- orientare verso la conoscenza dell'esistenza e del ruolo degli organismi interni ed esterni, istituiti su disposizioni di legge dall'ente Regione, messi a disposizione dei dipendenti a tutela del loro benessere sul luogo di lavoro;

- momenti formativi tenuti da rappresentanti del CUG, finalizzati ad informare i dipendenti, anche con esempi pratici e testimonianze, le azioni intraprese dall'Amministrazione per orientare il modello organizzativo alla qualità della vita professionale e al benessere delle proprie lavoratrici e dei propri lavoratori.

Attori Coinvolti

Settore Trattamento economico consiglieri, personale e organizzazione, Strutture del Consiglio regionale, referenti formativi, componenti del CUG.

Beneficiari

Dipendenti del Consiglio regionale.

N) ***Iniziativa: Sportello d'ascolto e altri strumenti di valutazione del benessere organizzativo***

Obiettivo:

Promuovere una cultura organizzativa fondata sul rispetto della dignità della persona, mirando al miglioramento del clima organizzativo, della comunicazione, della produttività e alla riduzione del tasso di assenteismo, garantendo una migliore qualità della vita lavorativa a tutte le lavoratrici e i lavoratori attraverso la gestione dei conflitti e delle criticità relazionali, il supporto psicologico e la consulenza al personale dirigente mediante lo Sportello di ascolto già istituito per gli anni 2024 e 2025.

Utilizzare strumenti di indagine sul clima del luogo di lavoro finalizzati alla verifica dell'efficacia degli interventi messi in essere e orientati alla valutazione di ulteriori azioni mirate alla prevenzione di situazioni di stress lavoro-correlato, burnout e disagio psicologico e di supporto ai dipendenti nella gestione di ansia, conflitti e problemi relazionali.

Azioni

Si intende proseguire con il servizio dello sportello d'ascolto già attivato e operativo dal 2024 che, attraverso interventi mirati di un gruppo di professionisti, offre ai dipendenti supporto e accompagnamento all'analisi e alla gestione delle criticità vissute per garantire una elevata qualità di vita lavorativa producendo un effetto positivo sul clima organizzativo interno.

Con tale iniziativa si intende promuovere uno spazio relazionale basato sull'ascolto attivo e sulla riservatezza dei contenuti, accogliendo i fruitori del servizio in un ambiente sicuro e protetto.

Per la rilevazione del livello di benessere organizzativo da parte del personale di categoria e dirigente si intende avvalersi di strumenti come il questionario che è uno strumento per valutare ambiente, organizzazione e stress lavorativo, includendo domande su sicurezza, mobbing, flessibilità (smart working), coinvolgimento, soddisfazione e rapporto con i superiori, per identificare aree di miglioramento e supportare la qualità della vita lavorativa, secondo le linee guida normative.

Attori coinvolti

Strutture del Consiglio regionale, dipendenti del Consiglio regionale e team di professionisti, (psicologi, coach, counsellor).

Beneficiari

Dipendenti del Consiglio regionale

O) Iniziativa: Formazione del Personale Neo-Assunto

Obiettivo

Proseguire anche per il triennio 2026-2028 il percorso di rafforzamento delle competenze tecniche, gestionali e trasversali del personale neo-assunto e neo-dirigente.

Azioni

Realizzazione dei corsi di formazione:

- personale neo-dirigente;
- personale neo-assunto delle aree.

Attori Coinvolti

Strutture del Consiglio regionale, formatori esterni ed interni, Settore Trattamento economico Consiglieri, Personale e Organizzazione.

Beneficiari

Dipendenti del Consiglio regionale.

P) Iniziativa: Disciplina del lavoro agile e del lavoro da remoto

Obiettivo

Aggiornare la disciplina del lavoro agile in Consiglio regionale, adeguandole alle novità della prossima tornata contrattuale nazionale, e disciplinare il lavoro da remoto quale ulteriore forma di flessibilità organizzativa.

Azioni

- Definizione delle necessarie modifiche da apportare al disciplinare del lavoro agile;
- Definizione di un modello di lavoro da remoto per il Consiglio regionale;
- Diffusione e comunicazione interna delle nuove discipline sul lavoro agile e sul lavoro da remoto a tutto il personale del Consiglio regionale;
- Erogazione di corsi di formazione dedicati al lavoro agile e al lavoro da remoto, rivolti sia al personale sia alla dirigenza con approfondimento degli aspetti normativi, organizzativi e contrattuali del lavoro agile e da remoto nella pubblica amministrazione;
- Formazione sulle competenze digitali e sull'utilizzo degli strumenti tecnologici a supporto del lavoro a distanza;
- Supporto alle strutture organizzative nella fase di applicazione delle nuove discipline, con particolare attenzione alla gestione delle richieste, alla modalità di applicazione e gestione, alla definizione degli obiettivi di lavoro;

- Monitoraggio dell'attuazione delle discipline, con raccolta di dati disaggregati per genere e profilo professionale, al fine di individuare eventuali criticità o disparità;
- Verifica periodica degli effetti organizzativi e sul benessere lavorativo, anche attraverso il confronto con il CUG e gli organismi competenti.

Attori coinvolti
Direzioni del Consiglio regionale, Settore Trattamento economico dei Consiglieri, Personale e Organizzazione, controlli interni e privacy, Comitato Unico di Garanzia (CUG), con funzioni consultive e di monitoraggio, Personale del Consiglio regionale, Dirigenti e responsabili di struttura, Organizzazioni sindacali

Beneficiari

Dipendenti del Consiglio regionale

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

2.3.1.1 Premessa

Nell'ottica unitaria del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), quale strumento di programmazione finalizzato ad orientare le attività del Consiglio regionale del Piemonte alla realizzazione del valore pubblico (VP) – inteso come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale della comunità piemontese, degli utenti e degli stakeholder, - la prevenzione della corruzione contribuisce a generare e proteggere il valore pubblico, riducendo il rischio di una sua erosione a causa di fenomeni corruttivi o di cattiva amministrazione.

Questa sottosezione denominata **Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO**, introdotto nel nostro ordinamento con il d.l. 80/2021 e convertito dalla l. 113/2021, descrive la strategia da adottare per prevenire fenomeni di corruzione e/o di *maladministration*, tenuto conto dell'analisi dell'organizzazione delle strutture amministrative dell'ente, della mappatura dei processi e della valutazione del livello di esposizione al rischio delle attività degli uffici. Tale strategia è finalizzata all'individuazione e alla programmazione di interventi puntuali e specifici volti a prevenire e/o ad incidere sui medesimi rischi corruttivi, nonché a delineare le azioni per accrescere i livelli di trasparenza delle attività dell'ente, il tutto in funzione della conservazione e creazione del VP del Consiglio regionale del Piemonte.

Gli obiettivi di prevenzione della corruzione e della trasparenza sono, quindi, strettamente integrati con gli obiettivi delle altre sottosezioni del PIAO, primo fra tutti quello di performance, in un'ottica di realizzazione del valore pubblico dell'ente.

La sottosezione è stata redatta sulla base, naturalmente, di tutte le indicazioni fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) attraverso i piani nazionali anticorruzione, quali atti di indirizzo per le pubbliche amministrazioni ai fini dell'adozione della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO e tenendo conto degli altri atti adottati dalla stessa

Autorità. In particolare, la presente sottosezione è stata rielaborata e innovata alla luce del PNA 2025-2027 nella versione messa in consultazione.

Il PNA 2025-2027 nella versione messa in consultazione propone, per la prima volta, un nuovo approccio strategico e metodologico volto a rafforzare e valorizzare le iniziative in materia di anticorruzione e trasparenza attraverso una modalità più innovativa, sintetica e immediatamente comprensibile. La strategia per la prevenzione della corruzione e per la promozione della trasparenza e dell'integrità pubblica evidenziata nel Piano si articola in **6 linee strategiche e 12 obiettivi**. Specificamente, per ogni linea strategica sono individuati **obiettivi specifici** declinati in **azioni**, **tempi**, **risultati attesi**, **indicatori e target per anno** e sono coinvolti sia l'ANAC sia le amministrazioni pubbliche e gli altri enti destinatari.

2.3.1.2 ATTORI COINVOLTI NELLA STRATEGIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE: FUNZIONI, COMPITI E RESPONSABILITÀ

Gli attori coinvolti nella strategia di prevenzione della corruzione e nell'incremento dei livelli di trasparenza dell'ente sono quelli riportati nel grafico che segue:



L'Ufficio di Presidenza

L'**Ufficio di Presidenza** (UdP) è l'organo di indirizzo che approva il PIAO, nel quale rientra la sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza.

Al fine di realizzare la più ampia condivisione dei contenuti di detta sottosezione è previsto, per la sua adozione, un doppio passaggio: la presentazione all'UdP di un primo schema da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) e la consultazione pubblica aperta al fine di ricevere eventuali osservazioni e proposte di integrazione; successivamente l'approvazione del PIAO contenente la sottosezione stessa.

Il **Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza**

Il **Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza** è il soggetto che ha il compito di proporre all'organo di indirizzo (UdP) l'adozione della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza, nonché di monitorarne l'attuazione e l'idoneità. Svolge, inoltre, tutta una serie di attività previste in materia dal PNA e dagli altri atti adottati da ANAC.

Il RPCT nell'adempiere i compiti ad esso assegnati opera, non essendosi il Consiglio regionale del Piemonte dotato di una struttura esclusivamente dedicata, con l'ausilio di tre unità assegnate alla struttura amministrativa Difensore civico e Garanti, di cui lo stesso RPCT

è responsabile. Tale personale agisce in questo ambito unitamente all'ordinario carico di lavoro dei rispettivi settori.

L'Ufficio di Presidenza ha nominato RPCT il dirigente di ruolo Nicola Princi.

I direttori, i dirigenti, i referenti, il personale e i collaboratori a qualsiasi titolo del Consiglio regionale tenuti all'attuazione della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza

Per poter svolgere con efficacia ed efficienza i suoi compiti, il RPCT necessita dell'apporto sinergico dei vertici apicali e di tutto il personale delle strutture amministrative del Consiglio regionale.

Pertanto, l'attività del RPCT è affiancata da quella dei direttori e dei dirigenti di struttura, ai quali sono riconosciuti **compiti propositivi, di informazione e di collaborazione** nei confronti del responsabile anticorruzione e sono attribuiti obblighi e responsabilità di monitoraggio e di azione diretta in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, nonché un ruolo attivo nel processo di gestione del rischio, nella proposta, definizione e implementazione delle misure di prevenzione e nella loro piena e corretta applicazione. In tale ambito il RPCT assume una posizione di coordinamento e verifica.

Per ciascuna struttura amministrativa del Consiglio regionale sono stati individuati i **referenti per la prevenzione della corruzione e quelli per la trasparenza**, con lo scopo di disporre di una rete che garantisca, in accordo con il proprio dirigente responsabile, l'attuazione dei contenuti della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza all'interno della struttura in cui operano. I referenti per la prevenzione della corruzione supportano il proprio responsabile di struttura nell'assolvimento degli obblighi previsti dalla legge, collaborano nella rilevazione e nelle successive fasi di identificazione e valutazione dei rischi attinenti a ciascun processo, nella predisposizione e nell'attuazione delle misure di prevenzione, nonché nell'attività di monitoraggio. Si raccordano, altresì, con il RPCT, svolgendo nei suoi confronti attività informativa, affinché possa avere elementi e riscontri sull'attuazione delle misure. I referenti in materia di trasparenza, invece, svolgono attività di monitoraggio degli adempimenti relativi ai prescritti obblighi di pubblicazione di dati e nell'attuazione della disciplina dell'accesso. I due ruoli di referenti possono essere assegnati a uno stesso funzionario della struttura. I referenti rappresentano un punto di riferimento, sia sotto l'aspetto propositivo che operativo, assicurando il necessario raccordo tra le strutture nelle quali sono incardinate e l'ufficio del RPCT, per concorrere alla realizzazione della strategia da attuare in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

Il RPCT ha la facoltà di convocare direttamente i referenti per avere indicazioni e approfondire aspetti legati alle attività di competenza. Il referente espleta, inoltre, attività informativa nei confronti del personale della struttura di riferimento. I nominativi dei

referenti, così come la loro sostituzione, devono essere comunicati dai responsabili di struttura al RPCT.

Il **personale** è tenuto all'attuazione della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza e ha l'obbligo di attenersi e di rispettare le prescrizioni contenute nella stessa, assumendo una partecipazione attiva nella gestione del rischio attraverso la collaborazione in sede di applicazione delle misure di prevenzione.

Anche i **collaboratori** che, per ragioni professionali, sono inseriti nell'organizzazione del Consiglio regionale (ad es., dei gruppi consiliari, etc.) e che hanno un rapporto di lavoro diverso da quello che contraddistingue il rapporto di dipendenza, sono tenuti a osservare le misure di prevenzione indicate nella presente sottosezione e a segnalare possibili illeciti di cui venissero a conoscenza. I collaboratori del Consiglio regionale rispondono, conseguentemente, al pari degli altri dipendenti per la mancata osservanza delle prescrizioni previste.

Per la realizzazione di adempimenti complessi e trasversali a tutte le strutture del Consiglio regionale relativi ai temi della prevenzione della corruzione e della trasparenza, il RPCT può convocare gruppi di lavoro al quale prende parte anche personale che non ricopre necessariamente il ruolo di referente per la prevenzione della corruzione e/o della trasparenza ma il cui apporto, in termini di proposta e di collaborazione, viene ritenuto rilevante.

Di particolare importanza sono, poi, i rapporti intercorrenti tra il RPCT e il RPD (Responsabile della protezione dei dati), soggetti che sovraintendono all'adempimento delle normative sottese alle rispettive competenze nell'ambito dell'Ente di appartenenza.

Gli stakeholder

Infine, hanno un ruolo rilevante gli **stakeholder** dell'amministrazione regionale quali le organizzazioni sindacali, le associazioni di consumatori e di categoria o altre forme di organizzazioni rappresentative di particolari interessi a livello regionale, le autonomie locali e tutti i cittadini del Piemonte.

Il Regolamento interno del Consiglio regionale del Piemonte, di cui alla deliberazione C.R. n. 269-33786 del 24 luglio 2009 e s.m.i., prevede all'art. 41 che "Le Commissioni permanenti e speciali hanno facoltà di sentire, in funzione della materia trattata, i rappresentanti e i dirigenti degli Enti locali, i sindacati dei lavoratori, le organizzazioni di categoria, le associazioni, le istituzioni scientifiche e culturali e gli altri organismi sociali". In virtù di tale previsione, possono essere previste consultazioni su provvedimenti normativi o deliberativi. Si può procedere, analogamente, nel caso in cui si intenda audire gli *stakeholder* su un argomento specifico.

La Commissione competente predispone l'elenco dei soggetti da consultare, che rappresenta solo un primo nucleo di *stakeholder*, in quanto ogni ente o organismo che si ritenga interessato all'argomento può mandare le proprie osservazioni. Alle consultazioni possono partecipare solo i rappresentanti degli enti e organizzazioni previsti dall'art. 41 Regolamento.

Per le consultazioni può essere prevista la partecipazione dei rappresentanti dei soggetti giuridici interessati alle sedute della Commissione, oppure può essere stabilito che le consultazioni avvengano on-line, mediante l'invio di osservazioni da parte loro, attraverso una procedura dedicata presente sul sito internet del Consiglio regionale.

Il Consiglio regionale assicura, poi, per l'aggiornamento annuale della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza, il coinvolgimento dei portatori di interessi mediante la pubblicazione del presente documento, come meglio descritto infra al successivo punto 2.

La responsabilità nell'attuazione della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza

La responsabilità di attuare e rispettare la sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza grava, oltre che sul RPCT, su tutti coloro che a vario titolo operano nell'Amministrazione, organi amministrativi di vertice, responsabili degli uffici, dipendenti e collaboratori tutti.

2.3.1.3 ATTORI ESTERNI E COMUNICAZIONE DEI CONTENUTI DELL'AGGIORNAMENTO

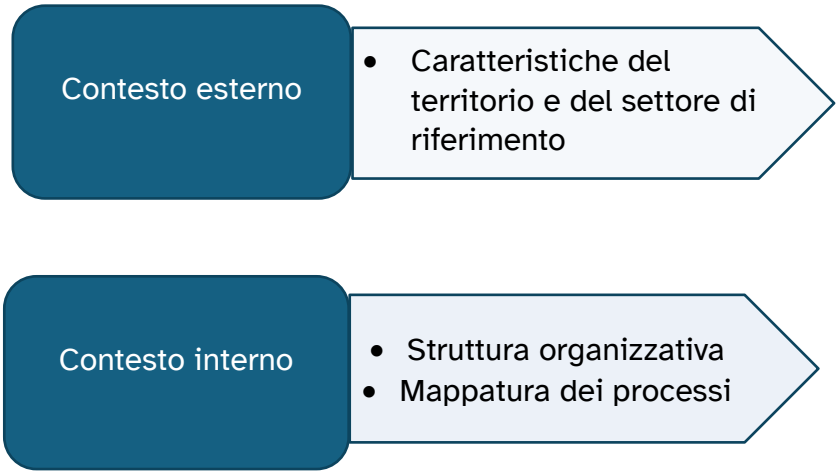
La sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza, al fine di acquisire eventuali osservazioni o proposte, è trasmessa al **Nucleo di Valutazione e alle organizzazioni sindacali rappresentative**. Si è, inoltre, ritenuto di attivare canali di comunicazione rivolti ai **cittadini** e agli **stakeholder**, prevedendone la pubblicazione online nel sito istituzionale dell'ente in attesa dell'approvazione definitiva. A tal fine è stato predisposto un apposito modulo per l'invio di eventuali proposte, osservazioni e suggerimenti.

La presente sottosezione viene altresì trasmessa alla Commissione permanente per la promozione della cultura della legalità e contrasto ai fenomeni mafiosi istituita con DCR n. 9-22077/2019.

Non sono pervenute osservazioni o proposte di modifica da parte del Nucleo di Valutazione, né dalle organizzazioni sindacali rappresentative e neppure a seguito della procedura di consultazione online.

2.3.1.4 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO E INTERNO

Per individuare il rischio corruzione collegato allo svolgimento di ciascuna attività che compete al Consiglio regionale è fondamentale un'analisi del contesto in cui si trova a operare l'ente. Pertanto, la prima fase del processo di gestione del rischio riguarda l'analisi del contesto esterno e interno.



Contesto esterno

Il **contesto esterno** è costituito dall'insieme di eventi, situazioni e tendenze di carattere generale che possono influenzare le scelte delle istituzioni favorendo fenomeni corruttivi.

L'analisi del contesto esterno consente, pertanto, di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'amministrazione opera con riferimento a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio e, di conseguenza, come i portatori e i rappresentanti di interessi espressione di tale tessuto - *stakeholder* - possano condizionare i soggetti decisionali (responsabili di direzione e di settore, funzionari) a capo dei processi organizzativi dell'ente dai quali discende il rischio corruzione.

Per conoscere tale contesto relativamente al territorio regionale subalpino sono stati consultati i dati relativi all'aspetto demografico, a quello economico regionale, a quello della formazione e istruzione, al tasso di criminalità generale con specifico riferimento alla presenza della criminalità organizzata e/o di fenomeni di infiltrazione di tipo mafioso nelle istituzioni piemontesi.

Per approfondire il contesto sociale nel quale il Consiglio regionale del Piemonte si trova a operare, si ritiene opportuno evidenziare il dato demografico[1]: la popolazione totale residente in Italia, al 1° gennaio 2025 (dati estratti il 6 gennaio 2026), si attesta su 58.934.177 abitanti (-27.766 rispetto al 2024), di cui 28.871.717 maschi (+24.989 rispetto al 2024) e 30.071.747 femmine (-52.755 rispetto al 2024).

Per quanto riguarda il Piemonte, la popolazione residente è pari a 4.251.868 abitanti (+245 rispetto al 2024): 2.080.284 maschi (+2.982 rispetto al 2024) e 2.171.584 femmine (-2.737 rispetto al 2024). Il dato evidenzia un aumento rispetto all'anno 2024. La ripartizione territoriale degli abitanti per provincia è così articolata: Torino 2.204.276 (-561 rispetto al 2024): 1.131.319 maschi e 1.072.957 femmine; Cuneo 581.526 (-105 rispetto al 2024):

1 Si consulti il sito:http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCIS_POPRES1 https://esploradati.istat.it/databrowser/#/it/dw/categories/IT1,POP,1.0/POP_POPULATION/DCIS_POPRES1/IT1,22_289_DF_DCIS_POPRES1_1,1.0

289.648 maschi e 291.878 femmine; Alessandria 407.202 (+817 rispetto al 2024): 199.521 maschi e 207.681 femmine; Novara 364.140 (+658 rispetto al 2024): 178.392 maschi e 185.748 femmine; Asti 207.203 (-36 rispetto al 2024): 102.035 maschi e 105.168 femmine; Biella 168.328 (-255 rispetto al 2024): 81.652 maschi e 86.676 femmine; Vercelli 165.910 (+206 rispetto al 2024): 81.307 maschi e 84.603 femmine; Verbano-Cusio-Ossola 153.283 (-479 rispetto al 2024): 74.772 maschi e 78.511 femmine. Di particolare rilevanza è la popolazione straniera residente in Piemonte che contribuisce a contenere la curva di declino demografico. Al 1° gennaio 2025 le persone straniere residenti in Piemonte erano 448.862 (224.922 uomini e 223.940 donne), circa 20.000 in più rispetto al 1° gennaio 2024. La nostra è la quinta regione italiana per numero di residenti stranieri[2].

Per quanto riguarda l'analisi del contesto economico regionale, tenuto conto dei dati presenti nella pubblicazione *Le cifre chiave del Piemonte 2025*[3] curata da Unioncamere Piemonte e pubblicata nel mese di novembre 2025, il prodotto interno lordo regionale si attesta sui 169,7 miliardi di euro, con un incremento del +2,9% rispetto al 2023, con un PIL pro-capite di 37.755 euro. Il settore che registra un maggiore incremento è quello dell'agricoltura con 2.242.000.000 di euro (+10,4% rispetto al 2022, con una incidenza sul totale del +1,6%); segue quello dei servizi con 99.638.000.000 (+4,6% rispetto al 2022, con una incidenza sul totale del 69,4%); quello delle costruzioni con 8.113.000.000 di euro (+2,1% rispetto al 2023, con una incidenza sul totale dell'5,7%); infine, quello dell'industria in senso stretto con 33.522.000.000 (-4,0% rispetto al 2023, con una incidenza sul totale del 23,4%).

Le imprese presenti sul territorio piemontese, tenuto conto delle sedi principali (419.634) e delle unità locali (105.632), sono 525.266, con un tasso di decrescita delle sedi, rispetto all'anno precedente, del -0,09%. Le imprese registrate per settore sono: 47.001 agricoltura, 91.138 commercio; 39.015 industria in senso stretto; 29.431 turismo; 65.278 costruzioni; 129.824 altri servizi.

Le esportazioni hanno registrato un introito di 60,5 miliardi di euro, con un –4,9% rispetto al 2023; mentre le importazioni sono state di 45,2 miliardi di euro, con un –3,7% rispetto al 2023. I tre settori con la performance più rilevante risultano essere quello dei mezzi di trasporto (12,9 miliardi di euro con –21,3% rispetto al 2023), seguito dalla meccanica (11,2 miliardi di euro, con –0,6% rispetto al 2023) e dal settore alimentari e bevande (8,7 miliardi di euro, con +4,7% rispetto al 2023). I primi sei mercati di sbocco delle esportazioni piemontesi sono in ordine di valore di miliardi di euro: Francia, Germania, Stati Uniti, Spagna, Polonia, Regno Unito.

[2] Si consulti https://www.piemonteimmigrazione.it/temi/immigrazione-in-piemonte.
[3] Si consultino i dati citati in:
https://pie.camcom.it/sites/default/files/contenuto_redazione/notizie/file/LE%20CIFRE%20CHIAVE%20DEL%20PIEMONTE%202025.pdf.

Infine, va evidenziato come il settore turismo e cultura abbiano registrato 16.897.914 presenze (+660.838) con +4,1% rispetto al 2023. I principali Paesi di provenienza dei turisti stranieri sono: Germania, Francia, Svizzera, Paesi Bassi, Regno Unito, Stati Uniti, Belgio, Spagna.

Relativamente all'ambito bancario va registrato che nel territorio regionale sono presenti 66 banche con propri sportelli dislocati in 422 comuni. I prestiti concessi nel 2025 ammontano a 107.380 milioni di euro, con una crescita del +0,5% rispetto al 2023.

In ordine all'occupazione, nel 2024 è stata del 69%, mentre il tasso di disoccupazione giovanile, per la fascia 15-24 anni, del 18,3% (17,1% maschi, 20,5% femmine).

Relativamente alla istruzione e formazione in Piemonte presenti nella pubblicazione *Le cifre chiave del Piemonte 2025*[4], emerge che i comuni con sedi di scuola risultano essere 840; mentre nell'anno scolastico 2023/2024 hanno frequentato la scuola dell'infanzia 86.819 bambini (-2,5% rispetto al 2022/2023), la scuola primaria 166.221 unità (-2,4% rispetto all'anno precedente), la scuola secondaria di I grado meno di 113.675 unità (-1.1% rispetto al 2022/2023), la scuola secondaria di secondo grado 195.257 allievi (+0,4% rispetto al 2022/2023). Specificamente, per quanto riguarda i percorsi del secondo ciclo, il numero di studenti è così articolato: 28.597 iscritti presso gli istituti professionali; 60.214 iscritti presso gli istituti tecnici; 90.967 iscritti presso i licei; 15.479 iscritti ai percorsi IEFP (Istruzione Educativa e Formazione Professionale) in Agenzie formative. Gli studenti universitari iscritti agli atenei del Piemonte nell'a.a. 2023/24 sono stati 131.135, in diminuzione (-0,1%) rispetto al 2022/23. Il Dipartimento di Ingegneria industriale e dell'informazione è il gruppo disciplinare maggiore per numero di immatricolati, seguito dai gruppi economico, scientifico, medico-sanitario e farmaceutico e dal politico-sociale e comunicazione.

Per quanto riguarda il profilo criminologico del territorio del Piemonte, nel 2023 (ultimo anno disponibile), le forze di polizia hanno denunciato all'autorità giudiziaria il seguente numero di delitti totale:[5]

Provincia	Totale delitti denunciati nel 2023
Alessandria	14.900
Asti	6.256
Biella	5.153
Cuneo	14.132
Novara	12.670
Torino	125.263
Verbania	4.205
Vercelli	4.747
Totale	187.326

[4] Si consulti la sezione Formazione e Istruzione della pubblicazione.
[5] Si consulti l'ultimo dato presente e relativo all'anno 2023 in:
https://esploradati.istat.it/databrowser/#/it/dw/dashboards

Secondo, invece, la banca dati interforze del dipartimento di Pubblica sicurezza del Ministero dell'Interno e pubblicati sul Sole 24 Ore (3 novembre 2025), nel 2024 la provincia di Torino risulta essere la sesta d'Italia per numero di denunce di reati per ogni 100.000 abitanti con 5.827 denunce (dopo Milano, Firenze, Roma, Bologna, Rimini)[6].

Per quanto concerne, infine, la presenza della criminalità organizzata in Piemonte, dalla Relazione del Ministro dell'Interno al Parlamento[7], emerge che il tessuto socio-economico piemontese è da tempo attrattivo per le organizzazioni mafiose e in particolare per la 'ndrangheta.

Nel territorio subalpino le mafie, e in particolare le cosche calabresi, hanno sempre cercato di instaurare rapporti di commistione con i rappresentanti delle Istituzioni locali, delle professioni e dell'imprenditoria, creando quell'area grigia in cui l'esercizio del potere e il governo delle risorse del territorio è funzionale a una logica di accrescimento non solo del capitale economico ma anche e soprattutto di quello sociale.

Dalla scheda di sintesi dell'attività svolta nel gennaio 2024 nella provincia di Torino [8] emerge che, a seguito Decreto n. 1/24 RCC emesso dal Tribunale di Torino, è stato confiscato un patrimonio immobiliare e aziendale del valore complessivo di 7 milioni e 772mila euro, riconducibile a imprenditori intranei alle strutture criminali di 'ndrangheta presenti in Piemonte, il cui ruolo era già emerso nell'ambito dell'operazione "Platinum-DIA".

Sempre dalla stessa Relazione emerge che ulteriori interventi sono stati svolti dalla DIA nell'astigiano, nel corso dei quali sono stati sequestrati a un pluripregiudicato collegato con soggetti appartenenti a una associazione di tipo mafioso beni per un valore complessivo di 1 milione di euro[9].

Dalla Relazione al Parlamento sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata - anno 2024 – emerge, poi, che nell'anno di riferimento sono stati posti in essere in Piemonte ben 42 atti intimidatori nei confronti di amministratori locali[10]. Sempre dalla stessa Relazione emerge, inoltre, che sono stati rivolti atti intimidatori a quattro amministratori regionali.

---

[6] Si consulti https://lab24.ilsole24ore.com/indice-della-criminalita/classifica/#.
L'indice della criminalità del Sole 24 Ore 2024 riporta la classifica di 106 province italiane in riferimento a differenti tipologie di reati (omicidi, furti, rapine, danneggiamenti, truffe, associazione a delinquere, associazione di tipo mafioso, riciclaggio e impiego di denaro, usura, estorsioni, frodi informatiche, prostituzione, micro-criminalità di strada, etc.). L'indice è stato utilizzato nell'indagine sulla qualità della vita 2024.

[7] Si consulti la *Relazione del Ministro dell'Interno al Parlamento*, attività svolta e risultati conseguiti dalla Direzione investigativa antimafia, gennaio - giugno 2024 e luglio - dicembre 2024, pag. 16.

[8] *Ibidem*, pag. 24.

[9] *Ibidem*, pag. 43.

[10] Si consulti la Relazione al Parlamento sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata - anno 2024, pubblicata su https://www.senato.it/service/PDF/PDFServer/DF/444897.pdf, pag. 29 e 32.

Infine, secondo quanto emerso dalla ricerca[11] presentata dall'Associazione Libera in occasione della Giornata internazionale contro la corruzione che si celebra ogni anno il 9 dicembre, nel lasso di tempo dal 1°gennaio al 1°dicembre 2025 sono state avviate nel nostro Paese 96 inchieste per corruzione (il doppio rispetto al 2024), con il coinvolgimento di 49 Procure in 15 Regioni e sono state indagate in tutto il territorio nazionale 1028 persone (lo scorso anno gli indagati sono stati 588).

Dai dati presentati si rileva il quinto posto del Piemonte, con 80 indagati.

I reati contestati a livello nazionale sono: corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio, voto di scambio politico-mafioso, turbativa d'asta, estorsione aggravata dal metodo mafioso.

Contesto interno

Con riferimento all'analisi del **contesto interno**, si deve tenere conto degli aspetti legati all'assetto istituzionale del Consiglio regionale, all'organizzazione, alla gestione delle attività e dei processi che ne discendono nonché al grado di esposizione delle strutture al rischio di corruzione.

Il Consiglio regionale del Piemonte è composto da 51 consiglieri. Sono Organi del Consiglio regionale, secondo lo Statuto, il Presidente, l'UdP, le Giunte e le Commissioni consiliari.

L'UdP è composto dal Presidente, da due Vice Presidenti e da tre Segretari, assicurando così la rappresentanza delle minoranze e un controllo indiretto dell'attività amministrativa teso alla verifica del rispetto dei principi di imparzialità e di buon andamento.

La disciplina delle funzioni dell'Amministrazione consiliare e delle competenze degli organi di indirizzo politico è prevista nel Regolamento generale del Consiglio regionale.

Presso il Consiglio regionale operano anche la già citata Commissione permanente per la promozione della cultura della legalità e contrasto ai fenomeni mafiosi, istituita con la deliberazione del Consiglio regionale 8 ottobre 2019, n. 9 – 22077, e l'Osservatorio regionale sui fenomeni di usura, estorsione e sovra indebitamento, istituito dall'art. 9, della l.r. 8/2017.

Alla Commissione permanente per la promozione della cultura della legalità e contrasto ai fenomeni mafiosi è attribuita, tra le altre, la funzione di "monitoraggio e vigilanza sul fenomeno della corruzione e delle infiltrazioni della criminalità organizzata nell'attività pubblica, sul rispetto delle procedure di assegnazione degli appalti pubblici e sulle caratteristiche dei mutamenti e delle trasformazioni del fenomeno mafioso e di tutte le sue connessioni, comprese quelle istituzionali, con particolare riguardo agli insediamenti stabilmente esistenti nella Regione Piemonte o che in essa hanno delle ricadute, verificando l'impatto negativo, sotto i profili economico e sociale, delle attività delle associazioni mafiose o similari sul sistema produttivo, con particolare riguardo all'alterazione dei principi di libertà della iniziativa privata, di libera concorrenza nel mercato, di libertà di accesso al

[11] https://www.libera.it/it-schede-2790-corruzione_italia_sotto_mazzetta

sistema creditizio e finanziario e di trasparenza della spesa pubblica comunitaria, statale e regionale finalizzata allo sviluppo e alla crescita e al sistema delle imprese"[12].

L'Osservatorio regionale sui fenomeni di usura, estorsione e sovra indebitamento promuove azioni di sensibilizzazione e di informazione sui fenomeni presenti sul territorio regionale, anche sotto il profilo della loro eventuale connessione alla criminalità organizzata di stampo mafioso, oltre che percorsi di educazione alla legalità sui temi del contrasto al gioco d'azzardo.

Per l'analisi dettagliata della struttura organizzativa e la dotazione organica dell'ente si rinvia alla sezione Organizzazione e Capitale umano del presente PIAO.

2.3.2 PARTE I - MAPPATURA DEI PROCESSI E GESTIONE DEI RISCHI CORRUTTIVI

2.3.2.1 MAPPATURA DEI PROCESSI

La **mappatura dei processi** rappresenta un modo efficace per individuare, analizzare e rappresentare le attività dell'amministrazione. L'obiettivo consiste nell'esaminare tali attività al fine di identificare le aree, che in base alla natura e alla peculiarità delle attività stesse, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi. In questo cointesto, il processo può essere definito come una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse in un output destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente).

Nel 2023 è stato adottato l'ultimo **Catalogo dei processi** quale risultato del nuovo percorso di mappatura e descrizione analitica dei processi, che è consistito in un'analisi capillare delle attività del Consiglio regionale, secondo la metodologia qualitativa prevista nell'Allegato 1 al PNA 2019.

Ogni processo è stato esaminato utilizzando la "**Scheda per la mappatura dei processi e per la valutazione del rischio di corruzione**" predisposta tenendo conto delle indicazioni di cui all'Allegato metodologico del PNA 2019, che è poi stata rivisitata e adattata dal Gruppo di lavoro interregionale degli RPCT, costituito presso la Conferenza dei Presidenti delle Assemblee legislative regionali e delle Province autonome.

Tale Scheda, compilata e validata da ciascun responsabile della struttura competente, è suddivisa in tre parti:

- 1. la prima attiene alla **fase descrittiva del processo**;
- 2. la seconda riguarda **l'analisi dei rischi**.

12 Si consulti l'art. 22 bis del Regolamento interno del Consiglio regionale del Piemonte.

- 3. la terza evidenzia il **trattamento del rischio**.

Della seconda e terza parte si dirà nel paragrafo successivo.

L'approccio metodologico utilizzato nella mappatura dei processi, nei casi in cui essi siano risultati particolarmente ramificati, è stato quello di articolarli in più attività, seguendo l'impostazione della scheda adottata; negli altri casi, invece, l'attività è stata fatta coincidere con il processo. In diversi casi i processi sono risultati trasversali, ovvero riguardanti più settori anche facenti capo a direzioni diverse.

Specificamente, per ogni processo, si è proceduto all'acquisizione e all'analisi dei seguenti dati:

- principali riferimenti normativi e provvedimenti generali di disciplina;
- descrizione dettagliata di ogni attività/fase procedimentale, con individuazione dei soggetti che vi intervengono, a diverso titolo, con evidenza degli oneri di pubblicità e trasparenza e degli eventuali controlli esterni;
- individuazione dei fattori di input e output;
- frequenza annuale media del processo o numero medio annuale di beneficiari;
- relazioni con soggetti esterni/stakeholder e grado di influenza sul rischio di corruzione;
- struttura e ufficio responsabile nonché altre strutture coinvolte nel processo, numero e tipologia di risorse umane impiegate nel processo, risorse finanziarie gestite e risorse strumentali utilizzate.

Utilizzando la metodologia sopra descritta nel biennio 2024-2025 si è proceduto a rivedere i processi già mappati del Consiglio regionale, tenuto conto dei cambiamenti normativi e procedurali, nonché del mutato assetto organizzativo nel frattempo realizzatosi nell'ente, sia con riferimento alla descrizione degli stessi sia in relazione alla valutazione del rischio. Tutto questo al fine di introdurre, qualora necessario, eventuali modifiche e/o integrazioni. A seguito di tale attività sono stati mappati 79 processi.

Il lavoro realizzato ha permesso di aggiornare: le **schede descrittive dei processi consentendo di addivenire a una mappatura unica e integrata** con riferimento all'intera attività svolta dal Consiglio regionale, il **Catalogo dei processi** del Consiglio regionale e il **Registro dei rischi di corruzione** del Consiglio regionale. Tali documenti costituiscono **l'Allegato 1** al presente PIAO 2026-2028.

Nel **Catalogo dei processi** ciascun processo è ricondotto a una delle nove Aree di rischio di cui all'Allegato 1 al PNA 2019, indicando la denominazione dello stesso processo, la struttura di riferimento, il livello di rischio residuo.

2.3.2.2 ANALISI DEL RISCHIO

Per prevenire e contrastare il fenomeno della corruzione è fondamentale l'attività cosiddetta di *risk management*, ossia il metodo mediante il quale si identificano e si valutano i rischi che possono influenzare le attività e si programmano gli interventi per gestirli.

Come accennato nel paragrafo precedente, per la valutazione del rischio inerente a ciascun processo nella seconda parte della scheda di mappatura utilizzata sono descritte le attività in cui si estrinseca il processo e dalle quali discende il **comportamento a rischio**.

Al fine di identificare e valutare il comportamento a rischio (eventi rischiosi) l'Allegato 1 al PNA 2019 fornisce, a titolo esemplificativo, una serie di fonti informative utilizzabili a tal scopo:

- le risultanze dell'analisi del contesto interno ed esterno;
- le risultanze dell'analisi della mappatura dei processi;
- l'analisi di eventuali casi giudiziari e di altri episodi di corruzione o cattiva gestione accaduti in passato nell'amministrazione oppure in altre amministrazioni o enti che possono emergere dal confronto con realtà simili;
- gli incontri (o altre forme di interazione) con i responsabili degli uffici o il personale dell'amministrazione che abbia conoscenza diretta sui processi e quindi delle relative criticità;
- le risultanze dell'attività di monitoraggio svolta dal RPCT e delle attività svolte da altre strutture di controllo interno (es. internal audit) laddove presenti;
- le segnalazioni ricevute tramite il canale del *whistleblowing* o tramite altra modalità (ad es., segnalazioni raccolte dal RUP o provenienti dalla società civile sia prima che dopo la consultazione sulla sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO);
- il registro di rischi realizzato da altre amministrazioni, simili per tipologia e complessità organizzativa.

In particolare, occorre evidenziare che nel Consiglio regionale del Piemonte fonti essenziali, in tal senso, si sono rivelate le schede analitiche di mappatura dei processi e il Registro dei rischi elaborati precedentemente.

Dopo aver identificato il comportamento a rischio delle attività, si procede all'analisi di tale rischio attraverso, da un lato, gli **indicatori di rischio inerente** e, dall'altro, gli **indici di attenuazione del rischio.**

Gli **indicatori di rischio inerente** (*key risk indicators*) forniscono il livello di esposizione al rischio di un processo in assenza di qualsiasi azione in grado di attenuare la probabilità del

verificarsi del rischio stesso. In particolare, sono stati individuati tre indicatori di rischio inerente:

1) livello di interesse esterno;
2) grado di discrezionalità del decisore interno della PA;
3) presenza di accadimenti passati critici (procedimenti giudiziari/disciplinari, segnalazioni o reclami a carico di soggetti coinvolti nel processo).

Gli **indici di attenuazione del rischio** rivelano, invece, il livello di riduzione del rischio a seguito dell'attuazione delle misure di prevenzione previste:

- grado di attuazione delle misure;
- livello di trasparenza del processo/attività;
- livello di collaborazione del responsabile del processo.

Con riferimento alla misurazione e alla valutazione del livello di esposizione al rischio di ciascuna attività nella quale si articola il processo sono stati individuati quattro livelli:

- **Alto (A);**
- **Medio (M);**
- **Basso (B);**
- **Trascurabile (T).**

Per attribuire il livello di rischio al processo si è adottato un **criterio prudenziale** che comporta la necessità di evitare la sottostima del rischio e addivenire, in base ad un'analisi di tipo qualitativo, a una valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio del processo.

La differenza tra il rischio inerente, determinato dall'analisi del processo, e il livello degli indici di attenuazione del rischio, oltre all'idoneità delle misure di prevenzione generali/trasversali e specifiche adottate, consente di determinare il c.d. **rischio residuo** del processo e di valutare la necessità di applicare o meno ulteriori misure di trattamento. Tale rischio residuo viene espresso mediate un giudizio sintetico.

Il giudizio motivazionale viene, invece, espresso attraverso una descrizione del livello complessivo di esposizione al rischio rilevato, sia inerente che residuo, e sull'idoneità delle misure di prevenzione adottate. In altre parole, il giudizio motivazionale descrive le ragioni che sostengono la valutazione finale con riguardo al rischio residuo del processo di che trattasi. Il livello di rischio residuo di ciascun processo è riportato anche nel Catalogo dei processi.

La terza parte della scheda è dedicata, infine, al trattamento del rischio, ossia all'indicazione delle misure di prevenzione da revisionare o, eventualmente, da implementare, qualora emergano situazioni di rischio residuo che necessitino di interventi in tal senso.

L'individuazione dei comportamenti a rischio, risultanti dalle Schede per la mappatura dei processi e per la valutazione del rischio corruzione, ha consentito di aggiornare il **Registro dei rischi di corruzione**, facente parte dell'**Allegato 1** del PIAO.

2.3.3 PARTE II - MISURE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

2.3.3.1 ILLUSTRAZIONE GENERALE

La fase di trattamento del rischio consiste nell'individuazione, progettazione e programmazione delle misure di prevenzione che debbono essere predisposte per ridurre il rischio corruzione.

Ogni dirigente del Consiglio regionale, in quanto competente per la struttura amministrativa assegnata e a conoscenza dei processi e delle rispettive attività, è stato coinvolto al fine di individuare le misure ritenute più efficaci per mitigare i rischi che discendono dai processi.

La sottosezione si articola nelle seguenti undici tipologie di misure:

- di regolamentazione;
- di semplificazione;
- di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento;
- di formazione;
- di gestione del conflitto di interessi;
- di segnalazione e protezione;
- di sensibilizzazione e partecipazione;
- di rotazione;
- di controllo;
- di trasparenza;
- di gestione del *pantouflage*.

Ogni tipologia, secondo gli indirizzi dell'ANAC, è suddivisa in "misure generali" e "misure specifiche", a seconda che esse siano trasversali a tutte le attività dell'ente e si caratterizzino per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, oppure di interesse solo per alcune attività dalle quali discendono rischi specifici, non mitigabili con le misure generali, e che pertanto il Consiglio regionale ha scelto di attivare in

considerazione del proprio contesto organizzativo e funzionale. Nell'ambito delle misure generali rientrano quelle obbligatorie previste dalla l. 190/2012.

Le misure sono, poi, articolate in "misure in attuazione" e "misure da attuare".

Nelle "misure in attuazione" sono collocate quelle già previste dai Piani precedenti che sono state oggetto di modifica e/o integrazione, ove necessario, mentre nelle "misure da attuare" quelle previste *ex novo*.

Si evidenzia che si è proceduto a revisionare le misure rispetto all'anno precedente e a programmare nuove misure. Le misure che seguono sono, quindi, prevalentemente in attuazione, essendo ormai entrate a regime nel sistema di prevenzione del Consiglio regionale. Per ciascuna di esse, dopo una breve descrizione della misura, sono specificati gli adempimenti da realizzare, i soggetti responsabili dell'attuazione e del monitoraggio, la tempistica, la periodicità del monitoraggio, nonché gli **indicatori di monitoraggio**. In particolare, gli indicatori individuati sono di tre tipi: di verifica dell'attuazione, quantitativi e qualitativi.

Infine, le misure sono numerate progressivamente in modo da agevolarne l'identificazione.

Di seguito l'elenco, tramite rappresentazione grafica, delle misure di prevenzione della corruzione, per il cui contenuto si rimanda all'Allegato 2 che costituisce parte integrante e sostanziale della presente sottosezione.


MISURE DI REGOLAMENTAZIONE
MISURE GENERALI DI REGOLAMENTAZIONE IN ATTUAZIONE
MISURA 1: Monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti
MISURA 2: Regolazione dell'esercizio della discrezionalità nei procedimenti amministrativi e nei processi di attività
MISURA 3: Codice di comportamento
MISURA 4: Criteri comuni per la scrittura dell'oggetto di determinazioni dirigenziali e deliberazioni e del dispositivo
MISURE SPECIFICHE DI REGOLAMENTAZIONE IN ATTUAZIONE
MISURA 5: Formazione di commissioni di concorso e assegnazione di personale, anche con funzioni direttive, agli uffici
MISURA 6: Estensione dei principi del Codice di comportamento a collaborazioni volontarie e gratuite
MISURA 7: Cronoprogramma
MISURA 8: Albo fornitori
MISURA 9: Tracciabilità della decisione
MISURA 10: Riunioni periodiche e strategiche/di coordinamento
MISURE DI SEMPLIFICAZIONE
MISURE GENERALI DI SEMPLIFICAZIONE IN ATTUAZIONE
MISURA 11: Procedura di gestione documentale Doqui Acta
MISURA 12: Procedura informatica di gestione del flusso delle determinazioni
MISURE SPECIFICHE DI SEMPLIFICAZIONE IN ATTUAZIONE
MISURA 13: Tracciabilità dei flussi finanziari
MISURA 14: Informatizzazione del servizio di gestione dei beni a magazzino
MISURA 15: Informatizzazione del servizio di gestione di presenza e assenza del personale e report periodici sulle bollature mancanti e sulle richieste di modifica
MISURA 16: Istituzione Registro carico/scarico di materiale di rappresentanza e promozionale
MISURE DI DEFINIZIONE E PROMOZIONE DELL'ETICA E DI STANDARD DI COMPORTAMENTI
MISURE GENERALI DI DEFINIZIONE E PROMOZIONE DELL'ETICA E DI STANDARD DI COMPORTAMENTI IN ATTUAZIONE
MISURA 17: Comunicazione al personale del Consiglio regionale in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza
MISURE DI FORMAZIONE
MISURE GENERALI E SPECIFICHE DI FORMAZIONE IN ATTUAZIONE
MISURA 18: Formazione rivolta al personale del Consiglio regionale
MISURE DI GESTIONE DEL CONFLITTO DI INTERESSI
MISURE GENERALI DI GESTIONE DEL CONFLITTO DI INTERESSI IN ATTUAZIONE
MISURA 19: Incarichi e attività non consentite
MISURE SPECIFICHE DI GESTIONE DEL CONFLITTO DI INTERESSI IN ATTUAZIONE
MISURA 20: Rapporti tra amministrazione e soggetti beneficiari - conflitto di interessi
MISURA 21: Conflitto di interessi nell'ambito delle procedure di gara
MISURA 22: Dichiarazioni dei componenti delle commissioni per procedure di affidamento
MISURA 23: Assunzione personale dipendente tramite concorso pubblico. Procedure concorsuali interne
MISURA 24: Assunzione personale tramite contratti di diritto privato di collaborazione, di cui alle leggi regionali 8 giugno 1981, n. 20 e 1 dicembre 1998, n. 39


MISURE DI SEGNALAZIONE E PROTEZIONE
MISURE GENERALI DI SEGNALAZIONE E PROTEZIONE IN ATTUAZIONE
MISURA 25: Adozione di misure per la tutela del whistleblower
MISURE DI SENSIBILIZZAZIONE E PARTECIPAZIONE
MISURE GENERALI DI SENSIBILIZZAZIONE E PARTECIPAZIONE IN ATTUAZIONE
MISURA 26: Orario d'ascolto
MISURE DI ROTAZIONE
MISURE GENERALI DI ROTAZIONE IN ATTUAZIONE
MISURA 27: Rotazione degli incarichi dirigenziali e delle posizioni organizzative
MISURE SPECIFICHE DI ROTAZIONE IN ATTUAZIONE
MISURA 28: Rotazione degli operatori economici
MISURA 29: Modalità di individuazione e rotazione del componente al fine dell'integrazione delle commissioni di gara
MISURA 30: Rotazione degli incarichi di direttore dei lavori
MISURA 31: Modalità di individuazione e rotazione del componente al fine dell'integrazione delle commissioni di controllo sulle dichiarazioni sostitutive
MISURA 32: Rotazione straordinaria
MISURE DI CONTROLLO
MISURE SPECIFICHE DI CONTROLLO IN ATTUAZIONE
MISURA 33: Protocolli di legalità/patti di integrità
MISURA 34: Inconferibilità e incompatibilità per incarichi dirigenziali
MISURA 35: Inconferibilità e incompatibilità dei soggetti nominati dal Consiglio regionale ai sensi del d.lgs. 39/2013
MISURA 36: Controllo sul processo di erogazione dei patrocini onerosi
MISURA 37: Controllo della rendicontazione e dell'ammissibilità delle spese sostenute (liquidazione patrocini onerosi, organizzazioni dirette e partecipate)
MISURA 38: Controllo sulle dichiarazioni sostitutive di atto di notorietà nelle procedure di affidamento diretto per importi inferiori a € 40.000
MISURE SPECIFICHE DI CONTROLLO DA ATTUARE
MISURA 39 : Report relativo all'esecuzione dei contratti
MISURA 40: Verifica dei dati inseriti nell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti
MISURE DI GESTIONE DEL PANTOUFLAGE
MISURE SPECIFICHE DI GESTIONE DEL PANTOUFLAGE IN ATTUAZIONE
MISURA 41: Pantouflage - revolving doors - Attività successive alla cessazione dal servizio, bandi di gara e atti prodromici all'affidamento
MISURA 42: Controlli relativi al pantouflage

2.3.4 PARTE III - PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA DEL CONSIGLIO REGIONALE DEL PIEMONTE – MISURE DI TRASPARENZA

2.3.4.1 Premessa

Con l'emanazione del d.lgs. 33/2013 e s.m.i, c.d. Decreto trasparenza, la trasparenza amministrativa ha assunto un ruolo centrale nel nostro ordinamento. L'art. 1, comma 1 definisce la trasparenza "come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche".

La trasparenza assume rilievo non solo come presupposto per realizzare una buona amministrazione, ma anche come misura per prevenire la corruzione, promuovere l'integrità e la cultura della legalità in ogni ambito dell'attività pubblica, nonché per accrescere e preservare il valore pubblico dell'ente.

Sulla base della normativa citata sono stati individuati precisi obblighi di pubblicazione e adempimenti che gravano sulle PP.AA., relativamente a dati, informazioni e documenti in loro possesso. In questo perimetro di obblighi e adempimenti opera il Consiglio regionale del Piemonte.

I dati e le informazioni di cui al d.lgs. 33/2013 sono pubblicati nell'apposita sezione del sito denominata *Amministrazione trasparente*, raggiungibile dal link presente nella *home page* del sito del Consiglio regionale rinvenibile alla pagina https://www.cr.piemonte.it .

Lo strumento giuridico che sta alla base dell'organizzazione della pagina *Amministrazione trasparente* è la tabella di cui **all'Allegato 3** alla presente sottosezione che individua per ciascun obbligo di pubblicazione: la denominazione della sottosezione livello 1 (macrofamiglie); la denominazione della sottosezione livello 2 (tipologia di dati); la responsabilità per l'elaborazione del dato; il dirigente dell'ufficio responsabile della pubblicazione dei dati; il riferimento normativo; la denominazione del singolo obbligo; i contenuti dell'obbligo; l'aggiornamento del contenuto di ciascuna singola voce delle sottosezioni.

2.3.4.2 La sottosezione Bandi di gara e contratti

Oggetto di particolare intervento nel 2024 è stato l'aggiornamento della sottosezione *Bandi di gara e contratti* che ha visto l'adeguamento all'attuale disciplina sugli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, che si rinviene all'art. 37 del d.lgs. 33/2013, nel d.lgs. 36/2023 e nelle delibere ANAC attuative delle disposizioni in materia di assolvimento degli obblighi di pubblicazione.

In coerenza con il principio di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti pubblici, il nuovo codice ha, infatti, introdotto rilevanti modifiche in materia di trasparenza dei dati e delle

informazioni relative a questo settore. L'art. 37 del d.lgs. 33/2013, come novellato dall'art. 224, comma 4, del d.lgs. 36/2023, prevede che, fermi restando gli obblighi di pubblicità legale, le PP.AA. e le stazioni appaltanti pubblichino i dati, gli atti e le informazioni secondo quanto previsto dall'art. 28 del codice dei contratti, per cui le informazioni e i dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici, ove non considerati riservati o secretati, sono trasmessi tempestivamente alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici (BDNCP) istituita presso l'ANAC, la quale assicura la tempestiva pubblicazione sul proprio portale dei dati ricevuti.

Inoltre, in relazione agli obblighi di trasparenza il codice dei contratti ha delineato nuove modalità di adempimento relative alla pubblicazione. Specificamente:

- ✓ l'art. 19, comma 2 stabilisce che, in attuazione del principio dell'unicità dell'invio, ciascun dato deve essere fornito una sola volta a un solo sistema informativo (*once only*), non può essere richiesto da altri sistemi o banche dati e deve essere reso disponibile dal sistema informativo ricevente. Tale principio si applica ai dati relativi alla programmazione di lavori, opere, servizi e forniture, nonché a tutte le procedure di affidamento e di realizzazione di contratti pubblici;
- ✓ l'art. 21, commi 1 e 2 prevede che le attività inerenti al ciclo di vita digitale dei contratti pubblici sono gestite attraverso piattaforme e servizi digitali fra loro interoperabili;
- ✓ l'art. 22, comma 1 prevede che l'ecosistema nazionale di approvvigionamento digitale *(e-procurement*) è costituito dalle piattaforme e dai servizi digitali infrastrutturali abilitanti la gestione del ciclo di vita dei contratti pubblici e dalle piattaforme di approvvigionamento digitale utilizzate dalle stazioni appaltanti;
- ✓ l'art. 23, comma 5 demanda all'ANAC l'adozione di un provvedimento attraverso il quale istituire la BDNCP, nonché di individuare le informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere attraverso l'utilizzo di piattaforme di approvvigionamento digitale certificate;
- ✓ l'art. 25, comma 1 prevede che le piattaforme di approvvigionamento digitale sono costituite dall'insieme dei servizi e dei sistemi informatici, interconnessi e interoperanti, utilizzati dalle stazioni per svolgere una o più attività (programmazione, progettazione, pubblicazione, affidamento ed esecuzione) e per assicurare la piena digitalizzazione dell'intero ciclo di vita dei contratti pubblici. A tal fine, le piattaforme di approvvigionamento digitale interagiscono con i servizi della BDNCP, nonché con i servizi della Piattaforma Digitale Nazionale Dati (PDND) di cui all'articolo 50-ter del d.lgs. 82/2005;

- ✓ l'art. 27, comma 1 prevede che la pubblicità degli atti è garantita dalla BDNCP, mediante la trasmissione dei dati all'Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea e la loro pubblicazione nella stessa banca dati a livello nazionale;
- ✓ l'art. 35, comma 1 prevede che le stazioni appaltanti assicurano l'accesso agli atti delle procedure di affidamento e di esecuzione dei contratti pubblici in modalità digitale, mediante acquisizione diretta dei dati e delle informazioni inseriti nelle piattaforme.

In base alle disposizioni del nuovo codice dei contratti, ANAC ha adottato alcuni provvedimenti che hanno definito le modalità di attuazione degli obblighi di trasparenza in materia di contratti pubblici a decorrere dal 1° gennaio 2024:

- ➢ deliberazione n. 261/2023 recante *Individuazione delle informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici (BDNCP) attraverso le piattaforme telematiche*;
- ➢ deliberazione n. 262/2023 recante *Fascicolo virtuale operatore economico* (*FVOE)*;
- ➢ deliberazione n. 263/2023 recante *Modalità di attuazione della pubblicità legale degli atti tramite la Banca dati nazionale dei contratti pubblici*;
- ➢ deliberazione n. 264/2023 recante *Individuazione delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33*, come modificata e integrata dalla delibera n. 601/2023;
- ➢ delibera n. 601/2023 recante *Modificazione ed integrazione della Delibera n. 264 del 20 giugno 2023 "Adozione del provvedimento di cui all'articolo 28, comma 4, del decreto legislativo n. 31 marzo 2023, n. 36 recante individuazione delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33"*.

Al fine di assolvere agli obblighi di pubblicazione l'art. 3, della delibera n. 264/2023 dispone che la trasmissione dei dati alla BDNCP deve essere assicurata attraverso piattaforme di approvvigionamento digitale certificate dall'Agenzia per l'Italia Digitale (AGID) e iscritte nel Registro delle piattaforme certificate gestito da ANAC, utilizzate per svolgere le procedure di affidamento e di esecuzione dei contratti pubblici. Inoltre, le stazioni appaltanti hanno l'obbligo di inserire nel sito istituzionale, nella sezione *Amministrazione trasparente*, un collegamento ipertestuale che garantisca un accesso immediato e diretto ai dati da consultare riferiti allo specifico contratto della stazione appaltante e che assicuri la

trasparenza di tutti gli atti di ogni procedura contrattuale, dall'avvio all'esecuzione. Le informazioni che le stazioni appaltanti devono trasmettere tempestivamente alla BDNCP, per il tramite delle piattaforme di approvvigionamento certificate, sono previste all'art. 10 della delibera n. 261/2023.

La delibera 601 del 2023, che ha modificato la delibera 264 del 2023 stabilisce, altresì, che le stazioni appaltanti hanno l'obbligo di pubblicare tempestivamente in formato aperto nella sezione *Amministrazione trasparente* del proprio sito istituzionale gli atti, i dati e le informazioni che non devono essere comunicati alla BDNCP e che sono individuati nell'Allegato 1 della stessa delibera 601/2023.

L'art. 8 della delibera 264 del 2023 prevede, inoltre, che ciascuna stazione appaltante è tenuta ad individuare nella sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO, i soggetti responsabili cui spetta l'elaborazione, la trasmissione e/o la pubblicazione di dati, atti e informazioni. Tale individuazione deve riguardare sia i dati oggetto di comunicazione alla BDNCP, sia quelli oggetto di pubblicazione nella sezione pagina *Amministrazione trasparente*.

Laddove un dato di cui sia obbligatoria la pubblicazione non risulti pubblicato, chiunque potrà esercitare l'accesso civico inoltrando la relativa istanza al RPCT della stazione appaltante. Spetta, poi, a quest'ultimo verificare se tale omissione sia imputabile ai soggetti tenuti all'elaborazione e alla trasmissione dei dati secondo le previsioni del PIAO, oppure se l'omissione sia da contestare alla BDNCP cui i dati risultino trasmessi. In tale ultimo caso, il RPCT presenta la richiesta di accesso civico ad ANAC, in qualità di amministrazione titolare della BDNCP.

Per quanto concerne la pubblicità legale degli atti in materia di contratti di cui all'art. 27 del codice dei contratti, essa è garantita tramite la BDNCP.

In riferimento alle modalità temporali di applicazione degli obblighi di trasparenza, si specifica che per i contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ma non ancora conclusi alla data del 31 dicembre 2023, l'assolvimento degli obblighi di trasparenza avviene attraverso la pubblicazione dei dati relativi alla fase di aggiudicazione e di esecuzione nonché tramite la pubblicazione del Link tramite il quale si accede alla Sezione della banca dati Nazionale dei Contratti pubblici (BNDCP), dove sono pubblicate tutte le informazioni trasmesse tramite il Sistema Osservatorio Appalti Pubblici (SOAP).

Per quanto riguarda i contratti con bandi e avvisi pubblicati dopo il 1° gennaio 2024, la pubblicazione avviene mediante invio alla BDNCP e mediante pubblicazione in *Amministrazione trasparente*, di un collegamento ipertestuale che garantisca un accesso immediato e diretto ai dati da consultare riferiti allo specifico contratto della stazione appaltante e che assicuri la trasparenza di tutti gli atti di ogni procedura contrattuale, dall'avvio all'esecuzione.

Per adempiere agli obblighi di pubblicazione di cui al decreto trasparenza, gli uffici preposti organizzano e gestiscono la sezione *Amministrazione trasparente*, garantendo la tempestività della pubblicazione delle informazioni e dei dati nel rispetto delle norme in materia di protezione dei dati personali e la loro conformità alle indicazioni del Garante Privacy.

In tale ambito, è stata predisposta e diffusa la nota prot. n. A00CR/00010345 del 24/04/2024 *Indicazioni alle strutture amministrative* sull'assolvimento *degli obblighi di pubblicazione ai fini della trasparenza dei contratti pubblici alla luce delle novità introdotte dal d.lgs. 36/2023 - nuovo Codice dei contratti pubblici*. Attraverso tale documento sono state fornite una serie di indicazioni in merito agli obblighi di pubblicazione da effettuarsi nella pagina *Amministrazione trasparente*, sottosezione *Bandi di gara e contratti*, tenuto conto della suddivisione della stessa nelle due sottosezioni di secondo livello *Informazioni sulle singole procedure in formato tabellare* e *Atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori distintamente per ogni procedura*, sottolineando che l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione continua a essere svolto attraverso l'utilizzo dell'applicativo *Bandi e nomine*.

Successivamente, con nota prot. n. 16186 del 23/7/2024. *Indicazioni operative, in forma semplificata e schematica, in ordine agli obblighi di pubblicazione ai fini della trasparenza dei contratti pubblici a carico delle strutture amministrative del Consiglio regionale che svolgono attività negoziale*, ferma restando la nota sopra citata, si è provveduto a sintetizzare, attraverso indicazioni operative in forma semplificata e schematica, gli oneri di pubblicazione a carico degli uffici che svolgono attività negoziale, attraverso un dettagliato *excursus* in relazione agli adempimenti previsti per i contratti conclusi entro il 31/12/2023, quelli non conclusi al 31/12/2023 e infine per quelli avviati a partire dal 1/1/2024.

A perfezionamento del lavoro avviato nel 2024, nel corso del 2025 si è proceduto ad adeguare e riordinare la struttura della sottosezione *Bandi di gara e contratti* di AT, alla luce delle novità introdotte dal d.lgs. 36/2023 e delle delibere attuative adottate dall'ANAC, tenuto conto dello schema ANAC *Obblighi di pubblicazione concernenti i contratti pubblici di lavori, servizi e forniture (art. 37, comma 1 d.gs. 33/2013)* di cui alla delibera 495/2024, ad oggi oggetto di attuazione facoltativa. In particolare, sono state predisposte delle nuove viste dati che riorganizzano, secondo quanto previsto dalla nuova normativa, le informazioni già presenti nella pagina *Amministrazione trasparente* e nell'attuale applicativo informatico denominato *Bandi e nomine*. Si tratta di un nuovo assetto nella sottosezione *Bandi di gara e contratti* degli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici, che prevede la suddivisione della sottosezione *Bandi di gara e contratti* in due sottosezioni di secondo livello ovvero *Bandi di gara e contratti dal 1° gennaio 2024* e *Bandi di gara e contratti fino al 31 dicembre 2023*.

Si evidenzia, infine, che il Consiglio regionale, con determinazione dirigenziale A0302B/191/2024 del 17 giugno 2024 ha provveduto a individuare il soggetto responsabile

dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante (RASA), nominando il dirigente del settore *Tecnico e Sicurezza* del Consiglio regionale del Piemonte. Il relativo nominativo è stato pubblicato nella pagina *Amministrazione trasparente* dell'ente.

2.3.4.3 Adeguamento agli schemi di pubblicazione ANAC

La già citata delibera ANAC n. 495 del 25 settembre 2024 ha introdotto nuovi schemi di pubblicazione finalizzati a promuovere una maggiore trasparenza all'interno delle PP.AA., con l'intento di agevolare e uniformare le modalità di inserimento dei dati nella pagina *Amministrazione trasparente*. In particolare, la delibera ha approvato complessivamente tredici schemi standard di pubblicazione, di cui tre obbligatori e di immediata applicazione e dieci facoltativi da adottare in sperimentazione volontaria da parte degli enti, nonché le *Istruzioni operative per una corretta attuazione degli obblighi di pubblicazione ex D.lgs. 33/2013*. Gli schemi obbligatori riguardano gli adempimenti previsti dagli artt. 4-bis (utilizzo delle risorse pubbliche), 13 (organizzazione) e 31 (controlli su attività e organizzazione) del d.lgs. 33/2013.

L'ANAC ha previsto un periodo transitorio di 12 mesi, decorrente dal 21 gennaio 2025, per consentire alle amministrazioni di aggiornare i propri siti

In linea con quanto previsto nel PNA 2025-2027, nella versione messa in consultazione, Obiettivo 1.2 *Incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni pubblicate dalle amministrazioni nella sezione Amministrazione trasparente;* Azione 1.2.3 *Adeguamento agli schemi di pubblicazione definiti da Anac per i dati riferiti agli obblighi negli ambiti "spese e pagamenti dell'amministrazione", "organizzazione", "controlli e rilievi sull'amministrazione" (artt. 4 bis, 13 e 31 del d.lgs. n.33/2013)* nel 2025 si è proceduto ad aggiornare le relative sezioni in *Amministrazione trasparente* e a dare corso alla pubblicazione secondo i nuovi modelli adottati e pubblicati sul sito dell'ANAC:

- sottosezione di primo livello *Pagamenti dell'amministrazione* e sottosezione di secondo livello *Dati sui pagamenti* (co. 2, art. 4-bis);
- sottosezione di primo livello *Organizzazione*, sottosezione di secondo livello *Articolazione degli uffici* (co.1, art. 13);
- sottosezione di primo livello *Controlli e rilievi sull'amministrazione, sottosezioni di secondo livello Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe*, *Organi di revisione amministrativa e contabile* e *Corte dei Conti* (co. 1, art. 31).

Con delibera 481 del 3 dicembre 2025, l'ANAC, recependo alcune osservazioni pervenute dalla Conferenza Unificata, nonché da parte di talune Regioni, Comuni e società pubbliche, ha approvato una serie di modifiche e integrazioni alla citata delibera 495, con riferimento agli schemi relativi agli artt. 4-bis e 31 già approvati, adeguando questi ultimi alle richieste di aggiornamento e chiarimento avanzate.

2.3.4.4 Monitoraggio pagina Amministrazione trasparente e assolvimento degli obblighi di trasparenza

Il Responsabile della trasparenza svolge inoltre attività di monitoraggio sulla pagina *Amministrazione trasparente* e sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza.

Tale attività viene realizzata semestralmente: durante il primo semestre si procede alla verifica sulla pubblicazione, completezza, aggiornamento e apertura del formato di ciascun documento, dato e informazione relativi alle sottosezioni che vengono annualmente individuate nella griglia di rilevazione OIV di cui alla relativa delibera pubblicata da ANAC.

Ai fini del controllo di primo livello delle sottosezioni della pagina *Amministrazione trasparente* indicate nella delibera ANAC, ci si avvale di uno strumento di monitoraggio (*report)* denominato *Attestazione dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione nella pagina Amministrazione trasparente*, che viene sottoposto, secondo gli ambiti di competenza, ai responsabili degli uffici che detengono dati, informazioni e documenti, sia in quanto da loro stessi elaborati, sia nel caso siano stati ricevuti da terzi (ad es., curricula, dichiarazioni di insussistenza di cause di inconferibilità/ incompatibilità, etc.).

Tale documento è stato realizzato sulla base *dell'Elenco degli obblighi di pubblicazione e relative responsabilità*, sottosezione *Rischi corruttivi e trasparenza* del PIAO (Allegato 3), integrato con i contenuti predisposti ai fini del monitoraggio. Nello specifico, per quanto riguarda i requisiti di qualità dei dati, informazioni e documenti ex artt. 6, 7, 7 bis, del d.lgs. 33/2013, si è tenuto conto delle definizioni riportate nelle *Istruzioni operative per una corretta attuazione degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 33/2013*, approvate con delibera ANAC 495/2024.

All'esito del ricevimento di tali *report*, si provvede poi ad effettuare un monitoraggio di secondo livello, sulla corrispondenza fra i documenti prodotti (ad es., determinazioni dirigenziali, delibere dell'Ufficio di Presidenza) e quanto pubblicato in AT. Questo avviene attraverso l'utilizzo della piattaforma *Atti amministrativi* in uso all'Ente, in cui vengono necessariamente caricate tutte le determinazioni dirigenziali del Consiglio regionale nonché le DUP e, tramite l'utilizzo di "filtri per parola, si provvede a verificare la presenza in AT degli atti oggetto di pubblicazione obbligatoria. Analogamente, qualora non sia possibile l'utilizzo della sopra citata piattaforma informatica, si richiede all'ufficio interessato l'elenco dei provvedimenti adottati (ad es., contratti a tempo determinato) per effettuare un controllo a campione sulla corrispondenza fra detti provvedimenti e quanto pubblicato in AT.

Le risultanze del monitoraggio così effettuato costituiscono oggetto di una specifica relazione che viene sottoposta all'attenzione dell'organismo di valutazione. L'esito del controllo è inoltre risultante dalla griglia di rilevazione e dall'attestazione OIV pubblicata nella pagina *Amministrazione trasparente* del Consiglio regionale al seguente indirizzo:

https://trasparenza.cr.piemonte.it/controlli-rilievi-sullamministrazione/organismi-indipendenti-valutazione-nuclei-valutazione-altri-organismi-funzioni-analoghe

Per quanto riguarda il secondo semestre, l'attività di controllo sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione nella pagina *Amministrazione trasparente* viene svolta d'ufficio su altre sottosezioni non ricomprese nell'elenco di cui alla delibera ANAC sopra citata.

All'esito, viene redatta una nota, le cui risultanze vengono illustrate nella *Relazione sull'attuazione della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del Piano integrato di attività e organizzazione del Consiglio regionale del Piemonte* che viene trasmessa all'Organo di indirizzo politico.

2.3.4.5 L'accessibilità alla sezione Amministrazione trasparente

Il PNA 2025-2027, nella versione messa in consultazione, prevede che, al fine di garantire una accessibilità migliore e più inclusiva, la sezione AT dovrà, nel rispetto delle Linee guida di carattere generale approvate da AGID:

- avere una struttura chiara e intuitiva, con una navigazione semplificata per facilitare l'accesso alle informazioni;
- essere compatibile con strumenti assistivi, come screen reader e software di sintesi vocale;
- utilizzare un linguaggio chiaro, evitando tecnicismi complessi e privilegiando la comprensibilità;
- ricorrere a formati accessibili, garantendo la fruizione dei documenti anche a persone con disabilità visive o cognitive;
- rispettare gli standard internazionali, inclusi le WCAG 2.166 e la norma UNI CEI EN 301549:202167.

Queste indicazioni servono a garantire che i siti web e le applicazioni mobili siano fruibili da tutti, incluse le persone con disabilità[13].

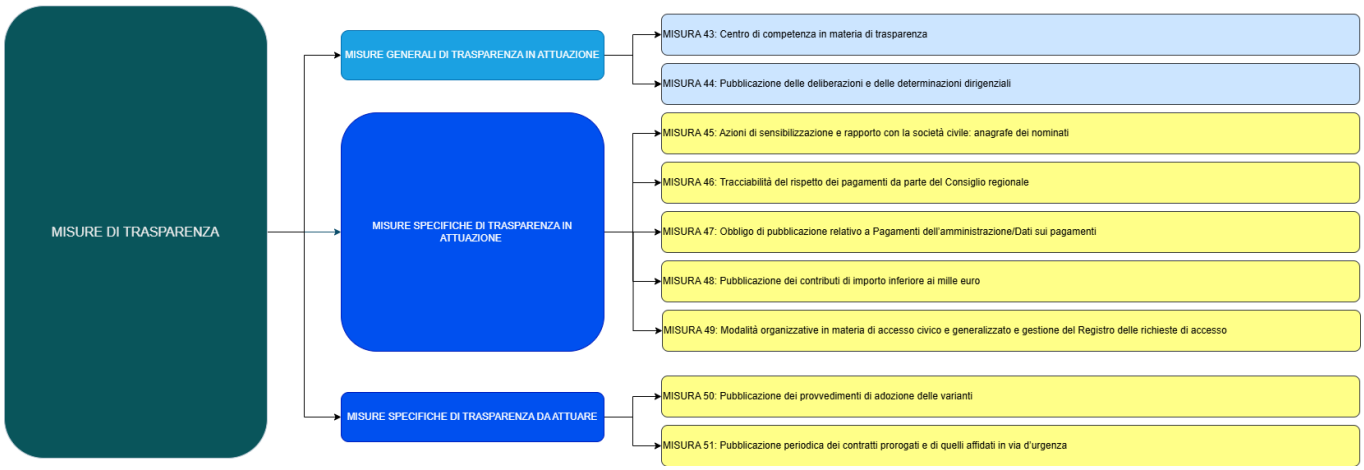
Pertanto, nell'ambito della Linea strategica 1 *Razionalizzazione della pubblicazione di dati e documenti pubblici per una maggiore accessibilità e fruibilità e per una trasparenza al servizio dei cittadini*, l'ANAC ha stabilito che nel triennio 2026-2028 le amministrazioni debbano perseguire l'obiettivo di incrementare i livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni pubblicate nella sezione *Amministrazione trasparente*. Questo, mediante l'aggiornamento della struttura e dei contenuti di *Amministrazione trasparente*, anche con riferimento ai criteri e alle regole tecniche di "accessibilità" per persone con disabilità visive, motorie o cognitive. Tale azione di intervento dovrà consentire l'allineamento della sezione *Amministrazione trasparente* secondo le raccomandazioni/linee guida. Altra importante azione per il perseguimento dell'obiettivo sopra richiamato è la verifica della strutturazione dell'albero logico della predetta sezione, attraverso l'applicativo di *web crawling* (*TrasparenzAI*) entro il 31 dicembre 2026. Tale azione di intervento dovrà consentire di individuare e superare le eventuali difformità della sezione di che trattasi.

[13] Si consulti il PNA 2025-2027 messo in consultazione, pagine 154-155.

Il monitoraggio semestralmente svolto sulla pagina AT lo scorso anno, con particolare riferimento all'indicatore di qualità "apertura formato", ha consentito al nostro ente di approfondire il tema dell'accessibilità. Sono stati organizzati interventi formativi, rivolti al personale che si occupa di pubblicazioni su Amministrazione trasparente, sulle corrette modalità di predisposizione di un file accessibile e sugli strumenti di verifica dell'accessibilità.

Per il 2026 è prevista la ricognizione dei bisogni formativi che intende rispondere all'esigenza di un approfondimento sul tema dell'accessibilità che coinvolga il maggior numero possibile di dipendenti. Inoltre, si ricorrerà a strumenti tecnologici idonei a rendere i documenti da pubblicare pienamente accessibili.

Di seguito l'elenco, tramite rappresentazione grafica, delle misure di trasparenza, per il cui contenuto si rimanda all'Allegato 2 che costituisce parte integrante e sostanziale della presente sottosezione.



2.3.5 PARTE IV - MONITORAGGIO DELLA SOTTOSEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.

2.3.5.1 Monitoraggio delle misure di prevenzione anticorruzione e trasparenza

Oltre al controllo di primo livello delle sottosezioni della pagina *Amministrazione trasparente* che si realizza, come sopra descritto (vedi Parte III, § *Monitoraggio pagina Amministrazione trasparente e assolvimento degli obblighi di trasparenza*), attraverso il report *Attestazione dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione nella pagina Amministrazione trasparente*, è previsto un monitoraggio di secondo livello a cura del RPCT sulle misure di anticorruzione e di trasparenza della sottosezione.

Come raccomandato da ANAC nei vari Piani Nazionali Anticorruzione, il monitoraggio sull'attuazione e sull'idoneità del sistema di prevenzione della corruzione e di trasparenza assume un ruolo centrale per valutare, da una parte, se mantenere o meno le misure di

prevenzione programmate in relazione alla loro effettività, sostenibilità e adeguatezza e, dall'altra, per evitare l'introduzione "adempimentale" di nuove misure se quelle già programmate sono idonee al loro scopo.

Per ciascuna delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza previste dalla sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO del Consiglio regionale, dopo una breve descrizione della stessa, sono specificati i **soggetti responsabili dell'attuazione e del monitoraggio**, gli **adempimenti** da realizzare, la **tempistica** e la **periodicità** del monitoraggio stesso.

Inoltre, al fine di rendere la sottosezione più rispondente alle prescrizioni dell'Autorità sono individuati gli **indicatori di monitoraggio** per ciascuna misura allo scopo di verificarne la corretta attuazione. In particolare, gli indicatori individuati sono di tre tipi: di verifica dell'attuazione, quantitativi e qualitativi.

Per poter dare riscontro all'attuazione della sottosezione *Rischi corruttivi e trasparenza* del *Piano integrato di attività e organizzazione* del Consiglio regionale, è previsto che i responsabili di direzione e di settore trasmettano annualmente al RPCT un *report* sugli adempimenti indicati per ogni misura di prevenzione e di trasparenza, per quanto concerne le attività di competenza.

Nello specifico, tenuto conto di quanto previsto dalla l. 190/2012 e delle prescrizioni di cui alla misura 1 della presente sottosezione (*Monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti*), viene richiesta la compilazione di un ulteriore apposito *report* recante il numero dei procedimenti conclusi entro i termini o, in caso di mancato rispetto dei termini, la descrizione delle cause del ritardo.

Oltre a ciò, è pianificato un monitoraggio semestrale, di secondo livello, a cura del RPCT su un campione di almeno il 10% delle schede di tracciabilità, riferite alle rispettive determinazioni dirigenziali, relativamente all'avvenuta regolare pubblicazione delle stesse da parte dei responsabili dei settori competenti.

L'analisi dei report trasmessi e la verifica a sistema degli atti amministrativi assunti (determinazioni dirigenziali, schede di tracciabilità, cronoprogrammi, circolari e note interne) consente di ottenere il monitoraggio del precedente periodo di vigenza della sottosezione, per avere una valutazione complessiva del sistema di prevenzione messo in atto dall'ente. Tutto ciò al fine di favorire il miglioramento ciclico e periodico dello stesso sistema di prevenzione, consentire la costante verifica del sistema e l'eventuale opportunità di adozione di nuove misure di prevenzione e/o di trasparenza.

Il RPCT del Consiglio regionale predispone e trasmette all'Ufficio di Presidenza, al termine di ogni anno, una relazione nella quale vengono riportati i risultati oggetto del monitoraggio dell'attività svolta.

A completamento del sistema complessivo di monitoraggio si richiama, infine, quanto sopra descritto alla Parte III, § *Monitoraggio pagina Amministrazione trasparente e assolvimento degli obblighi di trasparenza*, nel quale vengono illustrate le modalità di controllo di primo livello delle sottosezioni della pagina *Amministrazione trasparente* attraverso il report *Attestazione dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione nella pagina Amministrazione trasparente*.

2.3.5.2 Tavolo di coordinamento tra RPCT e altri attori coinvolti nella predisposizione del PIAO

L'ANAC, già nel PNA 2022, ha valorizzato l'importanza della sinergia e del coordinamento tra RPCT e gli altri responsabili delle sezioni/sottosezioni del PIAO e, quindi, di una nuova impostazione del lavoro all'interno delle Amministrazioni, raccomandando la costituzione, all'interno dell'amministrazione, di una struttura organizzativa/gruppo di lavoro dedicato e integrato che favorisca la partecipazione, il coordinamento, la condivisione delle valutazioni anche mediante lo scambio di dati ed elementi informativi disponibili.

Pertanto, in linea con il PNA 2025-2027, nella versione messa in consultazione, Obiettivo 3.1 *Promuovere l'integrazione e il coordinamento del sistema anticorruzione con gli altri strumenti di programmazione nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), e la semplificazione della mappatura dei rischi di corruzione per le aree obbligatorie trasversali a tutte le organizzazioni e per le aree specifiche,* è previsto il coordinamento tra RPCT e altri attori coinvolti nella predisposizione del PIAO, attraverso un tavolo di lavoro per approfondire le tematiche relative all'analisi, pianificazione e sviluppo dei contenuti del PIAO.

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA E RIPROGETTAZIONE PROFILI PROFESSIONALI SECONDO UN SISTEMA PER COMPETENZE

3.1.1 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 2025 il modello organizzativo è così articolato:

n. 2 direzioni

n. 12 settori.

Al 31 dicembre 2025 la Direzione Segreteria generale, Processo legislativo e Comunicazione istituzionale ha 113 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:

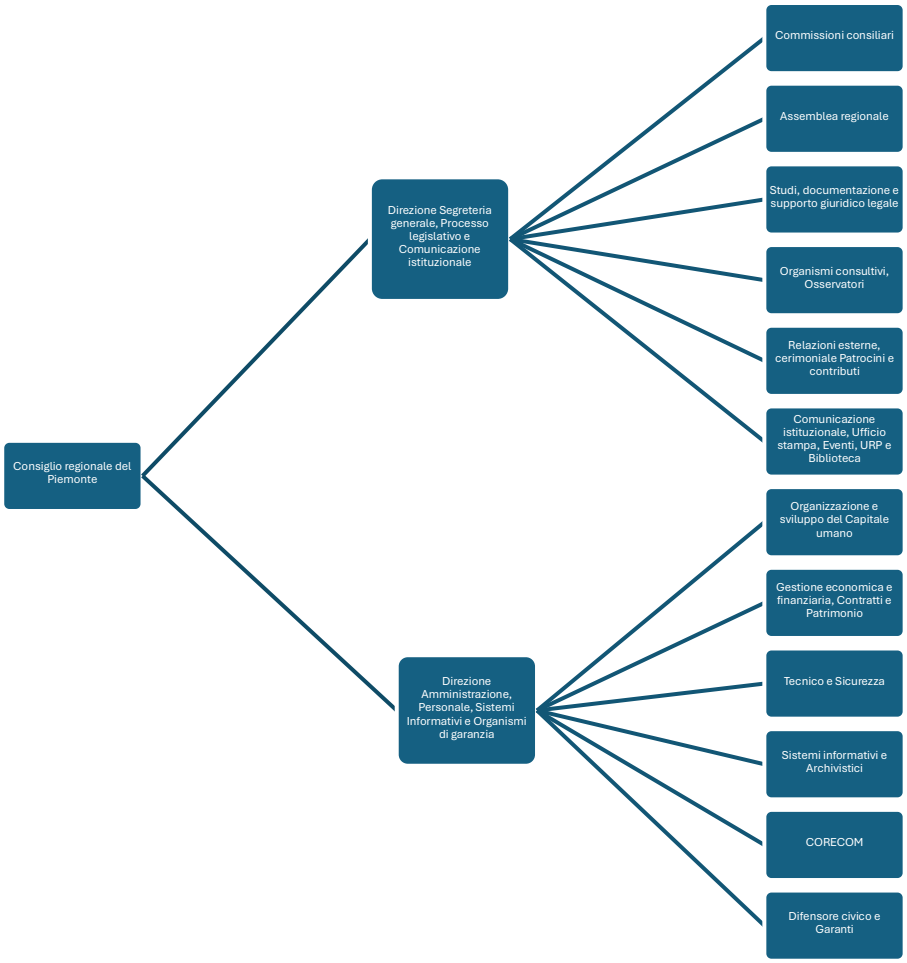
a) posizioni dirigenziali preposte alle strutture organizzative denominate direzioni regionali;
b) segretario generale del Consiglio regionale (tale funzione è assunta dal direttore del Consiglio regionale al quale sono affidate le competenze relative al procedimento legislativo);
c) posizioni dirigenziali 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 settore.
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.



3.1.2 Riprogettazione del sistema dei profili professionali secondo un modello per competenze

Il Consiglio regionale a partire dal 2024 ha avviato un'analisi volta alla revisione complessiva dei profili professionali del personale delle categorie e dei dirigenti ed alla definizione dei profili obsoleti, da mantenere ad esaurimento e di alcuni nuovi profili professionali necessari all'espletamento delle funzioni delle strutture consiliari. Nel corso del 2025 si è proceduto all'adozione degli atti necessari a rendere operativa tale revisione.

Per quanto riguarda lo sviluppo di una gestione del personale competency based il Consiglio regionale, parallelamente all'analisi svolta sui profili professionali tradizionali disciplinati dalla contrattazione collettiva nazionale, che hanno natura giuridica e sono definiti nei contratti individuali di lavoro ed eventualmente modificati con specifici provvedimenti integrativi dei medesimi contratti, ha avviato un percorso di individuazione dei profili di ruolo intesi come i "mestieri", le professionalità necessarie per il raggiungimento del Valore Pubblico dell'Assemblea legislativa.

Il quadro di riforma che ha interessato il settore del pubblico impiego successivamente all'emergenza pandemica, è stato avviato con il "*Patto per l'innovazione del lavoro pubblico*

e la coesione sociale", firmato il 10 marzo 2021, il quale attribuisce un ruolo centrale alla valorizzazione del personale, individuando la necessità di introdurre un sistema professionale basato sulle competenze, quale strategia finalizzata ad accompagnare la transizione verso l'innovazione e la sostenibilità di tutte le attività delle pubbliche amministrazioni e quale investimento necessario per costruire la programmazione dei fabbisogni e le assunzioni del personale.

In tale ambito, ai sensi dell'articolo 3, comma 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, come modificato dal decreto legge 30 aprile 2022, n. 36 coordinato con la legge di conversione 29 giugno 2022 n. 79, sono state adottate, con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, previa intesa in sede di Conferenza unificata e sulla base di proposte della Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA), specifiche "Linee guida sull'accesso alla dirigenza pubblica", tese a declinare in indicazioni operative i principi fondamentali dettati in materia dalla nuova normativa sul reclutamento, al fine di assicurare l'omogeneità di operato delle amministrazioni in questo ambito.

Successivamente sono state definite, con Decreto del Ministro della PA del 22 luglio 2022, le "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche" volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze, capacità del personale da assumere, anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione. Le sopra citate Linee di indirizzo sensibilizzano le amministrazioni sulla necessità di spostare l'attenzione da cosa viene fatto (mansioni e attività) a come vengono svolti i compiti e a quali conoscenze, capacità tecniche e comportamentali siano indispensabili al loro svolgimento ottimale.

Una gestione per competenze a regime è finalizzata:

- all'adozione di una pianificazione dei fabbisogni di personale atta a superare la logica del turnover a vantaggio della ricerca delle professionalità necessarie a soddisfare i bisogni dell'utenza, realizzando Valore Pubblico;
- a mettere in atto strategie di attrazione, reclutamento e selezione del personale finalizzate alla ricerca di candidati con caratteristiche coerenti con il profilo richiesto, anche attraverso l'utilizzo di prove in grado di misurare le competenze necessarie;
- ad integrare i sistemi di misurazione e valutazione delle performance attraverso la mappatura delle competenze richieste al singolo dipendente;
- a misurare i gap tra i livelli di conoscenze e capacità richieste per ciascun ruolo e quelle effettivamente misurate attraverso processi di assessment.

Una strategia di gestione del personale pubblico basata sulle competenze è incentrata sulla definizione delle finalità, responsabilità e competenze che caratterizzano un determinato ruolo e sull'insieme delle competenze necessarie per ricoprire tale ruolo, descritte rispetto ad un modello di riferimento**.**

In seguito, con Decreto del Ministro della PA del 28 giugno 2023, è stato definito il *"Framework delle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni"*. Si tratta di una sorta di catalogo delle competenze comportamentali suddiviso in 16 competenze trasversali suddivise in 4 aree (Capire il contesto pubblico, Interagire nel contesto pubblico, Realizzare il valore pubblico, Gestire le risorse pubbliche) e 3 valori trasversali (Integrità, Inclusione e Sostenibilità).

Per ciascuna competenza gli indicatori comportamentali sono stati articolati su tre livelli che fanno riferimento a diversi livelli di complessità rispetto all'espressione della competenza.

Al fine di perseguire le finalità sopra descritte si è proceduto a definire un modello per la mappatura delle competenze finalizzato, almeno in prima battuta, alla definizione di Piani di formazione del personale più mirati alle effettive esigenze delle strutture del Consiglio regionale.

La mappatura dei processi, effettuata attraverso interviste con tutti i dirigenti, ha evidenziato 20 processi, intesi come ambiti omogenei di attività, suddivisi in 9 processi caratterizzanti, quelli che realizzano la *mission* istituzionale dell'ente, 9 processi di supporto e 2 processi trasversali. Per ciascun processo i dirigenti hanno individuato alcuni profili di ruolo del personale non dirigenziale, caratterizzati da uno specifico "mestiere", e da specifiche conoscenze, capacità tecniche e capacità comportamentali necessarie per svolgere efficacemente le attività di quello specifico processo.

Prima della definizione formale di tutti i processi e profili si è ritenuto importante effettuare una sperimentazione su alcuni profili. La sperimentazione ha avuto avvio nel corso del 2025 attraverso le seguenti fasi:

- individuazione da parte dei dirigenti di 8 profili di ruolo per la sperimentazione, di cui 4 relativi a processi caratterizzanti, 3 relativi a processi di supporto e 1 relativo a processi trasversali, e del personale da coinvolgere per ciascun profilo di ruolo;
- analisi e mappatura da parte dei dirigenti dei singoli profili di ruolo, job description, individuazione delle attività principali (ruolo), delle conoscenze e capacità tecniche e comportamentali necessarie a ricoprire quel ruolo. Per quanto riguarda il valore atteso per le capacità comportamentali si è fatto riferimento al *Framework delle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni*;
- predisposizione per ciascun profilo di ruolo di una scheda di valutazione sulla quale i dirigenti hanno definito, per ciascuna conoscenza e competenza, il valore atteso;
- assessment costituita dalla autovalutazione da parte dei dipendenti coinvolti e dalla valutazione da parte dei dirigenti;

- colloquio di feedback volto a definire una valutazione condivisa dei vari punti della scheda;
- reporting e analisi dei risultati attraverso la valorizzazione dei "gap" tra il valore atteso e la valutazione attribuita a ciascun indicatore, al fine di individuare le aree di forza e le aree di miglioramento.

Nel corso del 2026 si sta procedendo ad un'analisi delle risultanze della prima sperimentazione, anche con momento di confronto con i dirigenti per valutarne insieme punti di forza ed eventuali proposte di miglioramento. Si procederà quindi ad una verifica dei processi e dei profili di ruolo già individuati per eventuali modifiche o integrazioni e ciascun dirigente sceglierà i profili di ruolo da coinvolgere nella seconda fase della sperimentazione e procederà, per ciascun dipendente interessato, alla compilazione della scheda che sarà utilizzata per l'assessment. Nel 2027 si procederà con la fase di autovalutazione da parte dei dipendenti interessati e di valutazione da parte dei dirigenti ed ai colloqui di feedback. La messa a regime del progetto è direttamente collegata all'avvio del nuovo programma di gestione del personale, che dovrà ricomprendere anche questa parte, per inglobarla stabilmente nelle procedure.

Per quanto riguarda il personale di qualifica dirigenziale, in ottemperanza a quanto previsto dall'articolo 28, comma 1-bis, del D.lgs. 165/2001, si è altresì proceduto alla revisione dei profili professionali con particolare attenzione alla definizione delle aree di competenza quali elementi funzionali alla predisposizione dei bandi di concorso pubblico previsti dal Piano Triennale del fabbisogno di personale. La definizione delle aree di competenza presuppone l'analisi delle caratteristiche della posizione che dovrà essere ricoperta dal dirigente:

- le funzioni che ineriscono alla posizione, la sua collocazione nell'organizzazione, le responsabilità connesse e le relazioni interne ed esterne richieste;
- le competenze ottimali necessarie a ricoprire la posizione di dirigente dell'ufficio in questione.

Tali attività sono state realizzate facendo riferimento al "Modello di competenze dei dirigenti della PA italiana" illustrato nel Capitolo 4 delle citate Linee guida sull'accesso alla dirigenza pubblica e sono state inserite nei bandi di concorso pubblico. Nel corso del 2026 si valuterà la necessità di rivedere ulteriormente alcuni profili professionali.

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO A DISTANZA

3.2.1 Il lavoro agile in consiglio regionale

Il lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche è stato introdotto dall'art. 14 della legge n. 124 del 2015. Successivamente la legge n. 81 del 2017 (artt. 18-24), come modificata da ultimo dall'art. 41 bis del D.L. 21 giugno 2022, n. 73, convertito con modificazioni in legge 5 agosto 2022, n. 122, disciplina il lavoro agile inserendolo in una cornice normativa più ampia e fornendo le basi legali per la sua applicazione anche nel settore pubblico. L'articolo 18 di tale legge definisce infatti il lavoro agile come **"***modalità di esecuzione del rapporto di lavoro*

subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.". Obiettivo dichiarato è promuovere il lavoro agile per "*incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro"*.

Il Decreto ministeriale 8 ottobre 2021 ha previsto specifiche condizionalità per l'utilizzo del lavoro agile, 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.

L'articolo 63, comma 1 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle Funzioni Locali 2019-2021 vigente ha previsto per la prima volta il lavoro agile di cui alla Legge n. 81/2017 come una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

Con deliberazione n. 271 del 6 dicembre 2022 l'Ufficio di Presidenza ha approvato le "Linee di indirizzo per l'applicazione della Disciplina del lavoro agile in Consiglio regionale" e ha dato mandato ai responsabili di direzione ed ai competenti uffici di predisporre una bozza di disciplina e di accordo individuale di lavoro agile così come previsto dall'articolo 65 del CCNL vigente. In attuazione di quanto previsto dalla sopraindicata deliberazione e dal quadro normativo vigente è stata predisposta la circolare 7 dicembre 2022 recante "Disposizioni in materia di lavoro agile a regime in Consiglio regionale".

In attuazione della disciplina a regime sono attualmente attivi 298 accordi di lavoro agile, di cui 189 a tempo indeterminato.

L'allegato A della circolare definisce la finalità della nuova disciplina:

- ✓ Avviare nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di un modello gestionale orientato al lavoro per obiettivi e risultati, improntato alla flessibilità organizzativa e finalizzato ad un incremento di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa;
- ✓ Promuovere una visione dell'organizzazione del lavoro ispirata ai principi della flessibilità e dell'autonomia, responsabilizzando il personale e favorendo relazioni fondate sulla fiducia e sul lavoro di squadra;

- ✓ Promuovere una nuova declinazione di spazi e dotazioni tecnologiche, ripensando luoghi, strumenti e modalità di svolgimento della prestazione lavorativa;
- ✓ Ottimizzare la diffusione di tecnologie e di competenze digitali, anche attraverso un'analisi dei processi ed una sempre maggiore digitalizzazione degli archivi e delle pratiche;
- ✓ Rafforzare le pari opportunità e le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- ✓ Promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e di percorrenza.

Le attività che possono essere oggetto di lavoro agile sono individuate nella mappatura predisposta da ciascun responsabile di struttura, secondo i criteri approvati con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza, previo confronto con le organizzazioni sindacali e aggiornata periodicamente e in base alle esigenze organizzative.
Il modello di lavoro agile adottato in Consiglio regionale è ispirato alla massima flessibilità di utilizzo, in modo che ciascun responsabile possa adeguare tale strumento alle peculiari esigenze del servizio reso dalle strutture di riferimento, 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.

Oltre alla prevalenza per ciascun lavoratore dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza, la principale condizionalità consiste nella valutazione che la prestazione lavorativa resa in lavoro agile non pregiudichi o riduca la fruizione dei servizi resi all'utenza interna ed esterna e garantisca l'efficace ed efficiente svolgimento dei processi di lavoro ai quali il dipendente è assegnato. L'Amministrazione fornisce ai dipendenti la dotazione tecnologica idonea per lo svolgimento della prestazione lavorativa in forma agile, costituita da PC portatile e strumenti per il collegamento da remoto ai servizi applicativi. Le applicazioni dell'ente sono tutte raggiungibili da remoto, deve essere utilizzato il PC assegnato in dotazione e l'accesso in VPN (Virtual Private Network).

Durante l'attività svolta in lavoro agile il dipendente è impegnato al conseguimento degli obiettivi e alle attività della scheda Piano di lavoro individuale e agli ulteriori obiettivi che possono essere assegnati nel corso dell'anno.

La citata Disciplina del lavoro agile in Consiglio regionale dedica una particolare attenzione al monitoraggio delle attività rese in tale modalità lavorativa, evidenziando che il potere direttivo del dirigente è esercitato con modalità analoghe a quelle previste per il lavoro in presenza e che il potere di controllo sulle attività rese dai dipendenti si esplica, di massima, attraverso la valutazione della prestazione e dei risultati ottenuti. Al fine di consentire al dirigente tale controllo il dipendente è tenuto alla rendicontazione dei risultati conseguiti e delle attività svolte, attraverso la stesura e l'invio di apposito report, con cadenza da definire da parte dei responsabili di settore, d'intesa con i responsabili di direzione, comunque non superiore a 15 giorni.

Con circolare del 27 dicembre 2023 si è dato avvio all'utilizzo della nuova procedura informatica per il Monitoraggio Coordinato delle Attività, denominata MoniCa quale strumento unico di rendicontazione dell'attività svolta in lavoro agile dai dipendenti del Consiglio regionale.

Nel 2026 si procederà ad apportare alcune modifiche alla disciplina del lavoro agile in adeguamento alle disposizioni introdotte dalla nuova tornata contrattuale nazionale e a disciplinare per la prima volta il lavoro da remoto in Consiglio regionale.

3.2.2 Lavoro da remoto

Il lavoro da remoto è prestato con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro presso l'indirizzo indicato dal lavoratore.

Le modalità di svolgimento della prestazione sono regolate da apposito accordo individuale, che costituisce integrazione del contratto individuale di lavoro del dipendente, nel rispetto del vigente CCNL e della Disciplina che è in fase di predisposizione.

La prestazione lavorativa in modalità da remoto può essere resa dai dipendenti, a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e part-time, che sono adibiti ad attività remotizzabili e che hanno una disabilità certificata in condizione di gravità, ai sensi dell'articolo 3, comma 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, per i quali il medico competente ha previsto un'idoneità al lavoro con prescrizione di un numero di giornate lavorative a distanza tali da non consentire la prevalenza della prestazione in presenza.

Nel 2026 si procederà ad attuare la disciplina del lavoro da remoto, a seguito del confronto sindacale e della predisposizione della modulistica necessaria per la sottoscrizione dell'accordo individuale di lavoro da remoto.

3.2.3 Verifica dell'impatto del lavoro agile sull'efficientamento dei processi lavorativi in termini di continuità e qualità dei servizi erogati e livello di qualità collettiva raggiunto

Il monitoraggio coordinato delle attività attraverso la procedura di cui al punto 3.2.1 prevede che ciascun dirigente rediga relazioni periodiche, collegate allo sblocco degli stati di avanzamento della performance, finalizzate a rilevare le attività rese in modalità agile dal personale assegnato e le ricadute sull'organizzazione del lavoro nel settore di appartenenza, in termini di continuità e qualità dei servizi erogati.

La misura dell'efficientamento dei processi lavorativi, in termini di efficienza, efficacia ed economicità, che rappresenta il *livello di qualità collettiva raggiunto,* è restituita altresì dai seguenti indicatori:

- Riduzione delle assenze per malattia e dei permessi e congedi come conseguenza della maggior conciliazione vita lavoro, riduzione dello stress e maggior benessere organizzativo;
- Riduzione dello straordinario;
- Valutazione impatto esterno, attraverso la rilevazione della soddisfazione da parte dei principali stakeholders;
- Valutazione impatto sociale come riduzione ore per commuting casa-lavoro e Work-life balance;
- Monitoraggio sull'andamento del lavoro agile attraverso l'indicatore costituito dal rapporto tra le giornate fruite negli ultimi due anni (2025 e 2026);
- Monitoraggio delle ore di formazione svolte in lavoro agile, anche in relazione all'obiettivo di performance sulla fruizione di almeno 40 ore all'anno.

Il risultato di tali valutazioni rappresenta il *livello di qualità collettiva raggiunto* e costituisce indicatore di impatto del Valore pubblico (vedi punto 2.1.3).

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 2025 è quella rappresentata in tabella, suddivisa per area e categoria di inquadramento.

Tabella 1 Personale del ruolo del Consiglio regionale al 31 dicembre 2025

AREA	POSTI COPERTI	DOTAZIONE ORGANICA	POSTI VACANTI
OPERATORE ESPERTO	32	50	18
ISTRUTTORE	83	106	23
FUNZIONARI ED E.Q.	127	145	18
DIRIGENTI	13	15	2
TOTALE	255	316	61

3.3.2 Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti limiti di spesa

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 nota prot. n. 16200 del 23 luglio 2025 il settore Ragioneria della Direzione Risorse Finanziarie e Patrimonio della Giunta regionale ha trasmesso attestazione relativa al fatto che, sulla base del rendiconto 2024, 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 6,15%, valore inferiore al valore soglia fissato nella misura del 9,50% previsto per le Regioni appartenenti alla fascia demografica c).

Ai sensi dell'articolo 5 del citato D.M. 3 settembre 2019, a partire dall'esercizio 2025, in applicazione della citata legge regionale 25/2021, la spesa massima spettante al Consiglio regionale è determinata ripartendo la spesa massima potenziale complessiva in misura proporzionale alla spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, per un valore massimo di euro 28.629.221,56.

3.3.3 Trend delle cessazioni

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

Tabella 2 Previsione cessazioni 2026 – 2028

AREA	2026	2027	2028
OPERATORE ESPERTO	9	2	2
ISTRUTTORE	8	0	2
FUNZIONARI ed E.Q	7	2	3
Dirigenti	1	1	0
TOTALE	25	5	7

Il contesto organizzativo di riferimento è caratterizzato dal permanere di una situazione, in termini di consistenza di risorse umane, particolarmente critico. Nonostante una consistente immissione di funzionari assunti per concorso pubblico nel corso del 2024 e del 2025 il personale in servizio passa da 259 unità del 31.12.2024 a 255 unità del 31.12.2025, a causa di un numero sempre consistente di collocamenti a riposo.

3.3.4 Stima evoluzione del fabbisogno

Con nota prot. n. 982 del 19.1.2026 e con nota prot. n. 15590 del 03/07/2026 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, secondo quanto previsto nella tabella A.

Con il Piano 2026 – 2028 si è proceduto a confermare sostanzialmente, salvo alcune modifiche, quanto già previsto nell'ultima modifica al PIAO 2025-2027, adottata con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza 248 del 8 ottobre 2025, comprese le assunzioni del precedente Piano non ancora completate. Con la presente modifica al PIAO se ne adeguano le previsioni agli atti di riorganizzazione ed alle sopravvenute esigenze organizzative, come di seguito dettagliato.

Le progressioni tra le Aree già previste nel precedente PIAO, ai sensi dell'articolo 13 del vigente CCNL (progressioni in deroga al titolo di studio), sono interamente finanziate dallo 0.55% del monte salari anno 2018 e riguardano 6 unità da Area Operatori esperti ad Area Istruttori e 2 unità da Area Istruttori ad Area Funzionari ed E.Q. Queste ultime, destinate alla direzione Amministrazione, Personale, Sistemi informativi e Organismi di garanzia, sono finalizzate alla copertura di 2 posizioni strategiche che richiedono una professionalità specifica in materia di gestione della sicurezza sul lavoro e di gestione in materia pensionistica, tramite la valorizzazione dell'esperienza maturata dal personale in servizio.

Per l'anno 2026 sono inoltre previste 5 progressioni ai sensi dell'articolo 15 del vigente CCNL da Area Istruttori ad Area Funzionari ed E.Q. Le progressioni ex articolo 15 del vigente CCNL sono subordinate al perfezionamento delle assunzioni dall'esterno (scorrimenti di graduatoria o concorso pubblico) al fine del rispetto di quanto previsto dal comma 1 del medesimo articolo 15 (riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno).

Il piano triennale viene adottato destinando alle procedure di mobilità una percentuale non inferiore al 15% delle facoltà assunzionali in base a quanto previsto dall'art. 30 comma 2 bis del d.lgs. 165/2001.

Il Piano assunzionale 2026 – 2028 è caratterizzato da una significativa immissione di funzionari con profilo giuridico amministrativo e amministrativo contabile. L'amministrazione, con determina n. A0301C/395 del 29.12.2025 ha proceduto a completare lo scorrimento della graduatoria del concorso pubblico per esami per la copertura di quattro posti a tempo indeterminato di categoria D, profilo professionale "Funzionario addetto ad attività giuridica, amministrativa, funzionale e di controllo". In un'ottica di semplificazione ed economia dei procedimenti e dello snellimento delle procedure di reclutamento il Piano approvato con D.U.P. n. 23 del 29 gennaio 2026 prevedeva di procedere, prima della scadenza della graduatoria, prevista per il 27 marzo, ad un ulteriore scorrimento della medesima graduatoria ricontattando tutti i candidati rinunciatari, in modo da soddisfare il fabbisogno in primo luogo attraverso lo scorrimento della graduatoria stessa e, solo in un secondo momento, attraverso lo scorrimento di graduatorie di altri enti oppure mediante l'indizione di un nuovo concorso pubblico. A tale scopo, fermo restando il numero dei funzionari da assumere, veniva dato mandato al direttore competente in materia di personale di modulare i profili dei posti disponibili nell'anno 2026 in modo da esaurire interamente la graduatoria esistente. Nel caso in cui i candidati idonei di tale graduatoria non fossero stati interessati si sarebbe proceduto tramite scorrimento di graduatoria di altri enti o concorso pubblico. Con determinazione dirigenziale n. A0301C/76 del 10.03.2026 si è proceduto a ricontattare tutti i candidati rinunciatari del concorso pubblico per esami per la copertura di quattro posti a tempo indeterminato di categoria D, profilo professionale "Funzionario addetto ad attività giuridica, amministrativa, funzionale e di controllo", procedendo all'assunzione di 3 candidati idonei.

Si conferma la previsione di un nuovo concorso pubblico per il profilo professionale “Funzionario amministrativo contabile”. In considerazione di cessazioni dal servizio di alcuni funzionari, non previste e intervenute nel primo semestre del 2026, si prevede di aumentare di una unità i posti previsti per l’anno in corso, portandoli a 6 unità.

Si ritiene inoltre di procedere a modificare il profilo professionale del posto di Funzionario da acquisire per mobilità esterna in “Funzionario amministrativo” in quanto il fabbisogno relativo al “Funzionario amministrativo contabile” è stato soddisfatto tramite scorrimento della graduatoria concorsuale di cui al paragrafo che precede.

Con determinazione dirigenziale n. A0301C/427 del 30.12.2024 si è proceduto all’approvazione del Bando di concorso pubblico per esami per la copertura di un posto di qualifica dirigenziale a tempo indeterminato per il profilo professionale “Esperto Comunicazione istituzionale e Ufficio stampa” e, con determinazione dirigenziale n. 428 del 30.12.2024, si è proceduto all’approvazione del Bando di concorso pubblico per esami per la copertura di un posto di qualifica dirigenziale a tempo indeterminato per il profilo professionale“ Esperto Relazioni esterne e cerimoniale”. Il primo concorso, quello per il profilo di “Esperto Comunicazione istituzionale e Ufficio stampa” si è concluso con esito negativo mentre il secondo concorso per il profilo di “Esperto Relazioni esterne e cerimoniale” si è concluso con esito positivo e la nuova dirigente ha preso servizio il 1 gennaio 2026.
Con il Piano approvato con D.U.P. n. 23 del 29 gennaio 2026 si prevedeva la copertura del posto di responsabile del settore Comunicazione istituzionale, Ufficio stampa, Eventi, Urp e Biblioteca, profilo professionale “Esperto Comunicazione istituzionale e Ufficio stampa”, e si demandava a successivo provvedimento di riorganizzazione la definizione delle modalità di copertura di tale posto. Con D.U.P. n. 136 del 29 aprile 2026 l’Ufficio di Presidenza ha adottato una riorganizzazione complessiva dell’assetto organizzativo del Consiglio regionale, con decorrenza 1 luglio 2026, secondo quanto riportato nel prospetto, allegato A della medesima deliberazione, procedendo ad alcune modifiche relative alle declaratorie dei strutture del Consiglio regionale ed ha stabilito la copertura del posto di responsabile del settore Comunicazione Istituzionale, Ufficio Stampa, Eventi Urp e Biblioteca, ai sensi dell’articolo 24 della legge regionale 23/2008, confermando per gli altri settori la copertura ai sensi dell’articolo 22, ad eccezione del Settore Relazioni esterne, cerimoniale patrocini e Contributi, coperto tramite scorrimento graduatoria di concorso pubblico e per il quale si sarebbe provveduto a riallineare la scadenza a quella degli altri settori. Con la presente modifica al Piano Integrato di Attività e Organizzazione si recepiscono tali modifiche.

Con D.U.P. n. 37 del 11 febbraio 2026 l’Ufficio di Presidenza ha adottato una prima riorganizzazione delle strutture apicali del Consiglio regionale disponendo di non procedere, come previsto dalle precedenti deliberazioni n. 84/2023, 74/2024 e 219/2024, all’istituzione, a decorrere dalla data del 1° aprile 2026, di una nuova struttura apicale di vertice denominata “Comunicazione istituzionale”, di confermare l’assetto organizzativo di vertice del Consiglio

regionale articolato nelle due direzioni Segreteria generale, Processo legislativo e Comunicazione istituzionale e Amministrazione, Personale, Sistemi informativi e Organismi di garanzia. Il presente Piano mantiene in via prudenziale invariate le previsioni di spesa in quanto l'Ufficio di Presidenza si riserva di adottare ulteriori misure volte all'ottimizzazione dell'organizzazione del Consiglio regionale, a fronte della mancata istituzione della terza direzione.

Trattenimento in servizio

L'articolo 1, comma 165, della Legge 30/12/2024, n. 207, prevede che le pubbliche amministrazioni di cui di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, anche per lo svolgimento di attività di tutoraggio e di affiancamento ai neoassunti e per esigenze funzionali non diversamente assolvibili, possono trattenere in servizio, previa disponibilità dell'interessato, nel limite del 10 per cento delle facoltà assunzionali autorizzate a legislazione vigente, il personale dipendente di cui ritengono necessario continuare ad avvalersi. Il personale, individuato dalle amministrazioni interessate esclusivamente sulla base delle esigenze organizzative di cui al primo periodo e del merito, non può permanere in servizio oltre il compimento del settantesimo anno di età.
La circolare del Ministro della Pubblica Amministrazione del 20/01/2025 contiene le Indicazioni applicative del ricorso al trattenimento in servizio di cui all'articolo 1, comma 165, della legge 30 dicembre 2024, n. 207. In ossequio alle indicazioni contenute nella circolare si ritiene di prevedere l'applicazione dell'istituto del trattenimento in servizio di cui all'articolo 1, comma 165, della Legge 30/12/2024, n. 207 in Consiglio regionale secondo i seguenti criteri:

- La valutazione in ordine all'individuazione del personale per il quale si ritiene necessario il trattenimento in servizio spetta esclusivamente all'amministrazione, nella persona del direttore di assegnazione del personale interessato, che dovrà motivare le esigenze organizzative e la loro durata;
- Non è prevista in alcun modo la presentazione di istanze in tal senso da parte dei singoli dipendenti o l'obbligo per l'amministrazione di ricorrere a bandi o avvisi;
- Le esigenze organizzative possono essere quelle di attività di tutoraggio e di affiancamento ai neoassunti e quelle riconducibili ad esigenze funzionali non diversamente assolvibili, da intendersi come espletabili solamente dal personale individuato;
- La possibilità di trattenimento è subordinata alla valutazione del merito, non potranno essere trattenuti in servizio dipendenti che non abbiano conseguito una valutazione annuale della qualità della performance compresa tra 46 e 48 nell'ultimo triennio;
- Il trattenimento in servizio è condizionato al consenso dell'interessato;
- La durata del trattenimento in servizio, di norma non inferiore all'anno e non superiore a tre anni, dovrà essere commisurata, caso per caso, in termini congruenti all'esigenza che si intende affrontare attraverso tale istituto e non può comunque protrarsi oltre il compimento del settantesimo anno da parte del dipendente. Si applicano le ordinarie disposizioni contrattuali in materia di preavviso in caso di dimissioni anticipate;

- Con particolare riferimento al personale dirigenziale, è possibile confermare o conferire (nuovi) incarichi anche per una durata inferiore a quella minima triennale prevista dall'articolo 19, del decreto legislativo n. 165 del 2001, mentre per la durata massima del contratto restano salvi i limiti vigenti, ovviamente nel rispetto dell'ulteriore limite riferito al settantesimo anno di età. In tale fattispecie non opera il divieto di cui all'articolo 33, comma 3, del decreto-legge n. 223 del 2006, relativo al divieto di conferire incarichi dirigenziali a soggetti che abbiano raggiunto l'età del pensionamento;
- Il trattenimento opera senza soluzione di continuità tra l'ultimo giorno di servizio del dipendente disponibile e la sua prosecuzione dell'attività lavorativa, quindi, è esclusa qualsiasi ipotesi di richiamo in servizio per il personale che comunque abbia cessato il servizio.

Con la nota sopra citata, prot. n. 982 del 19.1.2026, i responsabili di direzione, nell'individuare il fabbisogno di personale relativamente al triennio 2026 – 2028, hanno proposto il trattenimento in servizio di un anno per un'unità di personale, inquadrata nell'Area degli operatori esperti, che riveste il ruolo di coordinamento dei commessi d'aula. Si tratta di un ruolo di particolare responsabilità in quanto il coordinamento dell'assistenza alle sedute del Consiglio regionale richiede una profonda conoscenza del funzionamento e delle dinamiche dell'Assemblea legislativa, della gestione delle emergenze e del mantenimento dell'ordine e del decoro di chi partecipa alle sedute. A causa delle numerose cessazioni dal servizio e della circostanza che sono andate deserte le recenti procedure per il reclutamento di nuovo personale, non è stato possibile formare un'altra risorsa in grado di svolgere tale funzione strategica. Si ritiene quindi di inserire nel fabbisogno per l'anno 2026 la copertura di un posto di usciere-commesso d'aula mediante trattenimento in servizio, per la durata di un anno, eventualmente prorogabile, di una risorsa già in servizio nel ruolo organico del Consiglio regionale che cesserebbe dal servizio nel mese di dicembre 2026. La previsione di cui sopra rispetta limite del 10 per cento delle facoltà assunzionali del Consiglio regionale. Successivamente all'approvazione del PIAO la direzione competente in materia di personale procederà a richiedere al dipendente interessato di esprimere formalmente il consenso al trattenimento in servizio. Il trattenimento è considerato ai fini del consumo della capacità assunzionale del Consiglio regionale in quanto sostituisce la previsione di assunzione di una risorsa di analogo profilo tramite mobilità esterna e rispetta il limite del 10% delle capacità assunzionali spettanti al Consiglio regionale.

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 o per la copertura della quota d'obbligo prevista dalla legge 12 marzo 1999, n. 68, ovvero alla modifica delle modalità di copertura dei posti, ad invarianza di oneri sul bilancio del Consiglio regionale e nel rispetto di tutti i vincoli di spesa.

Il piano triennale del fabbisogno di personale di cui alla tabella A della sezione 3.3. 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.

Nella tabella A che segue è rappresentato il fabbisogno inserito nel Piano, funzionale al perseguimento degli obiettivi di valore pubblico, di performance e di prevenzione della corruzione e trasparenza di cui alla sezione 2, e le relative modalità di copertura, nella tabella B è riportata la dotazione organica vigente con il relativo costo, il prospetto riportante l'articolazione della spesa di personale, con evidenza del maggior costo delle assunzioni e del risparmio delle cessazioni, con l'IRAP ai fini della verifica del rispetto dall'articolo 1, comma 557 quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, introdotto dal D.L. 90/2014, e senza IRAP al fine della verifica del rispetto del 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.

Le previsioni del presente Piano trovano copertura nel Bilancio di previsione 2026-2028 del Consiglio regionale, approvato con D.C.R. n. 136-27423 del 16 dicembre 2025 e nel Documento Tecnico di accompagnamento al Bilancio di previsione del Consiglio regionale degli esercizi 2026-2028 e del Bilancio finanziario gestionale degli esercizi 2026-2028.

In data 5 marzo 2026 l'Organo di revisione ha rilasciato l'asseverazione prevista dal comma 1 dell'articolo 33 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34 (allegato 1 al verbale 9/2026).

La pianificazione del fabbisogno 2026-2028 investe significativamente sull'acquisizione di funzionari fortemente specializzati nelle materie giuridiche, amministrative e contabili. Centrale ai fini della connessione tra il reclutamento di personale e la realizzazione degli obiettivi di performance e le dimensioni del Valore Pubblico del Consiglio regionale è la mappatura delle competenze di cui al punto 3.1.2. Il sistema delle competenze infatti assicura il ciclo virtuoso fra salute organizzativa e salute professionale, connettendo le persone all'organizzazione e quindi ai suoi obiettivi attraverso la mappatura e rilevazione di conoscenze, capacità e comportamenti richiesti per svolgere efficacemente un determinato lavoro e agire un preciso ruolo in un determinato contesto di lavoro.

TABELLA A

Anno	Fabbisogno	Modalità di copertura	Struttura
da piano precedente	1 operatore esperto amministrativo	Mobilità legge 68/1999	A0300F
da piano precedente	1 istruttore amministrativo contabile (conclusa)	Mobilità esterna	A0200G
da piano precedente	2 istruttori amministrativo contabili	Legge 68/1999	A0300F
da piano precedente	2 istruttori amministrativi	Progressione tra le aree art. 13	A0200G
da piano precedente	4 istruttori amministrativi	Progressione tra le aree art. 13	A0300F
da piano precedente	1 funzionario amministrativo contabile	Progressione tra le aree art. 13	A0300F
da piano precedente	1 funzionario tecnico	Progressione tra le aree art. 13	A0300F
da piano precedente	1 funzionario comunicazione e relazioni esterne	Mobilità esterna	A0200G
da piano precedente	1 funzionario tecnico informatico	Mobilità esterna	A0300F
da piano precedente	1 funzionario archivista (conclusa)	Mobilità esterna	A0300F
da piano precedente	1 dirigente comunicazione istituzionale ufficio stampa, eventi, Urp e biblioteca	Avviso ai sensi dell'articolo 24 della l.r. 23/2008	A0200G
2026	3 operatori esperti uscieri*	Mobilità esterna*	A0300F
2026	2 istruttori amministrativo contabili	Legge 68/1999	A0200G
2026	1 istruttore amministrativo contabile	mobilità	A0200G
2026	1 funzionario giuridico amministrativi	Utilizzo graduatoria concorso pubblico	A0200G
2026	2 funzionari giuridico amministrativo	Utilizzo graduatoria concorso pubblico	A0300F
2026	3 funzionari amministrativo contabili	Concorso pubblico	A0200G
2026	3 funzionari amministrativo contabili	Concorso pubblico	A0300F
2026	2 funzionari giuridico amministrativi	Progressione tra le aree art. 15	A0200G
2026	2 funzionari amministrativo contabili	Progressione tra le aree art. 15	A0300F
2026	1 funzionario tecnico	Progressione tra le aree art. 15	A0300F
2026	1 funzionario amministrativo	Mobilità esterna	A0300F
2027	2 istruttori amministrativo contabili	Mobilità esterna	A0200G
2027	2 istruttori amministrativo contabili	Mobilità esterna	A0300F
2027	2 funzionari amministrativo contabili	Utilizzo graduatoria concorso pubblico	A0200G

2027	2 funzionari amministrativo contabili	Utilizzo graduatoria concorso pubblico	A0300F
2027	1 dirigente Settore Organismi consultivi, Osservatori	Scorrimento graduatoria concorso Relazioni esterne	A0200G
2028	2 operatori esperti uscieri	Mobilità esterna	A0300F
2028	1 istruttore amministrativo contabile	Mobilità esterna	A0200G
2028	1 istruttore amministrativo contabile	Mobilità esterna	A0300F
2028	2 funzionari amministrativo contabili	Utilizzo graduatoria concorso pubblico	A0200G
2028	1 funzionario amministrativo contabile	Utilizzo graduatoria concorso pubblico	A0300F

Le progressioni tra le aree ex articolo 13 del vigente CCNL sono interamente finanziate con lo 0,55% del monte salari 2018. Le progressioni tra le aree ex articolo 15 del vigente CCNL sono espletate previo completamento delle assunzioni dall'esterno previste nel 2026.
*di cui 1 mediante applicazione art. 1, comma 165, della Legge 30/12/2024, n. 207

TABELLA B

COSTO TEORICO DELLA DOT. ORGANICA CON IRAP (Art. 6 D.lgs. 165/2001)

AREA	DOTAZIONE ORGANICA TEORICA	COSTO INDIVIDUALE CON ONERI E CON IRAP	COSTO DOTAZIONE TEORICA
OPERATORI ESPERTI	**50**	29.988,48	1.499.424,00
ISTRUTTORI	**106**	33.732,37	3.575.631,22
FUNZIONARI ed E.Q.	**145**	36.640,26	5.312.837,70
DIRIG.	**15**	66.796,00	1.001.940,00
	316	COSTO DOTAZIONE ORGANICA	**11.389.832,92**
		FONDO e altre spese personale	**13.699.869,67**
TOTALE SPESA			**25.089.702,59**
DECURTAZIONI RISP LIM ART 1 COMMA 557 L 296/2006			
SPESE RINN CONTR CCNL DIR 2019/2021			**158.857,39**
SPESE PER CATEGORIE PROTETTE QUOTA D'OBBLIGO			**505.300,17**
TOTALE SPESA AI FINI RISP ART 1 COMMA/557 L 296/2006			**24.425.545,03**

VERIFICA LIMITI DI SPESA AI SENSI DELL'ART. 1 COMMA 557 E SEGUENTI LEGGE 296/2006 (con IRAP)

ANNI	impegni CONSIGLIO media triennio 2011-2013	CONSIGLIO 2026	CONSIGLIO 2027	CONSIGLIO 2028
Retribuzioni lorde al personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato (inclusi comandati in entrata)	18.468.398,26	13.467.605,53	13.345.295,78	13.350.243,52
Risparmio cessazioni comprensivo di oneri 2026		- 15.954,77		
Risparmio cessazioni comprensivo di oneri 2027			- 163.892,28	
Risparmio cessazioni comprensivo di oneri 2028				- 233.000,24
Risparmio risultato e produttività cessati con oneri				
Maggior costo assunzioni Piano 2026-2028 (anni 2026 2027 2028 comprensivo di oneri)		1.084.491,70	1.499.013,03	1.721.485,61
Produttività/risultato neo assunti 2025 su 2026 con oneri		223.500,45		
Produttività/risultato neo assunti 2026 su 2027 con oneri			53.274,58	
Produttività/risultato neo assunti 2027 su 2028 con oneri				
Spese personale gruppi e uffici di comunicazione	5.958.125,38	3.466.574,61	3.390.403,20	3.383.477,09
Spese connesse ai servizi di mensa per il personale regionale (C.C.N.L. vigenti)		356.000,00	356.000,00	356.000,00
Spese inerenti le procedure concorsuali (cancelleria, affitto locali, gettoni componenti commissioni giudicatrici e comitati di vigilanza, ecc.)		250.000,00	100.000,00	50.000,00
Oneri a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori		4.746.873,68	4.509.843,21	4.509.309,06
Arretrati CCNL 2019-2021 dirigenti comprensivi di oneri		- 148.892,17	- 148.892,17	- 148.892,17
Spese per Categorie Protette quota d'obbligo comprensiva di oneri		- 505.300,17	- 501.984,68	- 501.984,68

ANNI	impegni CONSIGLIO media triennio 2011-2013	CONSIGLIO 2026	CONSIGLIO 2027	CONSIGLIO 2028
IRAP		1.502.294,99	1.491.694,48	1.498.143,74
IRAP su arretrati dirigenti Ccnl 2019-2021		- 9.965,22	- 9.965,22	- 9.965,22
TOTALE	**24.426.523,64**	**24.417.228,63**	**23.920.789,93**	**23.974.816,71**

VERIFICA LIMITE DI SPESA ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006 (MEDIA SPESA DI PERSONALE 2011/2013): 24.426.523

ANNO	2011	2012	2013	MEDIA
SPESA DA CONSUNTIVO	26.649.025,00	25.939.611,00	20.690.933,00	**24.426.523,00**

VERIFICA LIMITI DI SPESA DI CUI AL D.L. n. 34 del 30/04/2019 - D.M. 03/09/2019 (senza IRAP)

ANNO	CONSIGLIO 2026	CONSIGLIO 2027	CONSIGLIO 2028
Retribuzioni lorde al personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato (inclusi comandati in entrata)	13.467.605,53	13.345.295,78	13.350.243,52
Risparmio cessazioni comprensivo di oneri 2026	- 15.954,77		
Risparmio cessazioni comprensivo di oneri 2027		- 163.892,28	
Risparmio cessazioni comprensivo di oneri 2028			- 233.000,24
Risparmio risultato e produttività cessati con oneri			
Maggior costo assunzioni Piano 2026-2028 (anni 2026 2027 2028 comprensivo di oneri)	1.084.491,70	1.499.013,03	1.721.485,61
Produttività/risultato neo assunti 2025 su 2026 con oneri	223.500,45		
Produttività/risultato neo assunti 2026 su 2027 con oneri		53.274,58	
Produttività/risultato neo assunti 2026 su 2027 con oneri			

ANNO	CONSIGLIO 2026	CONSIGLIO 2027	CONSIGLIO 2028
Spese personale gruppi e uffici di comunicazione	3.466.574,61	3.390.403,20	3.383.477,09
Spese connesse ai servizi di mensa per il personale regionale (C.C.N.L. vigenti)	356.000,00	356.000,00	356.000,00
Spese inerenti le procedure concorsuali (cancelleria, affitto locali, gettoni componenti commissioni giudicatrici e comitati di vigilanza, ecc.)	250.000,00	100.000,00	50.000,00
Oneri a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	4.746.873,68	4.509.843,21	4.509.309,06
Totale	**23.579.091,20**	**23.089.937,52**	**23.137.515,04**
Limite di spesa massimo potenziale rispetto al rendiconto 2024	**28.629.221,56**		
IRAP	1.502.294,99	1.491.694,48	1.498.143,74

Spesa massima spettante

ANNO	2026	2027	2028
spesa max	28.629.221,56	28.629.221,56	28.629.221,56

3.3.5 Formazione

Premessa

L'attività di formazione del personale è considerata dal Consiglio regionale del Piemonte uno degli elementi fondamentali per il rafforzamento della capacità amministrativa attraverso la creazione di valore pubblico. Non un'attività, dunque, esclusivamente mirata alla crescita personale di chi a vario titolo lavora nell'Ente, ma lo strumento privilegiato per il miglioramento della performance dell'Amministrazione.

Il sistema formativo del Consiglio regionale fa riferimento ad un insieme di regole condivise con il personale della Giunta regionale (Regole del Sistema Formativo) e si uniforma al Sistema di Gestione della Qualità secondo la norma ISO 9001:2015.

Gli interventi formativi si articolano in corsi obiettivo, interventi formativi progettati dall'Ente per rispondere in modo mirato a specifiche esigenze formative del personale regionale e corsi a partecipazione individuale, una modalità di accesso alla formazione da attivare se le esigenze emerse non sono comuni ad altri dipendenti e sono tali da escludere un intervento di formazione obiettivo.

Per mitigare l'impatto dell'impegno per la formazione sull'attività lavorativa dei dipendenti, sono previste diverse modalità di erogazione:

Corsi on line asincroni;

Corsi on line sincroni, erogati da formatori interni, da fornitori privati (soprattutto per la formazione individuale) o da soggetti pubblici, quali università, SNA, Ministeri;

Corsi in presenza, oltre che per i corsi sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, anche per tutte quelle attività formative che richiedono momenti laboratoriali.

Per ogni dipendente del Consiglio regionale è previsto un Piano di studi individuale, strumento che consente di valorizzare la formazione fruita attraverso l'attribuzione di crediti formativi. Come concordato con i referenti della Giunta regionale, dal 2025 si attribuisce convenzionalmente un credito per ogni ora di formazione, a condizione che sia stata accertata la partecipazione del discente per almeno i tre quarti della durata dell'evento formativo e che sia attestato l'apprendimento con esito positivo, qualora sia previsto un test di verifica. Il credito formativo viene attribuito per intero anche nei casi in cui la presenza non sia totale, purché pari ad almeno tre quarti della durata. Nei casi in cui la presenza sia inferiore ai tre quarti della durata e/o la verifica dell'apprendimento non sia positiva, il credito non viene attribuito, neppure parzialmente.

La progettazione delle attività formative ha inizio con la rilevazione dei bisogni formativi condotta ogni anno nel periodo dicembre – gennaio e sintetizzata nel Documento di rilevazione dei bisogni formativi. Tale documento è redatto sulla base di quanto emerso nelle riunioni svolte per raccogliere le osservazioni e le proposte dei dirigenti e dei direttori per le attività formative per l'anno successivo e dall'analisi dei questionari di rilevazione dei bisogni formativi sottoposti ad un campione di dipendenti.

Nel 2025 è stata inoltre avviata, in via sperimentale, la rilevazione dei gap delle competenze su un campione di dipendenti, i cui risultati hanno contribuito alla programmazione della formazione per il 2026.

Al termine di ogni anno, un Rapporto di valutazione della formazione, fornisce un rendiconto di tutte le attività svolte e della valutazione fornita dai dipendenti dei corsi a cui hanno partecipato.

La formazione, erogata e fruita, è costantemente monitorata, permettendo ai dirigenti di verificare la situazione dei dipendenti loro assegnati in ogni momento dell'anno. Il Sistema di gestione della qualità, adottato dall'Ufficio Formazione, garantisce, inoltre, la tracciabilità dei processi e il costante miglioramento delle procedure adottate.

Il sistema formativo del Consiglio regionale prevede tra i suoi destinatari non solo i dipendenti del Consiglio stesso, ma anche i Consiglieri regionali, i dipendenti dei Gruppi consiliari, e, ove necessario, il personale esterno che a vario titolo partecipa all'attività dell'Ente. Per questo genere di discenti non è previsto un Piano di studi individuale, né l'attribuzione di crediti formativi.

Consuntivo 2025

Nel corso del 2025 sono stati erogati 48 corsi obiettivo, per un totale 1695 giornate formative.

Sono stati inoltre finanziati 76 corsi di formazione a richiesta individuale, per un totale di 171 giornate di formazione.

Per adempiere a quanto prescritto dalla Direttiva 16 gennaio 2025 Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti del Ministero della Pubblica Amministrazione, a tutti i dipendenti del Consiglio regionale sono stati messi a disposizione percorsi formativi per totale di 42 ore. A questi si sono aggiunti i corsi obiettivo e i corsi a domanda individuale tesi ad implementare competenze specifiche, richiedenti un tipo di formazione di livello elevato o specialistico.

I 254 dipendenti del Consiglio regionale che nel corso del 2025 hanno seguito percorsi formativi erogati dall'Ente hanno fruito in totale di 14.931 ore di formazione, con una media di 59 ore pro capite.

Il dato risente della variazione della platea dei fruitori nel corso dei mesi presi in esame, quali le cessazioni o le assunzioni di dipendenti.

Si deve comunque evidenziare come tutte le dipendenti neoassunte, per cui si è provveduto a riparametrare l'obiettivo delle 40 ore di formazione in base al periodo effettivo di servizio, abbiano completato le ore di formazione assegnate.

Esclusi, pertanto, i dipendenti cessati nel corso dell'anno e considerato il diverso obiettivo assegnato alle neoassunte, emerge che il 95% del personale in servizio presso il Consiglio regionale del Piemonte ha fruito di un minimo di 40 ore di formazione nel 2025.

Parte rilevante nella formazione obiettivo hanno avuto i corsi dedicati alla sicurezza nei luoghi di lavoro, che nel 2025 hanno coinvolto non solo il personale di ruolo del Consiglio regionale, ma anche i dipendenti dei Gruppi consiliari.

Si deve infine sottolineare l'impegno profuso dal Consiglio regionale per formare il personale sia sulle buone pratiche da adottare per proteggere dispositivi e dati da minacce informatiche, sia sulla gestione di eventuali incidenti informatici.

La formazione in materia di cybersicurezza ha previsto diversi livelli di approfondimento, prendendo l'avvio nel 2024 con la formazione delle figure apicali e dei dipendenti che ricoprono ruoli strategici nell'Ente in relazione al trattamento dei dati e alla gestione del Sistema informativo propriamente detto. Nel 2025 la formazione in materia di sicurezza informatica è stata estesa a tutto il personale dipendente, senza eccezioni, prevendendo corsi di livello avanzato per le figure apicali e per il personale che si occupa a vario titolo dei temi della protezione dei dati, della sicurezza informatica e della transizione digitale.

Il Consiglio Regionale del Piemonte nel 2025 ha assegnato risorse pari a:

€ 20.000 per "Acquisto di servizi per Formazione – Spese per la formazione specifica" (cap. art. 1);

€ 70.000 per "Acquisto di servizi per Formazione – Spese per la formazione" (cap. 14039 art. 2)

Il totale della spesa impegnata per la formazione erogata nel 2025 ammonta ad € 42.214,00 così suddivisi:

€ 29.473,50 per corsi a domanda individuale

€ 12.740,50 per corsi obiettivo

a cui si aggiungono le risorse impegnate per la formazione nell'ambito del Progetto di sviluppo delle competenze trasversali e digitali (determinazione n. A0304B_107 DEL 27.03.2025 e n. A0304B_261 DEL 23.09.2025 del settore Sistemi informativi e banca dati Arianna), finanziato per il 2025 per un importo pari a 82.566,30 euro.

Piano di formazione per l'anno 2026

La rilevazione dei fabbisogni formativi, condotta nel dicembre 2025, attraverso la somministrazione di un questionario ad un campione di dipendenti comprendente i Direttori, i Dirigenti e rappresentanti delle diverse aree, ha evidenziato un generale interesse per i temi che più di recente sono stati individuati come basilari per la creazione di valore pubblico: le competenze di leadership, le soft skills, la sicurezza informatica, la protezione dei dati personali. Il campione ha evidenziato un interesse minore per le materie tradizionalmente oggetto di formazione nelle amministrazioni pubbliche (appalti, normativa di settore, sicurezza). Si deve inoltre evidenziare la sostanziale identità di valutazione tra i dipendenti delle due direzioni.

Questo sistema di rilevazione dei bisogni formativi, in uso da molti anni e parte integrante del Sistema di Gestione della Qualità che il Sistema formativo del Consiglio regionale ha adottato, dovrà necessariamente nei prossimi anni essere adeguato alle recenti direttive ministeriali in materia di formazione e valorizzazione del capitale umano, concentrandosi sul rafforzamento delle competenze attraverso la misurazione dei gap tra i livelli di conoscenza e le capacità richieste ad ogni dipendente.

A questo scopo il Consiglio regionale del Piemonte ha dato l'avvio ad un progetto di mappatura delle competenze attraverso l'individuazione dei processi caratterizzanti, dei processi di supporto e dei processi trasversali dell'Ente e dei profili di ruolo che concorrono alla loro realizzazione. Nel corso del 2025 è stata avviata una sperimentazione su un campione di dipendenti, ai quali è stata assegnata una scheda con la descrizione delle attività principali che caratterizzano il loro profilo e con l'indicazione delle conoscenze e delle capacità tecniche che ciascun dirigente ritiene necessarie per ricoprire quel ruolo. Per ciascuna conoscenza e capacità tecnica è stato indicato un valore atteso, definito dal dirigente, mentre il valore atteso per le capacità comportamentali corrisponde al valore previsto nel Framework delle competenze trasversali del personale non dirigenziale, di cui al D.M. 28 giugno 2023.

Dopo una prima fase di autovalutazione dei dipendenti, si è proceduto con la valutazione dei dirigenti ed a colloqui di feedback, per definire una valutazione condivisa e le eventuali aree di miglioramento.

Il risultato atteso in termini organizzativi è rappresentato dall'individuazione delle aree di forza e delle aree di miglioramento, attraverso la valorizzazione dei "gap" tra il valore atteso e la valutazione attribuita a ciascun item. Tale valorizzazione non solo faciliterà un allineamento delle competenze al ruolo richiesto e alle esigenze derivanti dalle strategie dell'Ente, ma costituirà una leva per valorizzare le competenze esistenti e per creare opportunità di crescita per i dipendenti, fornendo elementi utili per addivenire ad una pianificazione della formazione sempre più calata sulle effettive specifiche esigenze delle strutture.

Le risultanze della fase sperimentale sono confluite in una “Dashboard delle competenze”, che permette di elaborare e confrontare i dati, in base al profilo, al settore di appartenenza, alle competenze da valutare. La dashboard è in fase di design: i diversi uffici coinvolti nella gestione del personale stanno lavorando ad implementarne le funzionalità, con lo scopo di giungere ad un applicativo che consenta, una volta completata la mappatura delle competenze, di “mettere a sistema” la formazione del personale e farne parte integrante della pianificazione strategica dell’Ente.

Sulla scorta della rilevazione dei fabbisogni e tenendo in considerazione quanto emerso dalla sperimentazione relativa alla mappatura delle competenze, in funzione degli obiettivi di performance che il Consiglio Regionale si propone di conseguire per l’anno 2026, i Direttori e i Dirigenti hanno fornito nel corso delle riunioni di struttura dedicate alla rilevazione dei bisogni formativi, le indicazioni necessarie alla elaborazione del Piano della formazione 2026, che si possono sintetizzare come segue:

LINEE STRATEGICHE	OBIETTIVI TRASVERSALI	ATTIVITÀ FORMATIVE A SUPPORTO
Linea 1 – Il Consiglio per i cittadini e per gli stakeholders esterni	Accessibilità dell’amministrazione	Corso sulla gestione dell’attività di front office
Linea 1 – Il Consiglio per i cittadini e per gli stakeholders esterni Linea 3 – Il Consiglio dei diritti, della trasparenza e del digitale	Accessibilità dell’amministrazione Il Consiglio dei diritti, della trasparenza e del digitale	Corso di formazione sull’accessibilità digitale per dipendenti del Consiglio regionale e dei gruppi consiliari
Linea 2 - Il Consiglio per gli organi regionali e gli stakeholders interni	Efficienza organizzativa	Fondamenti di Program Management Corso team building Corso su Performance e leadership nella PA Percorsi formativi sulle novità introdotte dalla Legge 07/01/2026, n. 1 di riforma della

		disciplina della responsabilità amministrativa e delle funzioni della Corte dei Conti Formazione su lavoro agile e lavoro da remoto
Linea 2 - Il Consiglio per gli organi regionali e gli stakeholders interni	Qualità dell'azione amministrativa	Corso di formazione sul risk management per addetti al Sistema di Gestione della Qualità. Formazione specialistica su: legislazione regionale, scienza e tecnica della legislazione, tecnica normativa. Formazione su tecniche redazione atti amministrativi e documenti giuridici.
Linea 3 – Il Consiglio dei diritti, della trasparenza e del digitale	Digitalizzazione	Corsi di formazione di livello base e avanzato su pacchetto Office; Formazione sugli strumenti informatici a supporto di lavoro agile e lavoro da remoto;
	P.A. veloce, facile e sicura	Corsi di livello base e avanzato (per referenti) su protezione dei dati personali; Formazione su Direttiva NIS2 per dipendenti del Consiglio regionale e dei gruppi consiliari; Corso avanzato sulle implicazioni giuridiche della Direttiva NIS2. Corso su cybersecurity e protezione dati personali.
	Salute organizzativa Sviluppo risorse umane	Whistleblowing: formazione sulla disciplina del whistleblowing per dipendenti del Consiglio regionale, personale dei gruppi e personale esterno; Whistleblowing: formazione specialistica per i soggetti addetti o coinvolti nel processo di gestione delle segnalazioni; Formazione sulle tecniche di comunicazione: per la prevenzione dei conflitti;

		Corso sulle pari opportunità; Corso di base su ruolo e attività del CUG per tutti i dipendenti. Corso specialistico per componenti del CUG; Corso di comunicazione efficace.
	Trasparenza Anticorruzione	Corso di formazione sulla cultura dell'integrità per tutti i dipendenti; Formazione sugli obblighi di pubblicazione; Formazione sull'attività negoziale: appalti, codice dei contratti, piattaforma MEPA. Formazione procedure di gara e affidamenti settore ITC
	Efficientamento processi	Corso sul nuovo sistema di trascrizione resoconti consiliari; Addestramento utilizzo libro firma Cosmo; Corso su protocollazione e gestione documentale.

Budget

Il Consiglio Regionale del Piemonte per il 2026 ha assegnato risorse pari a:

- € 15.000 per "Acquisto di servizi per Formazione – Spese per la formazione specifica" (cap. art. 1);
- € 60.000 per "Acquisto di servizi per Formazione – Spese per la formazione" (cap. 14039 art. 2)

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

Il monitoraggio della sottosezione 2.1 “Valore pubblico”, a cura dei responsabili di direzione, viene effettuato in conformità a quanto previsto dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e viene implementato in corso di esercizio, poiché esplica un ruolo fondamentale nella verifica dell’andamento delle attività, contribuendo a conseguire il miglioramento dell’impatto prodotto dal Consiglio.

Il monitoraggio della sottosezione 2.2 “Performance” della Sezione 2, viene effettuato in conformità agli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e ai 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 comportare 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 nella sezione della performance determinando la conclusione del corrispondente ciclo di gestione.

I responsabili di direzione e di settore sono tenuti a operare un monitoraggio mirato e costante, in itinere ed ex post, verificando il raggiungimento degli obiettivi fissati e l’impatto sull’efficacia e sull’efficienza dell’azione amministrativa, come definito all’interno delle singole sezioni. I responsabili delle strutture apicali danno conto del monitoraggio di queste e delle altre sezioni del Piano nell’ambito della relazione annuale sulla performance.

Relativamente al monitoraggio della sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” della sezione 2 (Valore pubblico, performance e anticorruzione), a cura del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, si rinvia a quanto espressamente previsto nei relativi paragrafi della sottosezione 2.3. La definizione e applicazione degli indicatori che costituiranno il sistema di monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione mira a costruire un sistema di misurazione idoneo alla protezione del Valore Pubblico generato dall’azione amministrativa.

Nell’ambito 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, individuare eventuali criticità e scostamenti rispetto a quanto pianificato ed intervenire per contribuire al mantenimento dei livelli di qualità. Il monitoraggio dei processi e delle prestazioni consente di ottenere informazioni rilevanti per garantire la qualità del sistema organizzativo e identificare la necessità di attuare azioni di

miglioramento finalizzate all'ottimizzazione dei processi interni e delle risorse, contribuendo così 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 e strumenti utili al miglioramento continuo dell'organizzazione e della soddisfazione degli utenti. Il sistema di indicatori di cui si è dotato l'Ente permette di misurare l'andamento di parametri significativi necessari a valutare l'efficacia e l'efficienza delle diverse aree organizzative.

Il monitoraggio in corso d'anno degli indicatori di impatto del Valore pubblico ha messo in evidenza i seguenti elementi.

Indicatori di impatto della DIMENSIONE 1 – QUALITA' DELLA NORMAZIONE

PARTECIPAZIONE DEI CITTADINI E ASCOLTO DELLA COMUNITÀ DI RIFERIMENTO ATTRAVERSO IL SEGUENTE INDICATORE:

Numero di consultazioni e audizioni sui progetti di legge

Nell'iter di approvazione degli atti normativi lo strumento principale per l'ascolto dei potenziali stakeholder è la **consultazione**, che può essere effettuata online – mediante l'inserimento del provvedimento in apposita sezione del sito istituzionale del Consiglio, nella quale gli interessati possono inviare le loro memorie - ovvero in presenza. La scelta tra le due modalità è demandata alla commissione, che valuta di volta in volta in relazione all'importanza dell'argomento, al numero dei potenziali interlocutori e al tempo a disposizione. È evidente, infatti, che se la consultazione in presenza offre maggiori opportunità di approfondimento dei temi oggetto di esame, il canale online consente di coinvolgere un numero più elevato di soggetti in tempi più ristretti. Questi vantaggi della modalità online spiegano il maggior ricorso alla modalità online rispetto a quella in presenza. Nel corso del 2025, particolare rilievo ha avuto la tornata di consultazioni sul Piano Socio-Sanitario regionale, che è stato approvato dall'Aula nel mese di dicembre. Data l'importanza del documento programmatico per i cittadini piemontesi, si è scelto di effettuare le consultazioni con modalità diverse da quelle ordinarie: il Consiglio regionale, attraverso la commissione consiliare competente, ha ritenuto opportuno incontrare i cittadini sul territorio, effettuando le consultazioni in forma "diffusa", con 8 incontri organizzati e svolti nelle province piemontesi, oltre alle consultazioni online, a fronte delle quali sono pervenute 95 memorie.

Consultazioni svolte nell'anno 2025

Commissione	Numero consultazioni online	Numero consultazioni in presenza
I Commissione	9 di cui 1 congiunta con la II C.	1 congiunta con la II Commissione in presenza
II Commissione	2 di cui 1 congiunta con la I C.	8 in presenza di cui 1 congiunta con la I C.
III Commissione	3	0
IV Commissione	6	8 consultazioni in presenza tutte sul Piano Socio Sanitario Regionale così suddivise: **il 20 ottobre** presso la sede della Città Metropolitana (soggetti operanti Torino e Provincia mattina e pomeriggio); **il 27 ottobre** presso la sede del Consiglio regionale - Palazzo Lascaris (soggetti operanti Torino e Provincia, mattina e pomeriggio) **il 29 ottobre** presso il salone di rappresentanza dell'Ospedale di Alessandria - Quadrante Alessandria-Asti, mattina e pomeriggio; **il 3 novembre** presso la sede del Consiglio regionale – Palazzo Lascaris (soggetti ad articolazione regionale, mattina e pomeriggio); **il 10 novembre** presso la sede del Consiglio regionale – Palazzo Lascaris (soggetti ad articolazione regionale, mattina e pomeriggio); **il 17 novembre** presso la sede del Consiglio regionale – Palazzo Lascaris (solo Organismi di parità, Garanti Ires e Istituto zooprofilattico regionale, solo mattina); **il 24 Novembre** presso Aula Magna Università di Novara – Quadrante NO-VC-BI-VCO, mattina e pomeriggio; **il 1° dicembre** presso il Castello degli Acaja - Fossano (CN) -

		Quadrante CUNEO, mattina e pomeriggio.
V Commissione	0 on line	1 in presenza
VI Commissione	4 consultazioni on-line	0 in presenza
VII Commissione	1 consultazione on-line	0
Commissione Legalità	1 consultazione on-line congiunta con la I Commissione	0
Totale	26	18

Per quanto riguarda l'aspetto dell'ascolto del territorio attraverso l'istituto delle **audizioni** si riporta di seguito il prospetto delle audizioni svolte nel corso del 2025 dalle commissioni permanenti, al fine di dare voce a problematiche del territorio che gruppi organizzati hanno richiesto di portare all'attenzione del Consiglio. Si evidenzia, in particolare, il rilevante numero di audizioni effettuate dalla IV commissione, competente in materia di sanità e assistenza, seguita, seppur con netto distacco, dalla II commissione, soprattutto per quanto riguarda il tema dei trasporti pubblici.

COMMISSIONI	Audizioni
I COMMISSIONE	1
II COMMISSIONE	10 di cui 2 congiunte (1 con la V e 1 con la VI)
III COMMISSIONE	8 di cui 4 congiunte (1 con la IV, 2 con la V, e 1 con la Legalità)
IV COMMISSIONE	31 di cui 1 congiunta con la III
V COMMISSIONE	7 di cui 4 congiunte (1 con la II, 3 con la III)
VI COMMISSIONE	8 di cui 1 congiunta (con la II)
VII COMMISSIONE	**0**
COMMISSIONE LEGALITÀ	6 di cui 1 congiunta con la III

RILEVAZIONE DELLA QUALITÀ DELLA NORMAZIONE ATTRAVERSO I SEGUENTI INDICATORI:

Numero di leggi approvate nel 2025 per le quali viene prevista la verifica dell'efficacia

Nel 2025 sono state approvate n. 22 leggi regionali. Solo 2 contengono una clausola valutativa, e sono rispettivamente la legge regionale 27 marzo 2025, n. 5, “Misure di sostegno per le vittime di truffe commesse attraverso strumenti informatici o telematici che hanno come presupposto la dipendenza affettiva” e la legge regionale 17 luglio 2025, n. 11, “Misure per garantire modalità uniformi di esercizio dell'attività libero-professionale intramuraria sul territorio regionale”. Nessuna legge contiene una clausola di monitoraggio.

La natura e il contenuto delle leggi approvate nel corso del 2025 ha determinato il numero esiguo di clausole valutative e di monitoraggio. Delle 22 leggi votate dall’Assemblea regionale, ad esclusione delle due leggi richiamate sopra che contengono una clausola valutativa, 8 sono leggi in materia di bilancio e 8 sono modifiche di leggi vigenti, che per loro natura, non richiedono clausole valutative o di monitoraggio. Le restanti leggi prevedono il recepimento di impegni istituzionali ovvero il riordino dell’ordinamento regionale e non richiedevano clausole valutative, trattandosi, anche in questi casi, di modifiche a leggi in vigore.

Numero di rilievi e/o impugnative nei confronti di leggi regionali pubblicate nel 2025

Nel corso del 2025 il Governo ha promosso una sola impugnativa nei confronti di due articoli della legge regionale dell’8 luglio 2025, n. 9, “Legge annuale di riordino dell'ordinamento regionale. Anno 2025” (rispettivamente l’art. 34, in tema di deflusso ecologico, e l’art. 50 riguardante la modifica del perimetro di un parco e di un’area naturale protetta). Si tratta di articoli introdotti nel disegno di legge a seguito di emendamenti presentati da consiglieri in aula, su cui erano pervenuti rilievi ministeriali; sui rilievi trasmessi sono intercorse diverse interlocuzioni con gli uffici ministeriali ed il consigliere primo firmatario degli emendamenti, che tuttavia non hanno portato all’impegno alla modifica delle norme nel senso richiesto dagli uffici ministeriali. Il governo ha quindi proceduto all’impugnativa, lamentando l’invasione della competenza legislativa statale ed il contrasto delle disposizioni così introdotte con diverse disposizioni costituzionali. Al momento, il ricorso non è ancora stato calendarizzato dalla Corte Costituzionale.

Indicatori di impatto della DIMENSIONE 2 – PROMOZIONE DEL TERRITORIO E DELL’IDENTITA’ PIEMONTESE

FAVORIRE LA PARTECIPAZIONE E LA SUSSIDIARIETÀ, SIA VERTICALE CHE ORIZZONTALE, E OTTIMIZZARE LE RISORSE CHE ALIMENTANO IL SENSO CIVICO E LA RESPONSABILITÀ COLLETTIVA:

Numero di richieste di patrocinio oneroso e delle relative concessioni

L’Avviso pubblico per la presentazione di proposte di organizzazione partecipata e di domande di patrocini onerosi a sostegno di iniziative promosse da enti pubblici e privati per l’anno 2025 ha introdotto una sostanziale novità, che risiede nel fatto che la definizione del contributo del patrocinio oneroso viene quantificato solo a rendicontazione. L’annualità è stata suddivisa in 5 periodi. Ogni istante presenta la richiesta di patrocinio entro i termini

indicati dall'Avviso, e comunque entro il giorno precedente alla data di inizio dell'evento; ha poi l'obbligo di presentare la rendicontazione entro 100 giorni dalla fine dell'iniziativa, pena decadenza.

Sulla base di questo nuovo percorso di definizione del contributo, è possibile, ad oggi, trasmettere i dati definitivi solo dei primi 3 periodi di competenza, ovvero le iniziative che svoltesi tra gennaio e luglio 2025, hanno presentato la rendicontazione allo scadere dei loro 100 giorni, ovvero fino a novembre 2025 (scadenza del 3° periodo).

Alla luce delle novità apportate sono state registrate le seguenti istanze:

1° periodo – enti privati

richieste totali: 28 di cui concesse: 9

1° periodo – enti pubblici

richieste totali: 3 di cui concesse: 3

2° periodo – enti privati

richieste totali: 55 di cui concesse: 12

2° periodo – enti pubblici

richieste totali: 20 di cui concesse: 10

3° periodo – enti privati

richieste totali: 84 di cui concesse: 42

3° periodo – enti pubblici

richieste totali: 20 di cui concesse: 10

In totale, nei primi 3 periodi di competenza, si registrano:

privati – istanze totali pervenute: 167, di cui concesse: 63

pubblici – istanze totali pervenute: 43, di cui concesse: 23

In merito al 4° periodo indicato nell'Avviso pubblico, si può condividere il dato relativo al numero di istanze pervenute, e non le concessioni di contributo, poiché non ancora scaduti i 100 giorni per la ricezione dei rendiconti del periodo di competenza:

4° periodo – enti privati: 64 istanze

4° periodo – enti pubblici: 18 istanze

Numero e tipologia degli eventi dedicati alle ricorrenze istituzionali e alle giornate celebrative, alle tradizioni popolari e alle eccellenze agroalimentari del Piemonte

Totale eventi dedicati alle ricorrenze istituzionali e alle giornate celebrative: numero 43.

Totale Comuni aderenti all'80° anniversario della Resistenza con propri eventi celebrativi promossi dal Consiglio regionale e dal Comitato Resistenza e Costituzione: numero 83.

Totale Comuni che hanno distribuito in eventi dedicati ai diciottenni la copia del nuovo volume Costituzione e Statuto: numero 59.

In relazione alle tradizioni popolari e alle eccellenze agroalimentari del Piemonte, il Consiglio regionale ha organizzato, in collaborazione con Enti Pubblici e Privati, numero 184 iniziative attraverso l'istituto dell'organizzazione partecipata.

FAVORIRE LE INIZIATIVE RIVOLTE AGLI STUDENTI PER LA PROMOZIONE E LO SVILUPPO DELLA CITTADINANZA CONSAPEVOLE:

Nel corso del 2025 il Consiglio regionale del Piemonte ha rafforzato in modo significativo il proprio impegno nel coinvolgimento degli studenti, riconoscendo nel mondo della scuola un interlocutore privilegiato per la promozione e lo sviluppo di una cittadinanza consapevole, attiva e responsabile. Un ruolo centrale nel dialogo con i più giovani è stato svolto dagli eventi organizzati dal Consiglio regionale al Salone internazionale del libro.

Numero di visite dedicate del Palazzo

Nel corso del 2025 il Consiglio regionale del Piemonte ha intensificato le attività rivolte ai cittadini e in particolare al mondo della scuola, con l'obiettivo di favorire la conoscenza dell'istituzione, dei suoi spazi e delle sue funzioni. Il programma "**Porte Aperte a Palazzo Lascaris**", affidato da aprile alle guide turistiche di Turismo Torino e Provincia, ha rappresentato uno degli strumenti più efficaci per avvicinare gli studenti alla vita democratica regionale. Sono stati infatti coinvolti **cinquanta** istituti scolastici provenienti da tutto il Piemonte, per un totale di **1.209** visitatori, dei quali **1.065** studenti – a partire dalla classe quinta della scuola primaria – e **144** docenti.

Numero di mostre organizzate a Palazzo Lascaris

Accanto alle visite istituzionali, le **mostre** allestite presso la **Galleria Spagnuolo** hanno contribuito a valorizzare il patrimonio culturale, sociale e civile del Piemonte. Le esposizioni si sono sviluppate lungo temi trasversali, dal benessere alla cultura del territorio, dalla memoria storica alla parità di genere. L'anno si è aperto con "Orizzonte bianco", dedicata al rapporto tra sport invernali e turismo piemontese, organizzata in concomitanza con i FISU World University Games. A questa è seguita, da aprile a giugno, la mostra fotografica "La meraviglia Unesco di Langhe Roero e Monferrato", allestita per celebrare il decennale dell'iscrizione dei paesaggi vitivinicoli nella World Heritage List. Durante l'estate, "Il Piemonte all'opera" ha approfondito il valore del lavoro attraverso immagini tratte dall'archivio fotografico del Consiglio, con particolare attenzione al ruolo delle donne e dei giovani. A settembre, "Donne e motori? Gioie e basta" ha affrontato il tema del superamento degli stereotipi di genere, mentre da ottobre a gennaio l'esposizione "Tormenti, visioni, evasioni", dedicata alla produzione artistica legata alla salute mentale, ha concluso il ciclo

annuale. Complessivamente le mostre hanno registrato **405 visitatori**, un dato significativo considerata anche la loro forte valenza educativa.

Anche l'**URP** ha contribuito a diffondere la conoscenza dell'istituzione attraverso le esposizioni visibili dalle **vetrine esterne**, che hanno permesso di raggiungere un pubblico ampio e diversificato. Le mostre allestite durante l'anno – "Alpini uomini di pietra", dedicata alla Giornata regionale del valore alpino; "Sulle Ali della Bora, nel Ruggito del Leone", in occasione del Giorno del Ricordo; e "Marionette da favola", realizzata con la Fondazione Marionette Grilli – hanno arricchito la proposta culturale del Consiglio rendendola accessibile anche a chi transita quotidianamente in via Arsenale.

Indicatori di impatto del CAPITALE UMANO

AZIONI PER LA RIMOZIONE DEGLI ELEMENTI DI DISPARITÀ, CONFLITTUALITÀ, STRESS E DISAGIO PER AUMENTARE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO E LA MOTIVAZIONE DEL PERSONALE

Sportello integrato d'ascolto

In continuità con il progetto "Formazione e benessere organizzativo", nel corso del 2025 è stato nuovamente attivato uno Sportello di ascolto a favore dei dipendenti, affidato ad una società qualificata di professionisti in psicologia, counseling, coaching.

Lo sportello integrato d'ascolto è stato attivato a luglio 2025 e nei mesi successivi sono pervenute alla società affidataria 3 richieste di supporto (per un totale di 15 ore) che sono state espletate dai professionisti in base a quanto rilevato dal questionario erogato in seguito alle richieste di colloquio (2 psicoterapeuti e 1 coach). L'attività dello Sportello proseguirà anche nel 2026.

Diffusione e sviluppo di una corretta comunicazione e benessere organizzativo

Nell'ambito delle iniziative di promozione del benessere organizzativo, è stato promosso un **seminario** della direzione Amministrazione, Personale, Sistemi informativi e Organismi di garanzia, incentrato sugli obiettivi strategici, sui progetti di sviluppo e di innovazione amministrativa del Consiglio regionale, che si è tenuto nella prima parte dell'anno. Dai questionari di valutazione somministrati ai partecipanti è emerso un giudizio complessivo sull'evento molto buono, pari a 5.38 rispetto ad una scala che va da un minimo di 1 ad un massimo di 6.

Riconoscere l'importanza della comunicazione e dell'ascolto attivo quale strumento efficace per favorire un buon clima aziendale è alla base dell'iniziativa dell'Ente sulla somministrazione ai dipendenti di un'**indagine di clima sul benessere organizzativo**. Il questionario è stato sottoposto ai dipendenti nei primi giorni del mese di dicembre 2025 e

gli esiti dell'indagine saranno analizzati anche nell'ottica di attivare nuove azioni da inserire nel prossimo Piano integrato di attività e organizzazione.

LAVORO AGILE

Verifica dell'impatto del lavoro agile sull'efficientamento dei processi lavorativi in termini di continuità e qualità dei servizi erogati attraverso gli indicatori del livello di qualità collettiva raggiunto

Il monitoraggio effettuato su alcune delle attività svolte a distanza e messo a confronto da gennaio ad agosto 2019, anno in cui non era applicato il lavoro agile, e lo stesso periodo del 2025 ha dato un risultato che ha confermato la sostanziale continuità nei servizi erogati. I dati estratti da alcune procedure informatiche hanno messo in evidenza un andamento in costante aumento: le determinazioni dirigenziali risultavano 411 nei primi 9 mesi del 2019 e 465 nello stesso periodo del 2025; le deliberazioni dell'Ufficio di Presidenza risultavano 136 nei primi 9 mesi del 2019 e 239 nello stesso periodo del 2025 e gli atti di liquidazione sono passati da 2297 nel 2019 a 2514 nel 2025.

Riduzione delle assenze per malattia e dei permessi e congedi

Il confronto tra i dati del 2019, anno in cui non era ancora stato introdotto nell'ente il lavoro agile e le annualità successive al 2022, periodo in cui è entrata a regime la disciplina del lavoro agile, hanno messo in evidenza una riduzione delle assenze per malattia. Tale tendenza si è arrestata nell'anno 2025, tanto che il dato sarà oggetto di analisi nel corso dei prossimi anni, anche con riferimento all'impatto che potrà avere sul tasso di assenza per malattia il progressivo invecchiamento del personale nel suo complesso.

Riduzione dello straordinario

Dal confronto tra il periodo gennaio-agosto 2019 e il medesimo arco temporale del 2025 emerge una consistente riduzione del ricorso all'istituto contrattuale del lavoro straordinario e della banca delle ore. Nonostante la prevalenza del servizio reso in presenza, l'utilizzo del lavoro straordinario risulta contenuto anche rispetto agli anni 2023 e 2024. Dal confronto tra i due periodi, emerge rispetto all'anno 2019 una diminuzione degli straordinari di oltre il 50%.

Valutazione impatto interno

Il **questionario**, che è stato sottoposto ai dipendenti nei primi giorni del mese di dicembre 2025, è stato strutturato in modo da valorizzare in particolar modo le percezioni dei dipendenti sul proprio lavoro, sull'organizzazione e sulla crescita professionale per far emergere eventuali criticità. A due anni dall'entrata a regime del lavoro agile, si è ritenuto di impostare i quesiti relativi all'organizzazione del lavoro e alla conciliazione vita lavorativa e personale, facendo emergere le impressioni dei dipendenti alla luce della loro esperienza.

Sono state inserite una serie di domande relative alla comunicazione interna, poiché dall'analisi del precedente questionario sottoposto ai dipendenti nel 2023 erano emersi due aspetti di potenziale miglioramento riguardanti la percezione di una situazione di malessere o disturbo legato allo svolgimento del lavoro e di inefficienza nella comunicazione con i colleghi e con i responsabili, compresa la percezione di una scarsa fiducia da parte del responsabile.

Valutazione impatto esterno

La valutazione di impatto esterno prevede la rilevazione della soddisfazione da parte dei principali stakeholder attraverso la realizzazione di un'**indagine di customer satisfaction** per rilevare la qualità percepita da parte dei Consiglieri regionali a seguito dell'insediamento della XII Legislatura. Sono stati individuati quali organi del Consiglio regionale maggiormente rappresentativi, i componenti dell'Ufficio di Presidenza, i Presidenti dei Gruppi consiliari – nella loro veste di organi di indirizzo politico-amministrativo e principali destinatari dei servizi delle Direzioni – e l'Assessore competente nei rapporti con il Consiglio regionale.

Nel corso del mese di dicembre 2025, i questionari sono stati trasmessi all'Ufficio di Presidenza, alla Conferenza dei Capigruppo e all'Assessore competente nei rapporti con il Consiglio regionale. Gli esiti dell'indagine forniranno gli elementi utili per guidare le azioni dell'amministrazione e per la definizione di obiettivi mirati ad incrementare la soddisfazione e la qualità percepita da coloro che fruiscono dei servizi del Consiglio regionale.

Valutazione impatto sociale (work-life balance)

Uno dei benefici dello smart working è indubbiamente rappresentato dal risparmio del tempo di trasferimento casa-lavoro che consente di conciliare maggiormente le esigenze personali con quelle professionali. Il numero di dipendenti del Consiglio che ha sottoscritto un accordo di lavoro agile è pari a 211 rappresentando l'82% del personale complessivo. Nell'anno 2025 le giornate svolte in lavoro agile sono state 4.981 e i dipendenti che ne hanno fruito sono stati in media 143.

In base alla ricerca condotta dall'Osservatorio Smart Working del Politecnico di Milano sui vantaggi per i lavoratori in termini di riduzione dei tempi e costi di trasferimento e miglioramento del work-life balance, emerge che il tempo medio risparmiato da uno smart worker per ogni giornata di lavoro agile sia stimabile in circa 60 minuti. Se si considera che nei primi otto mesi del 2025 i 143 dipendenti che hanno svolto lavoro agile hanno effettuato in media 35 giornate di smart working, si può dedurre che per ognuno di quei lavoratori il tempo risparmiato sia stato di 35 ore. Rapportando i dati di questo periodo all'intero anno, si può stimare che le ore risparmiate da ogni dipendente che svolge lavoro agile siano dell'ordine di 52, che corrispondono a 6 giorni che utilizza per meglio conciliare la vita lavorativa con quella personale.

Il questionario sul benessere organizzativo somministrato nell'anno 2023 aveva messo in luce con riferimento alla domanda «in base alla tua esperienza di lavoro agile indica il grado di soddisfazione per i seguenti aspetti», che l'82,9% dei dipendenti aveva considerato positivamente l'impatto del lavoro agile rispetto alla voce conciliazione vita privata e lavorativa, dimostrando apprezzamento per la modalità di svolgimento dell'attività lavorativa in agile.

Monitoraggio sull'andamento del lavoro agile attraverso l'indicatore costituito dal rapporto tra le giornate fruite negli ultimi due anni (2024 e 2025)

Dal confronto tra le giornate svolte in lavoro agile nei primi otto mesi del 2024 e del 2025, emerge che l'andamento del lavoro agile mantiene una tendenza complessivamente costante nei due anni considerati. Il lieve calo delle giornate e del numero medio di dipendenti che ne hanno fruito, viene riequilibrato dall'incremento delle ore risparmiate da ogni lavoratore, come si evince dalla tabella di raffronto di seguito riportata:

Tabella andamento lavoro agile			
2024		**2025**	
ANNO*		**ANNO***	
N. giornate/agile	5.050	N. giornate/agile	4.981
Media dipendenti	157	Media dipendenti	143
Media giornate in agile	32	Media giornate in agile	35
Tempo risparmiato in ore	32	Tempo risparmiato in ore	35
*** Il periodo si riferisce ai primi 8 mesi degli anni presi in considerazione**			

Monitoraggio delle ore di formazione svolte in lavoro agile, anche in relazione all'obiettivo di performance sulla fruizione di almeno 40 ore all'anno

Dall'analisi della reportistica compilata dai dipendenti sulla piattaforma MoniCA dedicata al monitoraggio costante delle attività e degli obiettivi nelle giornate di lavoro agile, emerge che circa il 10% delle ore svolte in agile, nei primi otto mesi del 2025 sono state dedicate al raggiungimento dell'obiettivo sulla partecipazione alle attività formative. Nell'ottica dello sviluppo del capitale umano, sia ai dipendenti che ai dirigenti è stato attribuito un obiettivo relativo alla partecipazione alle iniziative formative previste nel piano di formazione per un totale di almeno 40 ore.

Formazione sulla cultura del rispetto

Il Consiglio regionale, nell'ambito del Progetto formativo "Creazione valore pubblico - Direttiva Ministero Pubblica Amministrazione 16/01/2025" ha promosso la fruizione del corso sulla cultura del rispetto messo a disposizione dal Dipartimento della Funzione Pubblica sulla piattaforma Syllabus. Il corso volto a sensibilizzare i dipendenti sui temi della cultura del rispetto e delle pari opportunità e più in generale sui valori di inclusione, etica, integrità, sicurezza e trasparenza propri delle moderne pubbliche amministrazioni, è stato

fruito dall' 88.43% dei dipendenti e la valutazione relativa al giudizio complessivo sul corso, rilevata attraverso la compilazione dei questionari di gradimento sottoposti ai discenti, è stata di 4.69 rispetto ad una scala che va da un minimo di 1 ad un massimo di 6.