



REGIONE TOSCANA

Consiglio Regionale

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
DEL CONSIGLIO REGIONALE DELLA TOSCANA**

ANNO 2022



1. PREMESSA	4
2. PRESENTAZIONE DEL CONSIGLIO REGIONALE E SCHEDA ANAGRAFICA DELL'ENTE	6
2.1 IL CONSIGLIO REGIONALE	6
2.2 L'ISTITUZIONE IN SINTESI: XI LEGISLATURA	10
2.3 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'ENTE	11
3. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	12
3.1 VALORE PUBBLICO	12
3.1.1 La strategia del Consiglio regionale	12
3.1.2 Gli indicatori di outcome	17
3.2 PERFORMANCE	18
3.2.1 Il Piano della prestazione organizzativa	18
3.2.2 L'albero della performance	19
3.2.3 Gli obiettivi strategici e i risultati attesi	20
3.2.4 Dagli obiettivi strategici a quelli operativi	22
3.2.5 Cronoprogrammi dei risultati attesi	30
3.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	39
3.3.1 Obiettivi di prevenzione della corruzione. Focus sugli obiettivi strategici volti a incrementare il valore pubblico	39
3.3.2 Analisi del contesto esterno (caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio) e valutazione di impatto in termini di esposizione al rischio corruttivo	40
3.3.3 Analisi del contesto interno: struttura organizzativa e compiti dei principali attori nella gestione del rischio	40



3.3.4 Mappatura dei processi valutati a rischio corruttivo. Focus sui processi finalizzati al raggiungimento degli obiettivi strategici volti a incrementare il valore pubblico	47
3.3.5 Fase di gestione del rischio: identificazione, analisi e ponderazione	47
3.3.6 Programmazione di misure organizzative per il trattamento del rischio: misure generali e specifiche	49
3.3.7 Programmazione di misure di trasparenza; misure organizzative di attuazione degli istituti dell'accesso civico semplice e generalizzato	61
4 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	64
4.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	64
4.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE NEL CONSIGLIO REGIONALE DELLA TOSCANA	66
4.3 IL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	76
4.3.1 Stato di attuazione dei piani triennali del fabbisogno precedenti	77
4.3.1.1 Organici	79
4.3.1.2 Assunzioni programmate dai Piani triennali del fabbisogno precedenti e non effettuate	81
4.3.1.3 Cessazioni anno 2021 e 2022	82
4.3.2 Fabbisogno del personale 2022-2024	83
4.3.2.1 Procedure di assunzione effettuate ed in corso di svolgimento	85
4.3.3 Copertura finanziaria	86
4.4 LA FORMAZIONE DEL PERSONALE	91
4.4.1 I fabbisogni formativi nel triennio 2022-2024	91
4.4.2 Il sistema formativo della Regione Toscana – attività formative triennio 2022-2024	91
4.4.3 Modalità formative - Il sistema formativo del Consiglio Regionale	93
4.4.4 Gestione della formazione	96
5 MONITORAGGIO	99



5.1 ANDAMENTO DEGLI INDICATORI DI OUTCOME	99
5.2 MONITORAGGIO DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	99
5.3 MONITORAGGIO DELLE MISURE DI PREVENZIONE DEI RISCHI CORRUTTIVI E DEGLI ADEMPIMENTI DI TRASPARENZA	101
5.4 EVOLUZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	102
5.5 EVOLUZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	102



1. PREMESSA

L'articolo 6 del Decreto legge n. 80/2021, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 113/2021 prevede che **le pubbliche amministrazioni** con più di cinquanta dipendenti, **adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)**. Con il Decreto legge n. 36/2022, è stato disposto che **in sede di prima applicazione, per l'anno 2022, il PIAO sia adottato entro il 30/06/2022**.

Negli intenti del legislatore che ha introdotto questo nuovo documento tra gli strumenti di programmazione a disposizione della pubblica amministrazione, il PIAO ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni, che sono poi oggetto di un processo di delegificazione che si sviluppa parallelamente.

Il presente Piano si articola in quattro sezioni nelle quali vengono illustrati:

- **la Scheda anagrafica del Consiglio regionale** contenente i dati identificativi dell'amministrazione;
- **il Valore Pubblico, la Performance e l'Anticorruzione** contenente, rispettivamente:
 - una sintesi della strategia del consiglio regionale volta alla creazione di valore pubblico per la cittadinanza come esplicitata nella Relazione Previsionale e programmatica per il 2022;
 - la Performance del Consiglio regionale per il 2022 come dettagliata nel Piano della Prestazione Organizzativa, approvato con delibera dell'Ufficio di Presidenza n. 22 del 03/03/2022;
 - gli elementi per ridurre i rischi corruttivi e la programmazione dell'attuazione della trasparenza, come esplicitati nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, approvato con Delibera dell'Ufficio



di Presidenza n. 42 del 05/04/2022;

- l'**Organizzazione ed il Capitale Umano** contenente, rispettivamente:
 - la presentazione del modello organizzativo adottato dal Consiglio regionale
 - la strategia e gli obiettivi legati all'organizzazione ed allo sviluppo del lavoro agile;
 - la programmazione triennale dei fabbisogni di personale come esplicitata nel relativo Piano, approvato con Delibera dell'Ufficio di Presidenza n. 51 del 13/04/2022 e la programmazione delle attività formative;
- il **Monitoraggio** contenente le modalità di aggiornamento e la periodicità del monitoraggio riferiti a quanto riportato nelle precedenti sezioni del Piano.



2. PRESENTAZIONE DEL CONSIGLIO REGIONALE E SCHEDA ANAGRAFICA DELL'ENTE

2.1 IL CONSIGLIO REGIONALE

Il Consiglio regionale della Toscana è l'organo rappresentativo della comunità regionale ed esercita la funzione legislativa attribuita dalla Costituzione alla Regione, concorre alla determinazione dell'indirizzo politico regionale ed esplica le funzioni di controllo sull'attività della Giunta, nonché ogni altra funzione conferitagli da norme costituzionali, statutarie e dalle leggi dello Stato e della Regione. Esercita, altresì, la funzione di controllo sull'attuazione delle leggi e di valutazione degli effetti delle politiche regionali ed approva con Legge il bilancio di previsione, l'assestamento e il conto consuntivo della Regione. Può fare proposte di Legge alle Camere.

Più in dettaglio, ai sensi dell'art. 11 dello Statuto:

1. Il Consiglio regionale rappresenta la comunità toscana, è l'organo legislativo, indica l'indirizzo politico e programmatico della Regione e ne controlla l'attuazione.
2. Il Consiglio approva le leggi; i regolamenti di propria competenza; il programma di governo; gli atti della programmazione regionale generale e di settore; gli atti della pianificazione territoriale regionale; i bilanci preventivi e, nei casi previsti dalla legge, le loro variazioni; i rendiconti della Regione; gli atti di indirizzo nei confronti degli organi di governo regionali per tutti i settori d'intervento e per le relazioni internazionali; gli accordi conclusi dalla Regione con altri Stati e le intese con enti territoriali interni ad essi; i rendiconti degli enti, delle aziende e degli altri organismi dipendenti dalla Regione.
3. Il Consiglio concorre alla concertazione sugli atti di propria competenza e alla formazione degli atti comunitari, degli accordi con lo Stato, degli atti di intervento della Regione nella programmazione nazionale, degli atti interregionali.



4. Il Consiglio verifica la gestione complessiva della attività economica e finanziaria della Regione; la rispondenza dei risultati delle politiche regionali agli obiettivi di governo; i risultati gestionali degli enti, delle aziende e degli altri organismi dipendenti dalla Regione, nelle forme previste dalla legge; verifica inoltre, almeno annualmente, lo stato di attuazione degli atti della programmazione pluriennale.
5. Il Consiglio propone i disegni di legge al Parlamento; esprime pareri alla Giunta sui bilanci preventivi degli enti, delle aziende e degli altri organismi dipendenti dalla Regione; assicura la qualità delle fonti normative regionali.
6. Il Consiglio, come organo di rappresentanza della comunità regionale, promuove l'attuazione dei principi e l'effettività dei diritti sanciti dallo Statuto e compie le relative verifiche; delibera in materia di referendum popolari; esprime i pareri previsti dagli articoli 132 e 133 della Costituzione; nomina i rappresentanti della Regione, quando non diversamente disposto dallo Statuto o, in rapporto agli interessi tutelati, dalla legge, mantiene rapporti con le autorità indipendenti e con gli organismi di rappresentanza politica nazionali ed esteri; favorisce la partecipazione dei cittadini e dei residenti in Toscana alle proprie attività.
7. Il Consiglio esercita le altre funzioni ad esso attribuite dalla Costituzione e dallo Statuto, ovvero previste dalle fonti normative regionali, in conformità ai criteri statutari di riparto delle funzioni tra gli organi della Regione.
8. Le competenze del Consiglio non possono essere esercitate dagli organi di governo della Regione, né in via d'urgenza, né per delega.

In virtù della Legge regionale n. 4/2008 "Autonomia dell'Assemblea legislativa regionale" il Consiglio "[...] *esercita le funzioni ad esso attribuite dalla Costituzione, dallo Statuto e dalle leggi in piena autonomia, secondo i principi generali di organizzazione e di funzionamento delle assemblee parlamentari*" (art. 2, comma 1). L'autonomia del Consiglio come descritta all'art. 28, comma



1 dello Statuto, "[...] è presupposto essenziale per l'efficace svolgimento delle funzioni dell'Assemblea stessa, con particolare riferimento a quelle:

- a) di rappresentanza della comunità toscana;
- b) di legislazione, indirizzo politico, controllo, valutazione dei risultati delle politiche regionali;
- c) di promozione dei diritti e dei principi statutarie di verifica del loro stato di attuazione;
- d) di promozione della partecipazione dei cittadini all'attività del Consiglio regionale;
- e) di informazione e comunicazione istituzionale." (cfr. art. 2, comma 3, L.R. 4/2008).

Tale autonomia è anche organizzativa e, pertanto, il personale del Consiglio regionale è inquadrato, ai sensi dell'articolo 28 dello Statuto, in un autonomo ruolo, nell'ambito del ruolo unico del personale della Regione Toscana (conformemente alle intese Giunta-Consiglio, ex L.R. n. 4/2008) e rappresenta l'insieme delle risorse essenziali per l'esercizio delle funzioni istituzionali consiliari attraverso l'impiego delle peculiari competenze richieste.

La struttura amministrativa supporta le attività inerenti all'iter degli atti e la funzione legislativa, nonché tutte le funzioni previste dallo statuto e dalle leggi regionali. In tale ambito assumono particolare rilievo le attività di controllo delle politiche, di supporto degli organismi istituzionali (Autorità per la partecipazione, Collegio di garanzia statutaria, Comitato regionale per le comunicazioni (Corecom), Comitato qualità servizio idrico e rifiuti, Commissione per le Pari opportunità, Conferenza Permanente delle Autonomie sociali, Consiglio delle Autonomie locali, Consulta per la denominazione beni regionali, Difensore Civico, Garante dei diritti dei detenuti, Garante per l'infanzia e l'adolescenza, Parlamento degli studenti), le attività di rappresentanza e delle relazioni esterne, la realizzazione di eventi di pubblico interesse. In quest'ultimo ambito assumono rilevanza istituzionale eventi come "Pianeta Galileo" e "Festa della Toscana", volti sia a favorire la cooperazione tra Regione, Enti Locali ed altre



REGIONE TOSCANA

Consiglio Regionale

istituzioni pubbliche (scuole e università), sia a coinvolgere soggetti privati inseriti nel tessuto sociale e produttivo della regione e l'intera cittadinanza regionale.

Il sito web istituzionale, supporta le attività di informazione e comunicazione istituzionale, in aggiunta ai tradizionali canali di comunicazione (Ufficio stampa, URP, pubblicazioni varie). Il sito web, nella sua attuale versione, assolve ad un duplice obiettivo: da un lato, rende sempre più accessibile e comprensibile ai cittadini l'attività del Consiglio, dall'altro, attraverso un'attenta analisi dei dati di accesso e navigazione, offre spunti di riflessione sul livello di soddisfazione degli utenti. Di particolare importanza sono le pagine web dedicate agli organismi istituzionali, nelle quali si forniscono puntuali informazioni circa le attività svolte e che offrono ai cittadini un servizio di particolare rilievo sociale.

Il sito web istituzionale è disponibile al seguente indirizzo: <http://www.consiglio.regione.toscana.it/>



REGIONE TOSCANA

Consiglio Regionale

2.2 L'ISTITUZIONE IN SINTESI: XI LEGISLATURA

Presidente: Antonio Mazzeo

Vicepresidenti: Stefano Scaramelli e Marco Casucci

Consiglieri segretari: Federica Fratoni e Diego Petrucci

Consiglieri: 41 (incluso il Presidente della Giunta)

Commissioni permanenti: 7

Commissioni istituzionali: 1

Commissioni speciali e/o di inchiesta: 3

Gruppi consiliari: 6

Organismi autonomi di tutela e garanzia istituiti presso il Consiglio: 12

Segretario Generale: Savio Picone

Direttore di Area: Maria Cecilia Tosetto

Dirigenti: 10

Dipendenti: 245 al 1° gennaio 2022*

* numero che include tutte le unità di personale, il Segretario Generale, il Direttore d'Area e i giornalisti.



2.3 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'ENTE

Si riportano, di seguito, i dati identificativi del Consiglio regionale della Toscana:

- **sede legale** Palazzo del Pegaso – Via Cavour 2, 50129 Firenze;
- **codice fiscale e partita IVA** 01386030488;
- **numeri di telefono** 05523871 (centralino) **800 401 291** (numero verde URP);
- **posta elettronica certificata (PEC)** consiglioregionale@postacert.toscana.it ;
- **sito internet istituzionale** <https://www.consiglio.regione.toscana.it>



3. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

3.1 VALORE PUBBLICO

3.1.1 La strategia del Consiglio regionale

Il Consiglio Regionale della Toscana ha l'opportunità, nel triennio 2022-2024, di fare un ulteriore ed importante passo avanti nella digitalizzazione delle sue attività e parallelamente nella trasparenza delle sue azioni legislative ed amministrative.

L'obiettivo che l'istituzione del Consiglio regionale si prefigge è quello di evolversi verso una macchina più vicina, più partecipata, più efficace ed efficiente attraverso la digitalizzazione e l'utilizzo delle nuove tecnologie, rivoluzionando il rapporto con i cittadini e le imprese in un'ottica di trasparenza, semplificazione ed equità. Equità che dovrà garantire il medesimo accesso ai nuovi servizi indipendentemente da età, propensione al digitale o territorio toscano di appartenenza.

Con questi obiettivi l'impegno dei prossimi anni vedrà nuovi strumenti digitali che, dal cuore dell'attività legislativa ed amministrativa del Consiglio, arriveranno fino ai cittadini andando a smaterializzare pratiche e processi e quindi aumentando velocità di risposta, efficienza e trasparenza.

Rimane evidente, come ad interventi sui processi, debbano affiancarsi soluzioni sullo strato di base dove appoggiano i nuovi servizi digitali. Si dovrà quindi investire sulla potenzialità della produzione di multimediali dell'attività del Consiglio e, non certo ultima, sulla sicurezza informatica, essenziale per il nuovo ambiente dematerializzato.



L'attività dell'amministrazione si traduce quindi in una serie di politiche che mirano alla creazione di Valore Pubblico riferibili in parte anche alle misure di benessere equo e sostenibile.

Archivi digitali e multimedia

Attorno al nucleo centrale degli strumenti di digitalizzazione previsti, si collocano, e si collocheranno, archivi digitali documentali e multimediali fondamentali per costruire i servizi per i cittadini.

La grande mole della produzione documentale dell'Ente, sia da un punto di vista amministrativo che legislativo, e di produzione multimediale audio video, impone un disegno e un approccio innovativo per poter utilizzare nuovi metodi di interrogazione che permettano ai cittadini di fruire a pieno del patrimonio informativo del Consiglio. L'utilizzo di strumenti di intelligenza artificiale favorisce l'indicizzazione degli archivi in maniera tradizionale ma, soprattutto, semantica, in modo da rendere disponibile un approccio alla ricerca più naturale che i cittadini già utilizzano normalmente con i tradizionali motori di ricerca.

Iterlegis - digitalizzazione atti legislativi

L'applicativo Iterlegis di gestione dell'iter di approvazione degli atti legislativi è stato messo a disposizione degli uffici e dei consiglieri nel corso del 2021 e aperto alla totalità degli atti ad inizio 2022. Tale applicativo rappresenta l'archivio centrale di tutta la produzione di norme ed atti del Consiglio e ne automatizza l'iter in commissione e in aula, nonché i rapporti con la Giunta. Lo sviluppo nel 2022 sarà incentrato nella messa a punto di nuove funzionalità come un'ottimizzazione del fascicolo di aula, la gestione delle liste di distribuzione nonché l'evoluzione delle attuali funzionalità migliorate in base all'esperienza di utilizzo di questi mesi.

In particolare il focus strategico attorno a questo archivio sarà posto sulle integrazioni che permetteranno di costruire flussi automatizzati in modo da velocizzare i processi.



Digitalizzazione archivi cartacei e indicizzazione documenti in intelligenza artificiale

Il patrimonio informativo del Consiglio, consistente sia per la parte storica che per la parte corrente, è in larga parte cartaceo e molte informazioni utili ai cittadini sono consultabili soltanto in questa modalità. Il programma si prefigge quindi di analizzare tale patrimonio e individuare la parte di archivio cartaceo da digitalizzare e indicizzare in modo da renderlo maggiormente fruibile. L'attività di analisi è già in corso in modo da individuare la totalità degli archivi presenti. A tale attività seguirà un riordino e successivamente la digitalizzazione della documentazione selezionata. Laddove possibile i nuovi documenti digitali saranno sottoposti ad OCR in modo da poter analizzare i contenuti testuali con un motore semantico. Al patrimonio cartaceo si affiancano i molti archivi già digitali in possesso del Consiglio.

L'idea progettuale è quella di indicizzare non solo archivisticamente i contenuti, ma anche semanticamente, in modo da poter implementare nuovi metodi di ricerca. Questo grazie ad un motore di intelligenza artificiale che legge, interpreta e cataloga l'infinità di informazioni contenute in un documento e le correlazioni tra di loro.

Durante il 2022 ci si propone di individuare la parte di archivi da digitalizzare e portare avanti l'acquisizione del servizio di riordino e digitalizzazione, nonché l'acquisizione di una piattaforma di intelligenza artificiale per l'indicizzazione. Nel biennio successivo, sarà realizzata la base dati digitale rappresentativa dell'intero lavoro dell'Ente che permetterà di aprire alla consultazione da parte dei cittadini, in maniera totale e semplice.

Sistema di trasparenza per il cittadino

Con la digitalizzazione dei flussi amministrativi e legislativi e la messa a disposizione di archivi digitali indicizzati in futuro si prevede la messa a disposizione per i cittadini di nuovi strumenti per l'accesso alle banche dati e agli atti e procedure del Consiglio. Inoltre nuove tecnologie forniranno nuove modalità di condivisione e fruizione del patrimonio del Consiglio sia artistico che culturale.



Questo livello progettuale porta a sintesi e sfrutta quindi gli interventi in digitalizzazione attuati puntando a migliorare il rapporto tra il Consiglio e cittadino e cercando di far conoscere sempre più l'attività dell'Ente.

Un elemento fondamentale dei nuovi servizi di cui si terrà conto sarà l'equità di accesso. Difatti come pubblica amministrazione abbiano il dovere di far fruire stessi servizi a persone con diverse capacità, supplendo all'eventuale gap tecnologico, non limitandosi a soluzioni semplici che discriminino cittadini a causa della loro fascia d'età, collocazione geografica o del loro grado di istruzione. Per questo ci sarà utile l'intelligenza artificiale e la multicanalità.

Inoltre, con l'ottica di educare anche i più piccoli, le nuove tecnologie permetteranno di realizzare programmi conoscitivi e di educazione civica, creando giochi e favorendo la partecipazione, anche da remoto, ad eventi loro dedicati che spieghino il ruolo del Consiglio e delle istituzioni in generale.

URP digitale

Uno dei punti chiave per la crescita digitale del consiglio per quanto riguarda il rapporto coi cittadini sarà un nuovo modello di URP. Il nuovo URP diventerà lo snodo del rapporto digitale con l'utenza rafforzando parallelamente il suo ruolo storico e assicurerà equità di accesso a tutti i nuovi e vecchi servizi che il Consiglio mette e metterà a disposizione.

Uno dei principi fondamentali su cui si baserà il nuovo modello sarà la multicanalità. In particolare il progetto punta ad offrire canali diversi per la fruizione degli stessi servizi in modo da raggiungere i cittadini attraverso il mezzo a loro più congeniale. In particolare si prevede lo sviluppo sui seguenti canali: WEB, Telefono (per far utilizzare per via telefonica gli stessi servizi digitali attraverso l'intermediazione di un robot telefonico in intelligenza artificiale allargando così al massimo la fruibilità e l'equità di accesso) Social e messaggistica.

Attraverso questa multicanalità l'Ente si propone di implementare attorno al nuovo URP tutta una serie di servizi e iniziative rivolte a fasce differenti dei cittadini toscani.



Quelli sopra descritti sono alcuni strumenti che consentiranno al Consiglio di diventare più trasparente e accessibile verso il cittadino nei prossimi anni. A tal fine si riportano gli obiettivi, tra quelli strategici del Consiglio regionale, approvati con Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 22 del 3 marzo 2022, che sono volti all'avvio o al proseguimento del percorso verso un futuro digitale e trasparente che generi un incremento di valore pubblico per il cittadino.

B.1. Obiettivo strategico Digitalizzazione lavori d'aula

- B.1.2 **Risultato atteso** Implementazione piattaforma Iterlegis mediante la creazione del fascicolo digitale degli atti consiliari all'odg delle sedute delle commissioni e degli organismi esterni.

Indicatore macro: Attivazione dal fascicolo digitale

- B.1.3 **Risultato atteso** Trascrizione in formato digitale delle sedute delle Commissioni consiliari implementando le piattaforme informatiche in uso

Indicatore macro: Prima trascrizione in formato digitale delle sedute delle commissioni, del CAL, del COPAS e CPO.

B.2. Obiettivo strategico Razionalizzazione dei processi gestionali e sviluppo del sistema informativo

- B.2.3 **Risultato atteso** Digitalizzazione rapporti con i cittadini

Indicatore macro: Acquisizione nuovo portale e intelligenza artificiale per interazione URP/Gruppi consiliari-cittadini



3.1.2 Gli indicatori di outcome

Di seguito si riportano alcuni indicatori che esprimono l'impatto che il perseguimento degli obiettivi sopra descritti producono sulla collettività ed eventualmente sull'ambiente. Occorre tenere conto che tali indicatori sono caratterizzati da forti interdipendenze con fattori esogeni all'azione dell'amministrazione. La verifica dei risultati sarà rappresentata nel PIAO 2023.

Misure collegate alla modificazione del comportamento dei soggetti beneficiari.	Baseline	Traguardo target atteso	Fonte
% di variazione del numero di accessi alla piattaforma iterlegis	numero accessi iterlegis 2021	Variazione % maggiore di zero	numero accessi 2022- numero accessi 2021/ numero accessi 2021(*100)
% di variazione del numero di accessi alla piattaforma intelligenza artificiale		0 Variazione % maggiore di zero	numero accessi 2022- numero accessi 2021/ numero accessi 2021(*100)
% di variazione del numero chiamate all'URP del Consiglio	numero chiamate 2021	Variazione % maggiore di zero	numero accessi 2022- numero accessi 2021/ numero accessi 2021(*100)



3.2 PERFORMANCE

3.2.1 Il Piano della prestazione organizzativa

Ai sensi dell'art. 10 comma 1 lettera a), del decreto legislativo n. 150 del 27/10/2009 e nel rispetto del Regolamento interno di organizzazione del Consiglio regionale n. 16 del 22/11/2011, si redige il Piano della prestazione organizzativa. Il Piano è un documento programmatico annuale con proiezione triennale in cui, in coerenza con le risorse assegnate e con gli indirizzi contenuti nella Relazione previsionale e programmatica, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori e i target e con il quale si dà avvio al ciclo di gestione della performance, ai sensi dell'art. 4 del decreto legislativo sopra menzionato.

Partendo dalla Relazione previsionale e programmatica (art. 4 del Regolamento interno di amministrazione e contabilità n. 28 del 27 giugno 2017, allegato A della Delibera del Consiglio Regionale del 21 dicembre 2021, n.106 concernente "Bilancio di previsione finanziario del Consiglio Regionale per il triennio 2022-2023-2024"), che definisce le linee guida impartite a livello politico, si giunge alla formulazione degli obiettivi strategici ed operativi, approvati, per l'anno 2022, con Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza. Le linee di indirizzo, pertanto, vengono tradotte in azioni strategiche e operative - tenuto conto delle risorse finanziarie e di dotazione organica - e sono impiegate per il raggiungimento del migliore livello di performance possibile e per offrire risposte concrete alle esigenze degli utenti principali del Consiglio regionale della Toscana: i cittadini/utenti.

In coerenza con gli obiettivi contenuti nel Piano della prestazione organizzativa, vengono definiti gli obiettivi individuali dei dirigenti e a cascata di tutto il personale del Consiglio regionale. Il suddetto Piano rappresenta, pertanto, il punto di partenza dell'intero ciclo di programmazione, misurazione e valutazione delle prestazioni di tutta la struttura amministrativa regionale.



3.2.2 L'albero della performance

L'albero della performance è una mappa logica che rappresenta, in veste grafica, i legami tra mandato istituzionale, mission, aree strategiche/linee programmatiche, obiettivi strategici e obiettivi operativi. Tale mappa evidenzia come gli obiettivi e le conseguenti azioni poste in essere dalla struttura amministrativa di supporto all'attività politico-istituzionale del Consiglio contribuiscano, all'interno di un disegno strategico e coerente, al perseguimento del mandato istituzionale e della mission.





3.2.3 Gli obiettivi strategici e i risultati attesi

Gli indirizzi generali di programmazione delle attività del Consiglio Regionale abbracciano un arco temporale triennale. Ogni anno gli obiettivi sono oggetto di verifica del loro stato di attuazione tramite la loro declinazione in obiettivi strategici annuali (risultati attesi) e, qualora ne ricorrano le condizioni, possono essere successivamente riformulati dandone congrua motivazione e informando l'Organismo indipendente di valutazione. Essi indicano sia le principali scelte che caratterizzano il programma da realizzare nel medio/lungo periodo sia le politiche che si intendono sviluppare per il raggiungimento delle finalità istituzionali e per il governo delle funzioni fondamentali.

Il Piano della prestazione organizzativa del Consiglio regionale, per l'anno 2022, rappresenta gli indirizzi che l'Ufficio di Presidenza intende perseguire nel medio periodo, attraverso un processo di innovazione e modernizzazione della struttura organizzativa consiliare. L'orientamento dell'Organo di indirizzo politico e del vertice amministrativo è, in continuità con gli indirizzi dell'anno precedente, quello di proseguire il processo di transizione al digitale per il personale e i consiglieri del Consiglio Regionale della Toscana e la digitalizzazione dei rapporti con i cittadini, attraverso interventi strutturali alle sale consiliari e altri rilevanti interventi di razionalizzazione dei processi gestionali e di sviluppo del sistema informativo.

Gli obiettivi strategici 2022 vengono approvati con Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza, unitamente al Piano della prestazione organizzativa, tenendo conto del bilancio del Consiglio regionale della Toscana e della Relazione previsionale e programmatica con particolare riferimento ai seguenti elementi di caratterizzazione:



- La **focalizzazione su un numero ristretto di obiettivi strategici**, collegati alle finalità istituzionali fondamentali del Consiglio, con conseguente individuazione di indicatori e target misurabili, al fine di dare un fondamento più solido alla successiva fase di valutazione e attribuzione della premialità;
- Maggiore spazio ad **obiettivi sfidanti** e focalizzati sulle relazioni istituzionali e la comunicazione dell'ente con gli interlocutori esterni;
- L'introduzione di **cronoprogrammi** collegati a specifici risultati attesi, che dettagliano le fasi da porre in essere per il raggiungimento del relativo obiettivo e per una puntuale misurazione del risultato.

Gli obiettivi strategici individuati per l'anno 2022 sono suddivisi nelle seguenti quattro macroaree d'intervento:

A. Valorizzazione del ruolo del Consiglio: Qualificazione dell'attività legislativa

B. Monitoraggio e razionalizzazione dell'impiego delle risorse

C. Razionalizzazione della struttura consiliare e degli uffici

D. Qualificazione della funzione di informazione e comunicazione istituzionale, trasparenza e relazioni esterne del Consiglio Regionale

Ciascuna delle macroaree inquadra gli obiettivi strategici e i relativi risultati attesi, come dettagliato nella tabella annessa al successivo paragrafo.



3.2.4 Dagli obiettivi strategici a quelli operativi

In questa sezione si passano in rassegna gli obiettivi strategici per l'anno 2022. Per ciascun obiettivo strategico, sono indicati quelli operativi e le articolazioni organizzative alle quali ciascuno di essi è stato attribuito. Si precisa che le Strutture di competenza indicate, relativamente agli obiettivi strategici 2022, sono quelle in essere alla data di approvazione degli obiettivi. Per ciascun obiettivo vengono riportati gli indicatori di risultato attesi, vale a dire l'output che dovrà essere prodotto a seguito delle azioni poste in essere ed il target, ossia il valore di riferimento in base al quale, a consuntivo, sarà possibile misurare il grado di raggiungimento dell'obiettivo. Per alcuni di essi, al fine di monitorare efficacemente il raggiungimento del risultato atteso sono stati definiti specifici cronoprogrammi.

Alcuni degli obiettivi 2022 "derivano" dal Piano della prestazione organizzativa 2021, perché sono stati motivatamente rinviati o ne costituiscono il naturale proseguimento.

Per il triennio 2022-2023-2024 il Consiglio regionale conferma il primario obiettivo trasversale di qualificazione dell'attività di trasparenza e di anticorruzione.

L'insieme degli obiettivi individuati per il 2022 è utile per introdurre il concetto di prestazione organizzativa. La **prestazione organizzativa** del Consiglio regionale (performance dell'ente) si riferisce agli obiettivi del Segretariato regionale e si sostanzia nel contributo che ciascuna articolazione organizzativa apporta attraverso la propria azione al raggiungimento di tali obiettivi.

Gli obiettivi contenuti nel Piano consentono di rilevare a consuntivo l'efficienza e l'efficacia dell'azione dell'Ente; la misurazione circa il loro conseguimento è funzionale all'espressione da parte dell'Ufficio di Presidenza del livello di raggiungimento degli obiettivi.

La misurazione del conseguimento degli obiettivi così definiti consente dunque:

- la misurazione complessiva della performance dell'amministrazione;



- la misurazione del contributo fornito dal personale al loro raggiungimento che costituisce, in base al Sistema di valutazione delle prestazioni in vigore, il presupposto fondamentale per la valutazione del personale in quanto è uno dei tre fattori, insieme al raggiungimento degli obiettivi individuali e ai comportamenti e le competenze agite, che concorrono alla valutazione della prestazione individuale del personale.

Per il 2022 il contributo sarà ritenuto adeguato se il tasso di conseguimento degli obiettivi del Segretariato generale risulterà superiore al 70%.

A tal fine per ciascun risultato atteso viene assegnato il peso corrispondente.

La griglia di rappresentazione analitica degli obiettivi strategici è impostata con il seguente schema:

Area d'intervento	Obiettivo strategico	Risultato atteso	Indicatore obiettivo macro	Peso	Struttura responsabile	Altre strutture coinvolte	Target
-------------------	----------------------	------------------	----------------------------	------	------------------------	---------------------------	--------

Area d'intervento: macrocategoria a cui appartiene l'obiettivo;

Obiettivo strategico: l'obiettivo deliberato per l'anno in esame;

Risultato atteso: obiettivo operativo;

Indicatore obiettivo macro: informazione quantitativa/qualitativa che indica lo stato di successo raggiunto;

Peso: valore percentuale dell'obiettivo rispetto all'insieme della prestazione organizzativa;

Struttura responsabile: articolazione organizzativa cui è assegnato l'obiettivo;

Altre strutture interessate: altre articolazioni organizzative coinvolte nel raggiungimento dell'obiettivo.

Target: valore di riferimento per misurare il grado di raggiungimento dell'obiettivo;



Area d'intervento	Obiettivo strategico	Risultato atteso (obiettivo operativo)	Indicatore obiettivo macro	Peso	Struttura responsabile	Altre strutture coinvolte	Target 2022	Target 2023	Target 2024
A. Valorizzazione del ruolo del Consiglio: Qualificazione dell'attività legislativa									
A.1. Raccolta, qualificazione e sistematizzazione e normativa	A.1.1 <i>Organizzazione verbali elettorali sezionali delle elezioni regionali 2020 (proseguimento obiettivo strategico 2020 A.1.7)</i>	Selezione verbali sezionali delle Province di Arezzo, Firenze, Livorno, Lucca, Pisa, Pistoia e Siena.		3%	Struttura 9 (Vedi legenda)		31/12/2022	-	-
	A.1.2 <i>Analisi della vigente normativa in materia di indennità e rimborsi spese del Difensore civico, della Garante infanzia e adolescenza, del Garante dei diritti dei detenuti, dell'Autorità regionale per la partecipazione, del Consiglio delle Autonomie locali, della Commissione regionale pari opportunità, della Conferenza permanente delle autonomie sociali e del Corecom ed elaborazione di una pdl di semplificazione della disciplina</i>	Presentazione relazione concernente l'analisi della normativa vigente		6%	Struttura 4 (Vedi legenda)	Struttura 1, 3, 7, 11 (Vedi legenda)	30/06/2022	-	-
		Presentazione proposta di legge di semplificazione della normativa in materia di indennità e rimborsi spese del Difensore civico, della Garante infanzia e adolescenza, del Garante dei diritti dei detenuti, dell'Autorità regionale per la partecipazione, del Consiglio delle Autonomie locali, della Commissione regionale pari opportunità, della Conferenza permanente delle autonomie sociali e del Corecom					31/10/2022		
A.2 Analisi di fattibilità ex ante e valutazione delle politiche regionali	A.2.1. <i>Sviluppo collaborazione con Giunta al fine di poter disporre, almeno per le leggi regionali di maggior significato, di dati per la quantificazione dei relativi oneri finanziari</i>	Definizione Linee guida ed eventuale approvazione di un protocollo d'Intesa		4%	Struttura 7 (Vedi legenda)	Struttura 1, 2, 3 (Vedi legenda)	31/12/2022	-	-



Area d'intervento	Obiettivo strategico	Risultato atteso (obiettivo operativo)	Indicatore obiettivo macro	Peso	Struttura responsabile	Altre strutture coinvolte	Target 2022	Target 2023	Target 2024
B. Monitoraggio e razionalizzazione dell'impiego delle risorse									
	B.1. Digitalizzazione lavori d'aula	B.1.1 Aggiornamento strumentazione audio-video e informatica sale Consiglio	Collaudo della strumentazione audio-video e informatica delle sale Gonfalone, Fanfani e Affreschi. (CRONO B.1.1)	7%	Struttura 9 (Vedi legenda)		31/12/2022	-	-
		B.1.2 Implementazione piattaforma Iter legis mediante la creazione del fascicolo digitale degli atti consiliari all'odg delle sedute delle commissioni e degli organismi esterni	Attivazione dal fascicolo digitale	4%	Struttura 2, 4, 9 (Vedi legenda)		31/12/2022	-	-
		B.1.3 Trascrizione in formato digitale delle sedute delle Commissioni consiliari implementando le piattaforme informatiche in uso	Prima trascrizione in formato digitale delle dedute delle commissioni, del CAL, del COPAS e CPO.	4%	Struttura 2, 4, 9 (Vedi legenda)		31/12/2022	-	-



Area d'intervento	Obiettivo strategico	Risultato atteso (obiettivo operativo)	Indicatore obiettivo macro	Peso	Struttura responsabile	Altre strutture coinvolte	Target 2022	Target 2023	Target 2024
B.2. Razionalizzazione dei processi gestionali e sviluppo del sistema informativo	B.2.1	<i>Valutazione dei beni librari ricevuti in donazione qualificabili come beni culturali ai fini dell'attribuzione del valore d'inventario (proseguimento obiettivo strategico del 2020 B.1.2)</i>	Valorizzazione di 2.500 beni librari entro il 31/12/2022 (9,08%)	3%	Struttura 11 (Vedi legenda)		2.500	2.500	2.500
	B.2.2	<i>Transizione al digitale per il personale e i consiglieri del Consiglio Regionale della Toscana</i>	Acquisizione e messa in opera della nuova procedura di protocollo, atti e flussi documentali digitali. (CRONO B.2.2)	7%	Struttura 9 (Vedi legenda)	Struttura 8 (Vedi legenda)	31/12/2022	31/12/2023	31/12/2024
	B.2.3	<i>Digitalizzazione rapporti con i cittadini</i>	Acquisizione nuovo portale e intelligenza artificiale per interazione URP/Gruppi consiliari-cittadini (CRONO B.2.3)	7%	Struttura 9 (Vedi legenda)		31/12/2022	31/12/2023	31/12/2024
	B.2.4	<i>Avviare processi innovativi nella gestione e localizzazione dei beni inventariati</i>	Acquisto tecnologia RFID Realizzazione inventario con tecnologia RFID	6%	Struttura 8, 9, 11 (Vedi legenda)		31/12/2022		
	B.2.5	<i>Affidamento dell'appalto del servizio mensa</i>	Affidamento del servizio (CRONO B.2.5)	3%	Struttura 10 (Vedi legenda)		31/12/2022		



Area d'intervento	Obiettivo strategico	Risultato atteso (obiettivo operativo)	Indicatore obiettivo macro	Peso	Struttura responsabile	Altre strutture coinvolte	Target 2022	Target 2023	Target 2024
C. Razionalizzazione della struttura consiliare e degli uffici									
C.1. Interventi strutturali sul patrimonio in uso al Consiglio regionale	C.1.1 Rifacimento impianto di riscaldamento/condizionamento		Redazione proposta progettuale/ studio di fattibilità in collaborazione con la Giunta per partecipazione al bando POR	4%	Struttura 10 (Vedi legenda)		31/12/2022	-	-
	C.1.2 Sponsorizzazione tecnica superfici decorate Sala Gonfalone - 1° piano Palazzo Govoni.		Ultimazione dei lavori (CRONO C.1.2)	3%	Struttura 10 (Vedi legenda)		31/12/2022	-	-
C.2. Adeguamenti organizzativi della struttura consiliare	C.2.1 Semplificazione e razionalizzazione dell'attività di programmazione attraverso l'adozione di un unico Piano che include gli atti di pianificazione delle Pubbliche Amministrazioni. Anno 2022		Redazione e adozione del PIAO 2022 (Piano Integrato di Attività e Organizzazione)	5%	Struttura 8 (Vedi legenda)		30/04/2022	-	-



Area d'intervento	Obiettivo strategico	Risultato atteso (obiettivo operativo)	Indicatore obiettivo macro	Peso	Struttura responsabile	Altre strutture coinvolte	Target 2022	Target 2023	Target 2024
D. Qualificazione della funzione di informazione e comunicazione istituzionale, trasparenza e relazioni esterne del Consiglio Regionale									
D.1 Sviluppo del rapporto con i cittadini e gli altri stakeholder (organismi esterni)	D.1.1 <i>Attribuzione del premio per la prima edizione del Concorso per la migliore campagna di comunicazione sociale realizzata in Toscana</i>	Decreto di impegno e di liquidazione del premio (CRONO D.1.1)		3%	Struttura 11 (Vedi legenda)		31/07/2022	-	-
	D.1.2 <i>Attuazione degli interventi legislativi di sostegno per l'educazione alla musica e al canto corale ai sensi della L.R. n. 2 del 2022</i>	Liquidazione contributi (CRONO D.1.2)		6%	Struttura 11 (Vedi legenda)	Struttura 3 (Vedi legenda)	30/09/2022	-	-
	D.1.3 <i>Attuazione iniziative di promozione sociale, culturale e di aggregazione rivolte alle nuove generazioni per la parte relativa ai contributi ai Comuni previsti dalla L.R. n. 3 del 2022</i>	Liquidazione contributi (CRONO D.1.3)		6%	Struttura 11 (Vedi legenda)	Struttura 3 (Vedi legenda)	31/12/2022	-	-
	D.1.4 <i>Rinnovo convenzione con le Università di Firenze, Pisa e Siena e con l'Ufficio scolastico regionale per l'iniziativa Pianeta Galileo per gli anni scolastici 2022-2023 e 2023-2024</i>	Stipula convenzione Pianeta Galileo (CRONO D.1.4)		3%	Struttura 5 (Vedi legenda)		31/12/2022	31/12/2023	-



Area d'intervento	Obiettivo strategico	Risultato atteso (obiettivo operativo)	Indicatore obiettivo macro	Peso	Struttura responsabile	Altre strutture coinvolte	Target 2022	Target 2023	Target 2024
	D.2. Rafforzamento e implementazione della cultura di buona amministrazione e del principio di trasparenza dell'azione amministrativa	D.2.1 Adempimenti in attuazione del Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2021-2023	Attuazione 100% delle misure sulla trasparenza previste per l'anno 2022	4%	Tutte le Strutture		100%	-	-
		D.2.2 Adempimenti in attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2021-2023	Attuazione 100% delle misure sull'anticorruzione previste per l'anno 2022	4%	Tutte le Strutture		100%	-	-
	D.3. Qualificazione del ruolo della Comunicazione e dell'Ufficio Stampa	D.3.1 Attivazione servizio agenzia video giornalistica	Disponibilità servizio agenzia video giornalistica entro dicembre 2022 (CRONO D.3.1)	4%	Struttura 6 (Vedi legenda)		31/12/2022	-	-
		D.3.2 Sviluppo nuovi contenuti di comunicazione sul nuovo sito <i>inconsiglio.it</i>	Due nuove tipologie di contenuti di comunicazione entro dicembre 2022 (CRONO D.3.2)	4%	Struttura 9 (Vedi legenda)		31/12/2022	-	-
				100%					



3.2.5 Cronoprogrammi dei risultati attesi

RISULTATO ATTESO: B.1.1 Aggiornamento strumentazione audio-video e informatica sale Consiglio <i>Valore Target: Collaudo della strumentazione audio-video e informatica delle sale Gonfalone, Fanfani e Affreschi.- entro il 31/12/2022</i>						
Nr. fase	Descrizione fase	Output	Inizio previsto	Fine prevista	Struttura Responsabile	Peso %
1	Documenti di specifica per acquisizione nuovo materiale audio-video e informatico per le sale Gonfalone, Fanfani e Affreschi	Documenti specifiche	01/01/2022	30/04/2022	Struttura 9 (Vedi legenda)	30,00%
2	Acquisizione fornitura del nuovo nuovo materiale audio-video e informatico per le sale Gonfalone, Fanfani e Affreschi	Aggiudicazione fornitura	01/05/2022	31/07/2022	Struttura 9 (Vedi legenda)	40,00%
3	Messa in opera nuovo materiale audio-video e informatico per le sale Gonfalone, Fanfani e Affreschi	Documento di fine lavoro da sottoporre a collaudo	01/08/2022	31/12/2022	Struttura 9 (Vedi legenda)	30,00%
Peso complessivo delle fasi (100%)						100,00%



RISULTATO ATTESO: B.2.2 Transizione al digitale per il personale e i consiglieri del Consiglio Regionale della Toscana <i>Valore Target: Acquisizione e messa in opera della nuova procedura del sistema del protocollo, atti e flussi documentali digitali - entro il 31/12/2022</i>						
Nr. fase	Descrizione fase	Output	Inizio previsto	Fine prevista	Struttura Responsabile	Peso %
1	Documenti di specifica per acquisizione nuovo sistema di protocollo, atti e flussi documentali digitali	Documenti specifiche	01/01/2022	30/04/2022	Struttura 9 (Vedi legenda)	20,00%
2	Acquisizione fornitura del nuovo sistema di sistema di protocollo, atti e flussi documentali digitali	Aggiudicazione fornitura	01/05/2022	31/09/2022	Struttura 9 (Vedi legenda)	30,00%
3	Messa in opera nuovo sistema di protocollo	Documento di fine lavoro da sottoporre a collaudo	31/09/2022	31/12/2022	Struttura 9 (Vedi legenda)	30,00%
4	Prima fase di formazione e affiancamento personale per utilizzo nuovo protocollo	Realizzazione due sessioni di formazione	01/11/2022	31/12/2022	Struttura 8, 9 (Vedi legenda)	20,00%
5	Diffusione nuovo protocollo e messa in opera e prima diffusione nuovo atti e flussi documentali digitali	Da definire	01/01/2023	31/12/2023	Struttura 9 (Vedi legenda)	-
6	Evoluzione e diffusione nuovo sistema atti e flussi documentali digitali su ulteriori scenari	Da definire	01/01/2024	31/12/2024	Struttura 9 (Vedi legenda)	-
Peso complessivo delle fasi (100%)						100,00%



RISULTATO ATTESO: B.2.3 Digitalizzazione rapporti con i cittadini <i>Valore Target: Acquisizione nuovo portale e intelligenza artificiale per interazione URP/Gruppi consiliari-cittadini - entro il 31/12/2022</i>						
Nr. fase	Descrizione fase	Output	Inizio previsto	Fine prevista	Struttura Responsabile	Peso %
1	Documenti di specifica per acquisizione nuovo sistema di digitalizzazione rapporto coi cittadini e intelligenza artificiale	Documenti specifiche	01/01/2022	30/04/2022	Struttura 9 (Vedi legenda)	50,00%
2	Acquisizione fornitura del nuovo sistema di digitalizzazione rapporto coi cittadini e intelligenza artificiale	Aggiudicazione fornitura	01/05/2022	31/09/2022	Struttura 9 (Vedi legenda)	20,00%
3	Configurazione motore web e di intelligenza artificiale	Documento di collaudo	01/10/2022	31/12/2022	Struttura 9 (Vedi legenda)	30,00%
4	Messa in opera e diffusione nuovo sistema di rapporti coi cittadini e intelligenza artificiale	Da definire	01/01/2023	31/12/2023	Struttura 9 (Vedi legenda)	-
5	Evoluzione sistema di intelligenza artificiale e diffusione nuovo sistema di gestione digitale delle informazioni ad altri servizi ed Enti	Da definire	01/01/2024	31/12/2024	Struttura 9 (Vedi legenda)	-
Peso complessivo delle fasi (100%)						100,00%



RISULTATO ATTESO: B.2.5 Affidamento dell'appalto del servizio mensa <i>Valore target: Affidamento del servizio - entro il 31/12/2022</i>						
Nr. fase	Descrizione fase	Output	Inizio previsto	Fine prevista	Struttura Responsabile	Peso %
1	Predisposizione capitolato	capitolato	01/01/2022	30/06/2022	Struttura 10 (Vedi legenda)	35,00%
2	Bando di gara	Pubblicazione Bando	01/07/2022	31/07/2022	Struttura 10 (Vedi legenda)	30,00%
3	Affidamento del servizio	Decreto	01/08/2022	31/12/2022	Struttura 10 (Vedi legenda)	35,00%
Peso complessivo delle fasi (100%)						100,00%



RISULTATO ATTESO: C.1.2 Sponsorizzazione tecnica superfici decorate Sala Gonfalone - 1° piano Palazzo Govoni. <i>Valore target: Da definire - entro il 31/12/2022</i>						
Nr. fase	Descrizione fase	Output	Inizio previsto	Fine prevista	Struttura Responsabile	Peso %
1	Pubblicazione avviso pubblico per ricerca sponsor	Pubblicazione su BURT/sito istituzionale CRT	01/02/2022	15/04/2022	Struttura 10 (Vedi legenda)	30,00%
2	Sottoscrizione del contratto di sponsorizzazione tecnica	Firma contratto	16/04/2022	15/09/2022	Struttura 10 (Vedi legenda)	30,00%
3	Verbale ultimazione lavori	verbale ultimazione lavori	16/09/2022	31/12/2022	Struttura 10 (Vedi legenda)	40,00%
Peso complessivo delle fasi (100%)						100,00%

RISULTATO ATTESO D.1.1 Attribuzione del premio per la prima edizione del Concorso per la migliore campagna di comunicazione sociale realizzata in Toscana <i>Valore target - Decreto di impegno e di liquidazione del premio entro il 31/07/2022</i>						
Nr. fase	Descrizione fase	Output	Inizio previsto	Fine prevista	Struttura Responsabile	Peso %
1	Adozione del bando di concorso con decreto dirigenziale	Decreto dirigenziale di adozione del bando	01/01/2022	31/03/2022	Struttura 11 (Vedi legenda)	50,00%
2	Impegno e liquidazione del premio a seguito di valutazione da parte della commissione tecnica con decreto dirigenziale	Decreto dirigenziale di liquidazione del premio	31/03/2022	31/07/2022	Struttura 11 (Vedi legenda)	50,00%
Peso complessivo delle fasi (100%)						100,00%



RISULTATO ATTESO D.1.2 Attuazione degli interventi legislativi di sostegno per l'educazione alla musica e al canto corale ai sensi della L.R. n. 2 del 2022 <i>Valore target – Liquidazione contributi entro il 30/09/2022</i>						
Nr. fase	Descrizione fase	Output	Inizio previsto	Fine prevista	Struttura Responsabile	Peso %
1	Avviso pubblico	Adozione con decreto dirigenziale	01/01/2022	31/03/2022	Struttura 11 (Vedi legenda)	50,00%
2	Decreto impegno e liquidazione	Adozione decreto dirigenziale	01/04/2022	30/09/2022	Struttura 11 (Vedi legenda)	50,00%
Peso complessivo delle fasi (100%)						100,00%



RISULTATO ATTESO D.1.3 Attuazione "Iniziative di promozione sociale, culturale e di aggregazione rivolte alle nuove generazioni" per la parte relativa ai contributi ai Comuni previsti dalla L.R. n. 3 del 2022 Valore target – Liquidazione contributi entro il 31/12/2022						
Nr. fase	Descrizione fase	Output	Inizio previsto	Fine prevista	Struttura Responsabile	Peso %
1	Avviso pubblico	Adozione con decreto dirigenziale	01/01/2022	30/04/2022	Struttura 11, 3 (Vedi legenda)	40,00%
2	Istruttoria domande, approvazione graduatoria	Approvazione graduatoria	01/05/2022	31/10/2022	Struttura 11, 3 (Vedi legenda)	40,00%
3	Decreto impegno e contestuale liquidazione	Adozione decreto	01/11/2022	31/12/2022	Struttura 11, 3 (Vedi legenda)	20,00%
Peso complessivo delle fasi (100%)						100,00%

RISULTATO ATTESO: D.1.4 Rinnovo convenzione con le Università di Firenze, Pisa e Siena e con l'Ufficio scolastico regionale per l'iniziativa Pianeta Galileo per gli anni scolastici 2022-2023 e 2023-2024 Valore Target: Stipula convenzione Pianeta Galileo- entro il 31/12/2022						
Nr. fase	Descrizione fase	Output	Inizio previsto	Fine prevista	Struttura Responsabile	Peso %
1	Stesura bozza di convenzione	Bozza di convenzione	01/01/2022	30/06/2022	Struttura 5 (Vedi legenda)	50,00%
2	Approvazione convenzione	Convenzione firmata	01/05/2022	31/12/2022	Struttura 5 (Vedi legenda)	50,00%
Peso complessivo delle fasi (100%)						100,00%



RISULTATO ATTESO: D.3.1 Attivazione servizio agenzia video giornalistica <i>Valore Target: Disponibilità servizio agenzia video giornalistica - entro il 31/12/2022</i>						
Nr. fase	Descrizione fase	Output	Inizio previsto	Fine prevista	Struttura Responsabile	Peso %
1	Documenti di specifica per acquisizione servizio agenzia video giornalistica	Documenti specifiche	01/01/2022	30/05/2022	Struttura 6 (Vedi legenda)	30,00%
2	Avvio gara servizio agenzia video giornalistica	Indizione gara	01/07/2022	31/10/2022	Struttura 6 (Vedi legenda)	30,00%
3	Avvio servizio agenzia video giornalistica	Documento di fine lavoro da sottoporre a collaudo	01/11/2022	31/12/2022	Struttura 6 (Vedi legenda)	40,00%
Peso complessivo delle fasi (100%)						100,00%

RISULTATO ATTESO: D.3.2 Sviluppo nuovi contenuti di comunicazione sul nuovo sito inconsiglio.it <i>Valore Target: Due nuove tipologie di contenuti di comunicazione - entro il 31/12/2022</i>						
Nr. fase	Descrizione fase	Output	Inizio previsto	Fine prevista	Struttura Responsabile	Peso %
1	Analisi e sviluppo primo nuovo contenuto di comunicazione per il sito di inconsiglio.it	Disponibilità nuovo contenuto	01/01/2022	30/06/2022	Struttura 9 (Vedi legenda)	50,00%
2	Analisi e sviluppo secondo nuovo contenuto di comunicazione per il sito di inconsiglio.it	Disponibilità nuovo contenuto	01/07/2022	31/12/2022	Struttura 9 (Vedi legenda)	50,00%
Peso complessivo delle fasi (100%)						100,00%



REGIONE TOSCANA

Consiglio Regionale

Legenda Articolazioni Organizzative:

1. Direzione di Area "Assistenza istituzionale"
2. Settore Assistenza generale alle Commissioni consiliari
3. Settore Assistenza giuridica e legislativa
4. Settore Assistenza al Difensore Civico e agli Organismi di garanzia e consulenza. Analisi di fattibilità e per la valutazione delle politiche
5. Settore Logistica e Vigilanza. Eventi istituzionali di carattere educativo. Enti associati partecipati
6. Settore Ufficio Stampa
7. Settore Bilancio e finanze
8. Settore Organizzazione e personale. Formazione
9. Settore Informatica, Archivio e protocollo, Comunicazione web, URP
10. Settore Provveditorato, gare, contratti e manutenzione sedi
11. Settore Cerimoniale, Eventi Contributi. Biblioteca e documentazione. Assistenza generale al CORECOM. Tipografia

Il Piano della prestazione organizzativa, unitamente agli obiettivi strategici e operativi, è pubblicato sul sito del Consiglio regionale nella sezione specifica di Amministrazione Trasparente al seguente link: <http://www.consiglio.regione.toscana.it/>



3.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Questa sottosezione del PIAO è in parte tratta dai contenuti del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (di seguito PTPCT) 2022-2024, approvato con delibera dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale n. 42 del 5 aprile 2022 <https://coretosc.ggap.it/SitoTrasparenza-web/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza-e-suoi-44-1> e dà conto del lavoro di programmazione della gestione del rischio corruttivo illustrato nel detto PTPCT.

3.3.1 Obiettivi di prevenzione della corruzione. Focus sugli obiettivi strategici volti a incrementare il valore pubblico

Gli obiettivi di prevenzione della corruzione sono stati individuati nel Piano Triennale delle Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT 2022-2024) e sono di seguito elencati:

- riduzione della possibilità che si manifestino casi di corruzione;
- aumento della capacità di far emergere eventuali casi di corruzione e di riconoscere fenomeni di cattiva gestione;
- creazione di un contesto sfavorevole alla corruzione e al perdurare di situazioni di opacità gestionale e amministrativa;
- promozione della cultura della legalità e dell'etica pubblica;
- promozione del pieno assolvimento degli obblighi di trasparenza e individuazione di ulteriori obblighi rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge.

Obiettivi strategici

Gli obiettivi strategici, previsti con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza del 3 marzo 2022, n. 22 (Piano della prestazione



organizzativa del Consiglio regionale - Obiettivi strategici 2022), comprendono, tra gli altri, il rafforzamento e l'implementazione della cultura di buona amministrazione e del principio di trasparenza dell'azione amministrativa, ponendo come indicatore l'attuazione delle misure anticorruzione e di trasparenza programmate per l'anno 2022.

E' stato individuato altresì nel PTPCT 2022-2024, come propedeutico all'incremento del Valore Pubblico, e per il quale si rileva la necessità di porre particolare attenzione nel procedimento di valutazione del rischio corruttivo, l'obiettivo strategico, indicato nella delibera sopra citata, di razionalizzazione dei processi gestionali e di sviluppo del sistema informativo, in cui l'obiettivo operativo è stabilito nella digitalizzazione dei rapporti con i cittadini e l'indicatore è l'acquisizione sia di un nuovo portale sia di un'intelligenza artificiale finalizzati all'interazione tra URP, gruppo consiliari e cittadini.

3.3.2 Analisi del contesto esterno (caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio) e valutazione di impatto in termini di esposizione al rischio corruttivo

L'analisi del contesto esterno finalizzata alla valutazione di impatto in termini di esposizione al rischio corruttivo ha l'obiettivo di illustrare le caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio in cui opera l'amministrazione, al fine di individuare in che misura le stesse possano condizionare impropriamente l'attività della struttura regionale. Tale analisi è presente nel PTPCT 2022-2024 e costituisce lo strumento per indirizzare la programmazione dell'attività di prevenzione del rischio corruttivo.

3.3.3 Analisi del contesto interno: struttura organizzativa e compiti dei principali attori nella gestione del rischio

In merito alla struttura organizzativa del Consiglio Regionale si veda quanto riportato al successivo paragrafo 4.1.



I principali attori nella gestione del rischio

➤ L'Ufficio di presidenza

L'Ufficio di presidenza è l'organo di indirizzo politico-esecutivo; nell'ambito del sistema della prevenzione della corruzione e della trasparenza assicura che la strategia e la politica di prevenzione della corruzione siano allineate e nello specifico svolge le seguenti funzioni:

- nomina il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- adotta il piano delle prestazioni e dei risultati (performance) quali ulteriori strumenti di prevenzione della corruzione;
- adotta ogni atto a carattere regolamentare interno e d'indirizzo generale funzionale alla prevenzione della corruzione e alla realizzazione del principio della trasparenza relativamente all'attività degli uffici del Consiglio regionale.

□ Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza è l'Avv. Lucia Bora, nominata con deliberazione del Consiglio regionale n. 59 del 21 ottobre 2020.

Il RPCT opera in stretto raccordo con il Segretario Generale.

Si conferma il sistema già adottato negli anni precedenti, caratterizzato da una stretta collaborazione tra il RPCT, il suo ufficio di supporto presso la Giunta regionale e le strutture del Consiglio, nel rispetto delle competenze e delle funzioni a ciascuno attribuite. Si definisce così un modello a rete, in cui il RPCT esercita poteri di impulso e coordinamento, la cui piena funzionalità



dipende dal coinvolgimento e dalla responsabilizzazione di tutti coloro che a vario titolo partecipano attivamente al processo di autoanalisi organizzativa e di mappatura dei processi in fase di predisposizione e adozione del Piano nonché in sede di attuazione delle misure di prevenzione.

Si instaura in tal modo un sistema di comunicazione e scambio costanti. Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, qualora tramite i sistemi di controllo periodico e di monitoraggio previsti dal PTPCT, e quindi dal PIAO, rilevi violazioni delle disposizioni degli stessi piani o venga comunque a conoscenza di tali violazioni, è tenuto a darne comunicazione al Segretario Generale del Consiglio regionale affinché possa adottare le determinazioni conseguenti.

Per le medesime finalità analoga comunicazione è da effettuarsi, oltre che al Segretario Generale, anche al Dirigente responsabile del settore di assegnazione del dipendente o dei dipendenti che siano ritenuti imputabili della violazione, salvo anche in questo caso i dovuti accertamenti di effettiva responsabilità.

I compiti ulteriori del RPCT sono previsti nello specifico dalla normativa in materia.

In particolare il RPCT:

- predispone il PTPCT e lo sottopone all'Ufficio di Presidenza per l'approvazione,
- segnala anche all'Organismo indipendente di valutazione (OIV) le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza,
- verifica l'efficace attuazione del PTPCT e propone modifiche dello stesso in caso di significative violazioni o di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività dell'ente,
- trasmette all'Organismo indipendente di valutazione (OIV) e all'organo di indirizzo una relazione annuale sui risultati dell'attività svolta e la pubblica sul sito istituzionale dell'Ente alla pagina

<https://coretosc.ggap.it/SitoTrasparenza-web/relazione-del-responsabile-della-prevenzione-della-corruzione-recante-i-risultati-svolta-192-272>.



In caso di temporanea assenza del RPCT, lo stesso è sostituito dalla Dott.ssa Monica Pecorini, responsabile del Settore “Prevenzione della corruzione e trasparenza. Servizi giuridici trasversali” della Giunta regionale, struttura posta a supporto del RPCT.

Il Segretario Generale

Il Segretario Generale, quale organo di vertice della struttura organizzativa dell’Amministrazione, sostiene e supporta il sistema di gestione per la prevenzione della corruzione affinché sia stabilito, attuato, mantenuto e riesaminato, così che sia possibile affrontare efficacemente i rischi di corruzione all’interno dell’organizzazione. A tal fine, il Segretario, nei limiti delle disponibilità delle strutture, supporta il RPCT fornendo adeguate risorse umane e strumentali per il funzionamento del sistema. Lo stesso dispone, inoltre, adeguati interventi organizzativi qualora dagli esiti risultanti dai vari monitoraggi e verifiche previste dal PTPCT, e quindi dal PIAO, dovessero emergere anomalie e/o scostamenti rispetto gli obiettivi attesi.

La dirigenza

I dirigenti, nell’ambito delle loro competenze, assicurano la realizzazione delle misure di prevenzione e trasparenza pertinenti all’attività svolta all’interno del proprio settore e forniscono proposte di ulteriori misure di prevenzione.

I dirigenti collaborano con il RPCT sia nella fase di predisposizione del Piano della prevenzione della corruzione e della trasparenza, e quindi della relativa sezione del PIAO, in particolare nel processo di mappatura dei processi/procedimenti e della definizione del relativo rischio, sia in quella della sua applicazione, in quanto responsabili per l’attuazione delle misure contenute in tali piani nonché per il rispetto degli obblighi di pubblicazione ai fini della trasparenza. Gli stessi dirigenti, inoltre, svolgono attività informativa nei confronti del RPCT, dei referenti e dell’autorità giudiziaria e assicurano l’osservanza del Codice di comportamento, verificando le ipotesi di violazione del medesimo.



➤ I referenti

L'attività dei referenti è svolta a supporto diretto del RPCT. Essi coadiuvano l'ufficio di staff del RPCT nell'analisi del contesto operativo del proprio settore e nell'attività di mappatura dei processi, facendosi parte attiva nella proposta delle misure di prevenzione. Svolgono, inoltre, attività di impulso per l'applicazione delle misure previste dal PTPCT all'interno del settore di appartenenza e forniscono al RPCT i risultati del monitoraggio sulla loro applicazione. La nomina dei referenti è effettuata dal Segretario Generale su proposta dei dirigenti di settore, in base alla valutazione del profilo professionale posseduto e delle competenze e conoscenze acquisite in tema di prevenzione della corruzione nell'ambito dell'attività propria del settore di appartenenza.

➤ L'ufficio di supporto alle attività del RPCT

L'ufficio di supporto alle attività del RPCT è previsto all'interno del Settore "Prevenzione della corruzione e trasparenza. Servizi giuridici trasversali" della Direzione "Avvocatura regionale, affari legislativi e giuridici" della Giunta regionale.

L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)

Nello svolgimento dei compiti attribuiti, l'OIV verifica l'inserimento nella programmazione strategica ed operativa delle misure inerenti alla prevenzione della corruzione e dell'illegalità, formulando osservazioni in merito all'idoneità degli obiettivi e agli indicatori previsti nel piano della performance in relazione agli strumenti di prevenzione alla corruzione ed all'illegalità. Ad esso compete quindi la successiva verifica in merito al corretto assolvimento degli obblighi di attuazione delle misure per la prevenzione della corruzione e degli obblighi di trasparenza previsti dal PTPCT, ai fini della misurazione e della valutazione complessiva della performance sia organizzativa, sia individuale del RPCT e dei dirigenti dei singoli uffici.



Annualmente, inoltre, ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera g), del d.lgs. n. 150/2009, secondo le indicazioni fornite con le specifiche delibere adottate dall'ANAC, l'OIV attesta l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale. Ai sensi dell'art. 54, comma 5, del d.lgs. n. 165/2001, l'OIV è tenuto inoltre ad esprimere parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato da ciascuna Amministrazione e suoi successivi aggiornamenti.

➤ La Struttura competente per i procedimenti disciplinari

L'Amministrazione regionale a partire dal febbraio 2019 ha sostituito il precedente organo monocratico competente per i procedimenti disciplinari con un organo collegiale.

Secondo quanto disposto dalla delibera di Giunta regionale n. 132 dell'8 marzo 2021, l'Ufficio per i procedimenti disciplinari (UPD) per il personale del comparto e dirigente della Giunta, ARTEA e del Consiglio Regionale è oggi composto:

- dal Direttore Generale della Giunta Regionale che lo presiede,
 - dal Segretario Generale del Consiglio regionale,
 - dall'Avvocato generale,
 - dal Direttore della Direzione Organizzazione, personale, gestione e sicurezza sedi di lavoro,
 - dal Dirigente del Settore Organizzazione e sviluppo risorse umane
- e da due membri supplenti individuati, nel seguente ordine:
- dirigente del settore Amministrazione del personale,
 - dirigente del Settore Attività legislativa e giuridica.

➤ Il Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante (RASA)



Per quanto concerne la figura del responsabile dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante (RASA), in virtù dell'attuale assetto organizzativo nonché del riparto delle attribuzioni tra Giunta e Consiglio regionale, tale funzione è svolta dalla dott.ssa Ivana Malvaso, dirigente responsabile della struttura competente in materia di attività contrattuale presso la Giunta regionale, ed il necessario coordinamento per le attività del Consiglio regionale è garantito dal dott. Piero Fabrizio Puggelli, titolare della struttura competente in materia contrattuale.

➤ **Il personale del Consiglio regionale**

Tutto il personale dipendente presso il Consiglio regionale è coinvolto nell'attuazione delle disposizioni contenute nella legge n. 190/2012 nonché delle prescrizioni e misure del PTPCT, e quindi del PIAO, e del Codice di comportamento. In particolare, è tenuto a segnalare eventuali situazioni di illecito al proprio dirigente o all'UPD (art. 54-bis del d.lgs. n. 165/2001 e art. 8 del Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Toscana), nonché i casi di personale conflitto di interessi (art. 6 del Codice di comportamento) ed ha obbligo di astensione dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere oltre che interessi propri, anche interessi di determinate categorie di soggetti con il quale questi abbia relazioni personali strette (art. 7 del Codice di comportamento).

➤ **I collaboratori a qualsiasi titolo dell'Amministrazione**

I collaboratori dell'Amministrazione osservano le misure, in quanto loro applicabili, contenute nel PTPCT, e quindi nel PIAO, e nel Codice di comportamento e segnalano le situazioni di illecito di cui siano venuti a conoscenza. (art. 2 del Codice di comportamento). Il Codice di comportamento estende, infatti, gli obblighi previsti per il personale dipendente ad altre categorie: consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico ed a qualsiasi titolo, tirocinanti, borsisti, addetti al servizio civile e ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché nei confronti dei



collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione. A tale fine, negli atti di incarico o nei contratti di acquisizioni delle collaborazioni, delle consulenze e dei beni o servizi, l'amministrazione inserisce apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal Codice.

3.3.4 Mappatura dei processi valutati a rischio corruttivo. Focus sui processi finalizzati al raggiungimento degli obiettivi strategici volti a incrementare il valore pubblico

La mappatura dei processi è stata condotta con riferimento a tutte le attività degli uffici del Consiglio regionale.

Nel corso del 2021 la mappatura è stata aggiornata a seguito della riorganizzazione interna sulla base delle indicazioni delle strutture, appositamente coinvolte, e degli esiti del monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione relativo al secondo semestre 2021.

Ai fini della mappatura, così come per l'assegnazione delle misure preventive, l'ufficio del RPCT verifica, infatti, gli esiti del monitoraggio delle misure anticorruzione e chiede conto alle strutture interessate di eventuali anomalie. Per il 2021 non si sono verificate particolari problematiche.

Da un punto di vista prettamente operativo il lavoro si è svolto mediante contatti tra l'ufficio a supporto del RPCT e i referenti anticorruzione dei settori a cui sono stati chiesti aggiornamenti sui processi.

L'esito del lavoro è contenuto nell'Allegato 1 al PTPCT 2022-2024.

3.3.5 Fase di gestione del rischio: identificazione, analisi e ponderazione

L'attività di valutazione del rischio è stata effettuata per ciascun processo/procedimento o fase di esso mediante consultazione e confronto tra i soggetti coinvolti, tenendo presente la specificità del Consiglio regionale della Toscana. La valutazione del rischio



per ogni singolo processo/procedimento censito è stata svolta con il coinvolgimento dei dirigenti e dei referenti per l'area di rispettiva competenza e con il coordinamento generale assunto dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Coerentemente con il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2019 le fasi in cui si è articolata la valutazione sono le seguenti:

- a) Identificazione;
- b) Analisi;
- c) Ponderazione del rischio.

a) Identificazione del rischio.

L'attività di identificazione richiede che per ciascun processo/procedimento, o fase di esso, siano fatti emergere i possibili rischi di corruzione. Questi emergono considerando il contesto esterno ed interno all'Amministrazione. Il risultato di tale analisi ha permesso di indicare per ogni processo/procedimento "l'attività sensibile" e il relativo "rischio potenziale individuato".

b) Analisi del rischio.

Tenendo conto delle considerazioni effettuate nella fase precedente si è proceduto a valutare per ogni processo/procedimento la probabilità che il rischio si realizzi e le conseguenze che lo stesso produce (probabilità ed impatto) per ottenere così il livello di rischio valutato in termini qualitativi sulla base delle indicazioni fornite nell'Allegato 1 del PNA 2019. Tale valutazione è stata determinata partendo da una autovalutazione del rischio da parte delle strutture interessate con successivo vaglio del RPCT.

Per ogni processo/procedimento, pertanto, è stato attribuito un valore derivante da una serie di parametri riguardo la probabilità del rischio (discrezionalità, rilevanza esterna, complessità del processo, valore economico, frazionabilità del processo, controlli vigenti) e indici di valutazione dell'impatto (economico, organizzativo e reputazionale).



Sono stati individuati i seguenti livelli di rischio:

Trascurabile

Basso

Medio

Alto

c) Ponderazione del rischio.

Alla luce del lavoro di misurazione del livello di esposizione al rischio corruttivo si è giunti alla ponderazione del rischio nei termini indicati da ANAC, individuando le azioni da svolgere per la riduzione dello stesso. I processi che hanno una valutazione del rischio trascurabile e bassa e per i quali risultano confermate le ordinarie misure di funzionamento già previste dall'organizzazione del lavoro del Consiglio Regionale vengono soltanto elencati nell'allegato 1 del PTPCT 2022-2024, per gli altri vengono confermate le misure di prevenzione della corruzione già in atto, anche alla luce dei risultati in termini di efficacia emersi in precedenza.

L'esito del lavoro della fase di gestione del rischio è contenuto nell'allegato 1 al PTPCT 2022-2024.

3.3.6 Programmazione di misure organizzative per il trattamento del rischio: misure generali e specifiche

Le misure generali di prevenzione della corruzione

Si illustrano nel presente sottoparagrafo le principali misure generali di prevenzione del rischio corruttivo indicandone



l'attuazione e la programmazione per il periodo di riferimento. Per le misure generali non trattate di seguito, per le quali non vi sono specifici aggiornamenti, si rinvia ai contenuti del PTPCT 2021-2023, approvato con delibera dell'Ufficio di Presidenza 8 aprile 2021, n. 36.

CODICE DI COMPORTAMENTO

Il Codice di comportamento che definisce le regole di condotta contribuisce direttamente allo svolgimento dell'azione amministrativa secondo i principi dell'imparzialità e del buon andamento.

Il Codice di comportamento dei dipendenti è stato modificato nel corso del 2019, con deliberazione dell'Ufficio di presidenza del Consiglio regionale n. 84 del 4 settembre 2019. Le modifiche al precedente Codice sono state dettate da una maggiore adesione ai principi di ecosostenibilità, nuovo criterio guida delle politiche regionali anche sotto il versante dei comportamenti individuali che si auspicano eco-responsabili e, quindi, volti a incentivare un utilizzo appropriato ed efficiente delle attrezzature, mezzi di trasporto e servizi messi a disposizione dell'Amministrazione Regionale, e ai principi di collaborazione e rispetto reciproco tra i dipendenti.

INCONFERIBILITA' E INCOMPATIBILITA' DI INCARICHI

Ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39 (Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190), all'atto del conferimento di uno degli incarichi apicali disciplinati dalla stessa norma (tra gli altri incarichi amministrativi di vertice, incarichi di amministratore di ente pubblico, incarichi dirigenziali) e annualmente, l'interessato presenta una dichiarazione sulla insussistenza e sopravvenienza di una delle cause di inconferibilità e incompatibilità previste dalla norma.



Le attuali modalità operative adottate in Consiglio regionale sono le seguenti:

- In caso di nuovo conferimento di incarico dirigenziale o di altra nomina di competenza del Consiglio regionale riconducibile all'ambito di applicazione del d.lgs. n. 39/2013, il Segretariato generale deve procedere, prima dell'adozione del provvedimento stesso, a raccogliere dagli interessati la dichiarazione sull'insussistenza di cause di inconfiribilità e incompatibilità di cui all'art. 20 del d.lgs. n. 39/2013.

- All'interno del provvedimento di conferimento dell'incarico o di nomina deve essere data puntuale indicazione della presentazione della dichiarazione ex art. 20, del d.lgs. n. 39/2013 da parte del soggetto destinatario del conferimento.

- Il Segretariato generale è tenuto a procedere alla verifica tempestiva e puntuale delle dichiarazioni rese.

- Gli esiti della verifica di cui al punto precedente sono tempestivamente comunicati al RPCT in caso in cui emergano cause ostative all'incarico, affinché questi possa procedere alla dovuta contestazione dell'esistenza o dell'insorgere delle situazioni di inconfiribilità o incompatibilità e, comunque, possa adeguatamente curare il rispetto delle disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità secondo quanto previsto dall'art. 15, comma 1, del d.lgs. n. 39/2013.

- Nell'ambito del procedimento sanzionatorio nei confronti degli organi che hanno conferito incarichi dichiarati nulli ai sensi della normativa citata, l'istruttoria svolta per la verifica della dichiarazione è valutata dal RPCT ai fini dell'accertamento dell'elemento psicologico di dolo o colpa in capo all'organo conferente. Il RPCT è comunque tenuto, ai sensi dell'art. 15, comma 2, del d.lgs. n. 39/2013, a segnalare i casi di possibile violazione della normativa in materia di inconfiribilità e incompatibilità all'ANAC, all'Autorità garante della concorrenza e del mercato, nonché alla Corte dei conti.

Ferma restando la disciplina sopra menzionata relativa all'ipotesi di conferimento di nuovo incarico o di nuova nomina, l'art. 20, comma 2, del d.lgs. n. 39/2013 prevede l'obbligo per l'interessato di presentare nel corso dell'incarico una dichiarazione annuale sull'insussistenza di cause di incompatibilità. A tal fine, la struttura afferente al Segretario Generale richiede agli interessati e raccoglie annualmente le relative dichiarazioni. L'accertamento della veridicità delle dichiarazioni annuali avviene



da parte della struttura afferente al Segretario Generale con controllo a campione mediante l'estrazione casuale, svolta indicativamente nel mese di dicembre durante la riunione periodica tra RPCT e referenti anticorruzione di Giunta e Consiglio regionale, della lettera del cognome del dirigente sulla cui dichiarazione effettuare il controllo. Le modalità della successiva trasmissione al RPCT degli eventuali esiti attestanti cause ostative alla prosecuzione dell'incarico sono analoghe a quelle sopra indicate per le dichiarazioni presentate al momento di conferimento dell'incarico.

Ai sensi dell'art. 20, comma 3, del d.lgs. n. 39/2013, le dichiarazioni sull'insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità presentate dagli interessati sono soggette a pubblicazione all'interno del sito istituzionale dell'Amministrazione nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Nel 2021 sono state effettuate verifiche sulle dichiarazioni di un dirigente estratto a sorte. Non è stata accertata nessuna violazione accertata.

VERIFICA DEL RISPETTO DEI DIVIETI CONTENUTI NELL'ART. 35bis DEL D.LGS. 165/2001 E SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' E DI INCARICHI EXTRAISTITUZIONALI

L'articolo 35-bis del d.lgs. 165/2001 prevede che coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale non possano svolgere specifiche funzioni all'interno di una pubblica amministrazione.

Quanto alla lettera a) del comma 1 della norma citata, relativa al divieto di far parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi, le verifiche sono svolte dalla competente struttura della Giunta regionale.

Le lettere b) e c), del comma 1 dell'art. 35-bis, prevedono rispettivamente il divieto di assegnazione, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché



alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati (lett. b) e il divieto di partecipare alle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere (lett. c).

Nel provvedimento di conferimento degli incarichi di cui alla lettera b) e di nomina dei componenti delle commissioni di cui alla lett. c) del comma 1 dell'art. 35- bis citato, è dato atto dell'acquisizione, da parte dei soggetti interessati, delle dichiarazioni sostitutive di certificazione in merito all'eventuale condanna, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale.

A fronte delle dichiarazioni sostitutive di certificazione così raccolte, la struttura competente in materia di personale ed il Segretario Generale, rispettivamente per le dichiarazioni raccolte con riferimento alle lettere b) e c) del comma 1 dell'art. 35- bis, d.lgs. 165/2001, effettuano i controlli nel rispetto delle modalità di cui al disciplinare approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 31 ottobre 2017, n. 101. L'esito complessivo di tale verifiche viene raccolto a cura del Segretario Generale entro il mese di ottobre e viene inviato al RPCT entro il mese di novembre.

In materia di controlli ispettivi sulle attività extraimpiego dei dipendenti del Consiglio regionale, allo stato attuale del riparto di competenze fra Giunta e Consiglio regionale, come disciplinato dal vigente protocollo d'intesa di cui all'articolo 29, comma 6, della legge regionale 5 febbraio 2008, n. 4, la Giunta regionale tramite i suoi uffici effettua le prescritte verifiche.

In considerazione della rilevanza della predetta funzione ispettiva, nel PTPCT 2020-2022 si era previsto un raccordo fra le attività di verifica del competente ufficio della Giunta regionale e il Segretario Generale, stabilendo che ogni comunicazione di avvio di procedure di controllo relative a dipendenti del Consiglio regionale venga trasmessa al Segretario, così come ogni aggiornamento delle stesse procedure, nonché il loro esito finale, affinché questi possa adottare le necessarie misure di carattere organizzativo.



Nel 2021 non si sono verificate violazioni dei divieti contenuti nell'art. 35 bis del d.lgs. n. 165/2001 né sono pervenute segnalazioni sullo svolgimento di incarichi extra-istituzionali non autorizzati.

DIVIETI POST EMPLOYMENT (PANTOUFLAGE)

A decorrere dal 2019 i dipendenti della Regione Toscana nella richiesta di cessazione del servizio sottoscrivono l'impegno a non accettare impieghi o collaborazioni con soggetti privati con i quali hanno esercitato poteri autoritativi e negoziali nel corso degli ultimi tre anni di attività.

Nei bandi di gara, inoltre, tra i requisiti generali di partecipazione previsti a pena di esclusione e oggetto di specifica dichiarazione da parte dei concorrenti, è inclusa la condizione che l'operatore economico non abbia stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici, in violazione dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001.

Nel 2021 non sono stati individuati casi di pantouflage di dirigenti.

FORMAZIONE

In attuazione degli obiettivi formativi indicati nei Piani triennali adottati dall'Amministrazione, a partire dal 2014, sono state svolte attività formative a carattere generale, mirate principalmente alla diffusione della conoscenza della normativa in materia di anticorruzione, e altri interventi specifici indirizzati al Responsabile di prevenzione della corruzione e della trasparenza, al personale che opera a supporto del RPCT, ai referenti in materia di anticorruzione e ai dipendenti che operano nei settori che presentano il maggior livello di rischio, con un approfondimento specifico in ordine agli specifici profili di responsabilità.

Annualmente entro il mese di marzo, il dirigente responsabile del settore competente in materia di attività formativa predispone, congiuntamente con il RPCT, il piano dettagliato della formazione per la prevenzione della corruzione con scelta dei docenti e indicazione della tempistica degli interventi.



Nel 2021 si sono svolte:

- quattro edizioni del corso "Il nuovo Codice di comportamento adottato (Delibera U.P. 84/2019) e normativa in materia di prevenzione della corruzione", rivolto a dipendenti delle strutture amministrative di tutte le categorie. Il corso è stato frequentato da 111 dipendenti;
- quattro edizioni del corso "La valutazione del rischio di corruzione e il Trattamento del rischio", rivolto ai dipendenti delle strutture amministrative di categoria D. Il corso è stato frequentato da 82 dipendenti;
- quattro edizioni nel periodo novembre/dicembre 2021 e altre tre edizioni nel periodo gennaio/febbraio 2022 del corso GDPR e Cybersecurity, organizzate in collaborazione con l'ufficio del DPO e con il settore a suo supporto presso la Giunta regionale. Il corso è stato frequentato da 176 dipendenti.

I corsi hanno ottenuto il gradimento dei discenti a seguito di un questionario somministrato a questi ultimi.

Quale misura di monitoraggio dell'efficacia dei corsi si conferma la previsione di questionari, a cura dei docenti incaricati, da somministrare ai partecipanti al termine del corso, così da rilevare il livello di apprendimento conseguito. Tali questionari saranno distinti da quelli ordinariamente predisposti dall'ufficio competente in materia di formazione che invece sono finalizzati a rilevare il grado di soddisfazione dei discenti ed eventuali manifestazioni di esigenze formative.

Proseguiranno anche nel 2022 le iniziative formative sul nuovo Codice di comportamento adottato al CRT (Delibera U.P. 84/2019) e sulla valutazione e trattamento del rischio corruzione, non solo per i dipendenti delle strutture amministrative consiliari ma anche rivolte ai dipendenti delle strutture di supporto agli Organismi Politici, (segreterie Gruppi, segreterie componenti Ufficio di Presidenza e portavoce dell'Opposizione).

Da segnalare che i dipendenti neoassunti di cat. C e D assegnati al Consiglio regionale della Toscana hanno intrapreso un percorso formativo funzionale a garantire la conformità alle disposizioni normative in materia di anticorruzione e codice di comportamento.



In collaborazione con il Settore della Giunta Regionale della Toscana "Sistema informativo, servizi digitali e Cyber Security" anche nel 2022 saranno svolte iniziative formative in materia di GDPR e Cybersecurity e altri corsi in materia di trattamento, pubblicazione, pubblicità e trasparenza dei dati, rivolte ai dirigenti e al personale del comparto.

ROTAZIONE ORDINARIA E STRAORDINARIA

Rotazione ordinaria

La misura della rotazione del personale ha costituito fin dalle prime fasi di applicazione della normativa uno degli aspetti che necessitano di indirizzi circostanziati, dovendosi armonizzare con l'esigenza di garantire continuità ed efficacia all'azione amministrativa anche attraverso la valorizzazione e il consolidamento delle professionalità presenti all'interno degli uffici. Il ricorso a tale rotazione deve essere considerato in una logica di necessaria complementarietà con le altre misure di prevenzione della corruzione.

Giova ricordare in proposito che, in linea con quanto previsto dal PNA 2019, le misure anticorruptive programmate nel PTPCT 2022-2024 e nei precedenti tendono a garantire lo svolgimento di un lavoro condiviso tra il dirigente e il personale assegnato, "evitando così l'isolamento di certe mansioni, avendo cura di favorire la trasparenza "interna" delle attività".

Per quanto riguarda la rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività a più elevato rischio di corruzione, le corrispondenti aree, nell'ambito del Consiglio regionale, possono essere individuate nelle articolazioni competenti per l'assegnazione dei contributi e per la gestione delle procedure di appalto.

È importante rilevare che in tale ultima materia già nel 2015 si era proceduto a definire un modello organizzativo caratterizzato da una suddivisione di competenze e responsabilità nelle procedure di approvvigionamento pubblico. Tale modello è stato implementato con l'adozione del nuovo Regolamento interno di amministrazione e contabilità 27 giugno 2017, n. 28 (RIAC).



Sotto questo profilo il RIAC ha previsto la suddivisione dell'intero procedimento di gara in diverse fasi per ognuna della quali è stato individuato uno specifico centro di responsabilità ad attuazione del principio del soggetto responsabile per competenza e per professionalità posseduta.

Sui principi propriamente della rotazione ordinaria, in particolare del personale dirigenziale, nel 2021 non è stato assunto nessun atto organizzativo specifico, anche se in realtà, le strutture del Consiglio sono state oggetto di una profonda riorganizzazione anche a seguito dell'avvio della XI legislatura che ha comportato nei fatti un avvicendamento nei ruoli di responsabilità delle strutture.

In Consiglio regionale è in previsione l'adozione di atti riorganizzativi tesi ad attuare la rotazione ordinaria della dirigenza.

Rotazione straordinaria

In merito al diverso istituto della "rotazione straordinaria", da attuarsi nel caso di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva, occorre richiamare la previsione normativa dell'art. 16, comma 1, lettera l-quater, del d.lgs. n. 165/2001, secondo la quale i dirigenti degli uffici dirigenziali generali «provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva». L'istituto è poi disciplinato nella delibera ANAC 215/2019, a cui il PNA 2019 rinvia integralmente.

In attuazione della disciplina illustrata, il Segretario Generale, avuta conoscenza dell'avvio dei procedimenti citati, adotta i conseguenti provvedimenti avendo particolare cura di dare adeguata motivazione alle misure organizzative disposte e ne dà tempestiva comunicazione al RPCT.

Nel 2021 presso gli uffici del Consiglio regionale non è stata attuata la misura della rotazione straordinaria.



SEGNALAZIONI E TUTELA DEI SEGNALATORI (WHISTLEBLOWING)

La procedura per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite all'interno del Consiglio regionale, è stata predisposta sulla base delle indicazioni contenute nella Determinazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015 "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)" e, con il relativo modulo di segnalazione, è stata pubblicata all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", sotto-sezione "Altri contenuti- Prevenzione della corruzione", nonché all'interno della sezione intranet del Consiglio regionale.

Di recente sulla materia è intervenuto il legislatore europeo con la Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione". Con la delibera n. 469 del 9 giugno 2021 ANAC, quindi, ha fornito nuovi indirizzi applicativi.

Alla luce delle nuove disposizioni e nelle more del recepimento da parte del legislatore nazionale della Direttiva UE n. 1937/2019, è stato introdotto un nuovo modulo di segnalazione degli illeciti adeguato alle modifiche normative e unificato nei suoi contenuti a quello utilizzato presso gli uffici della Giunta regionale.

Ai fini della tutela della riservatezza del mittente è stata creato un indirizzo PEC dedicato, con protocollo riservato, attraverso il quale è possibile trasmettere al RPCT le dette segnalazioni.

Segnalazioni pervenute al RPCT tramite altri canali, quali posta ordinaria o raccomandata, saranno comunque prese in carico. Si precisa, però, che lo strumento privilegiato è la PEC sopra indicata.

E' in corso la valutazione di strumenti informatici – piattaforme - per l'acquisizione e la gestione delle segnalazioni, da utilizzare quale canale alternativo e privilegiato. L'applicativo informatico messo a disposizione delle pubbliche amministrazioni da ANAC nel gennaio 2019 ha presentato diversi problemi tecnici per il riuso a cui sta attualmente lavorando la struttura competente della Giunta regionale.

Si rinvia per quanto non espressamente previsto in questo Piano alla disciplina contenuta nel PTPCT 2021-2023. La revisione



complessiva delle indicazioni operative sarà oggetto di atto organizzativo apposito all'entrata in vigore della norma nazionale di recepimento già citata.

Nel caso in cui oggetto della segnalazione sia il RPCT o comunque siano esposti fatti nei quali il RPCT ravvisa una personale situazione di conflitto di interessi anche solo potenziale, la stessa segnalazione sarà gestita dal soggetto previsto quale sostituto del RPCT.

Nel 2021 non sono state ricevute segnalazioni.

PATTI DI INTEGRITA'

Le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti, in attuazione dell'articolo 1, comma 17, della l. n. 190/2012, di regola, predispongono e utilizzano protocolli di legalità o patti d'integrità per l'affidamento di commesse. A tal fine, le pubbliche amministrazioni inseriscono negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito la clausola di salvaguardia secondo cui il mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto.

I protocolli di legalità o patti di integrità sono strumenti negoziali che integrano il contratto originario tra amministrazione e operatore economico con la finalità di prevedere una serie di misure volte al contrasto di attività illecite e, in forza di tale azione, ad assicurare il pieno rispetto dei principi costituzionali di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa (ex art. 97 Cost.) e dei principi di concorrenza e trasparenza che presidiano la disciplina dei contratti pubblici.

In Consiglio regionale il patto di integrità è previsto per tutte le procedure di affidamento, concorrenziali e dirette, (lavori, servizi e forniture compresi i settori esclusi) il cui importo a base di gara è superiore ad euro 5.000,00, al netto di IVA.

È cura del dirigente responsabile della procedura prevedere un'apposita clausola per la quale il mancato rispetto del patto dà luogo all'esclusione dalla procedura ed alla risoluzione del contratto successivamente stipulato con l'aggiudicatario.



Il dirigente competente alla stipula del contratto cura, altresì, l'adeguamento del contenuto del patto al fine di renderlo più aderente alle caratteristiche specifiche delle singole fattispecie di affidamento, fermo restando il contenuto sostanziale dello stesso.

Nel 2021 non ci sono stati casi di attivazione delle azioni di tutela previste in patti di integrità inseriti nei contratti stipulati.

CONTROLLI SUCCESSIVI A CAMPIONE SUGLI ATTI NON SOGGETTI A CONTROLLO PREVENTIVO DI LEGITTIMITA'. ALTRE TIPOLOGIE DI CONTROLLO.

Ai sensi dell'articolo 106 del Testo unico delle disposizioni organizzative e procedurali del Consiglio regionale (delibera Ufficio di Presidenza n. 59 del 25 luglio 2006) è previsto un controllo successivo a campione sugli atti non soggetti a controllo preventivo di legittimità. Il controllo sugli atti indicati è effettuato, con le procedure previste e per le finalità esplicitate nel sopra citato articolo, con cadenza semestrale dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza coadiuvato dall'ufficio preposto al controllo di legittimità degli atti.

Gli esiti sono trasmessi al Segretario Generale e, in caso di riscontrata criticità, anche al dirigente che ha adottato l'atto, al fine dell'individuazione dei necessari interventi correttivi.

Dai controlli relativi al 2021 non sono emerse criticità.

Altre tipologie di controllo

Il controllo di legittimità ed il controllo contabile degli atti dirigenziali sono effettuati ai sensi rispettivamente degli articoli 99 e 100 del Testo unico delle disposizioni organizzative e procedurali del Consiglio regionale.

Le misure specifiche di prevenzione della corruzione



Le misure specifiche di prevenzione della corruzione sono state elaborate sulla base del lavoro effettivamente svolto dagli uffici, facendo quindi riferimento ad attività in essere, anche al fine di non aggravare inutilmente le strutture di adempimenti ulteriori e non funzionali alla prevenzione dei fenomeni corruttivi. Alcune tipologie di misure, in particolare quelle di controllo, sono state individuate sulla base degli indirizzi di ANAC.

Per la loro descrizione, la tempistica e il responsabile dell'attuazione si rinvia a quanto contenuto nell'allegato 1 al PTPCT 2022-2024.

3.3.7 Programmazione di misure di trasparenza; misure organizzative di attuazione degli istituti dell'accesso civico semplice e generalizzato

MISURE DI TRASPARENZA

Nel PTPCT 2022-2024 si è provveduto a rappresentare nella tabella di cui all'allegato 2 i flussi per la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale. La situazione rappresentata tiene conto delle indicazioni di cui alla delibera ANAC n. 1310/2016 e dell'organizzazione delle strutture della Giunta Regionale.

Più specificamente nel citato allegato sono stati individuati:

- gli obblighi di trasparenza previsti dal d.lgs. n. 33/2013 e quelli che non sono più da pubblicare obbligatoriamente, a seguito del d.lgs. 97/2016,
- i responsabili dell'elaborazione, della trasmissione e della pubblicazione dei dati,
- le tempistiche per la pubblicazione e l'aggiornamento.

Le responsabilità sono indicate con riferimento agli uffici dirigenziali. Nel PTPCT 2022-2024 si è tenuto conto, nella ripartizione



delle responsabilità tra le strutture, della riorganizzazione che ha interessato il Consiglio in seguito all'avvio della XI legislatura. Si confermano il ruolo di regia del RPCT e l'intero sistema organizzativo volto alla responsabilizzazione di ogni singolo ufficio e dei relativi dirigenti.

Come rilevato nella relazione annuale del RPCT per il 2021, la criticità principale nell'attuazione del PTPCT 2021-2023 è stata determinata dalle modalità di pubblicazione dei dati nella sezione Amministrazione trasparente. L'applicativo software attualmente in uso risulta, infatti, non facilmente fruibile dagli addetti alla pubblicazione di atti e documenti. La pagina dedicata del sito risulta anch'essa di non immediata e intuibile consultazione per gli utenti esterni. Le azioni intraprese per un training sullo strumento e le modifiche sull'applicativo sono indirizzate a migliorare la qualità della sezione "Amministrazione trasparente". La collaborazione e la condivisione parziale degli strumenti informatici utilizzati dalla Giunta potranno a sua volta contribuire al miglioramento del sito del Consiglio. In tal senso è stata intrapresa un'azione da parte del RPCT e del settore a suo supporto volta ad una sempre maggior sensibilizzazione dei settori e dei loro responsabili alla collaborazione reciproca.

Misure organizzative di attuazione degli istituti dell'accesso civico semplice e generalizzato

La disciplina normativa delle varie tipologie di accesso e la relativa modulistica sono presenti nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale alla pagina <https://coretosc.ggap.it/SitoTrasparenza-web/accesso-civico-69-277>.

Al link indicato si trova altresì la deliberazione del Consiglio regionale 90 del 2017 recante le disposizioni organizzative in materia.

L'ufficio a supporto del RPCT monitora costantemente le istanze di accesso civico aventi ad oggetto documenti la cui pubblicazione è obbligatoria.

Al fine di consentire l'adeguato monitoraggio delle richieste pervenute, conformemente a quanto indicato nelle linee guida ANAC



in materia di accesso civico adottate con delibera n. 1309/2016 e nella Circolare n. 2/2017 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, con decreto del Segretario Generale 7 giugno 2017, n. 5, è stato istituito uno specifico "Registro degli accessi" contenente l'elenco di tutte le richieste di accesso pervenute (accesso documentale ex l. 241/1990, accesso civico "semplice", accesso civico "generalizzato") con l'indicazione dell'oggetto e della data dell'istanza, nonché del relativo esito comprensivo della data della decisione. Tale registro è tenuto a cura dell'ufficio del Segretario Generale, competente in materia di accesso e protezione dei dati personali e, al fine di garantire il suo puntuale aggiornamento, i dirigenti di tutte le articolazioni organizzative sono tenuti a comunicare tempestivamente a tale struttura le istanze di accesso documentale e "generalizzato" pervenute e i relativi provvedimenti adottati, così come il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza provvede a comunicare tempestivamente con riferimento alle istanze di accesso civico "semplice".

Nel 2021 è pervenuta una richiesta di accesso civico generalizzato.

Il registro degli accessi è pubblicato nella sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale, sottosezione Altri contenuti- Accesso civico ed è aggiornato con periodicità semestrale.

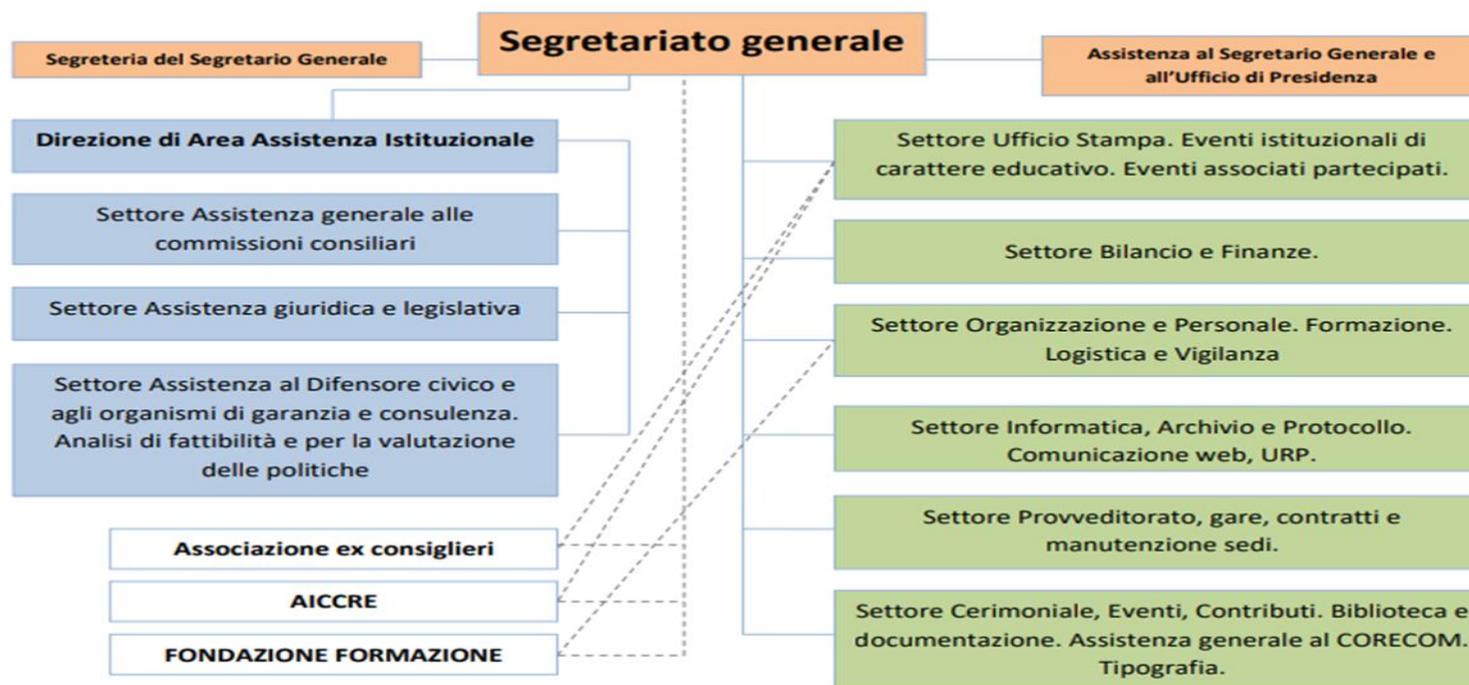


4 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

4.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La figura sottostante rappresenta il modello organizzativo adottato dal Consiglio al 01/01/2022

L'Organigramma





REGIONE TOSCANA

Consiglio Regionale

Alla data di redazione del presente Piano, rispetto all'Organigramma sopra rappresentato, sono intervenute delle modifiche alla struttura organizzativa, introdotte con decreto SG del 10 febbraio 2022 n. 80.



4.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE NEL CONSIGLIO REGIONALE DELLA TOSCANA

Nella presente sezione si illustrano le strategie che il Consiglio regionale intende attuare per lo sviluppo a regime, a partire dall'esperienza maturata durante l'emergenza sanitaria COVID19, di un nuovo modello di lavoro più flessibile, basato sul ricorso alla modalità di lavoro agile di cui alla l. 81/2017.

Uno dei principali riflessi dell'emergenza sanitaria sull'organizzazione del lavoro è stata la sperimentazione "forzata", massiccia ed improvvisa, di forme di lavoro agile "emergenziale": per fronteggiare la pandemia, a marzo 2020, nel volgere di pochi giorni, i dipendenti di Amministrazioni pubbliche ed aziende private si sono trovati a proseguire la propria attività lavorativa da remoto. In applicazione dell'art. 87 del d.l. 17 marzo 2020, n. 18 il lavoro agile, sia pure connotato nella fase emergenziale da elementi di semplificazione rispetto alle previsioni della l. 81/2017, è diventato la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nella pubblica amministrazione, allo scopo di "contemperare l'interesse alla salute pubblica con quello alla continuità dell'azione amministrativa" ¹. Tale situazione, nel perdurare dell'emergenza epidemiologica, si è protratta fino al 15 ottobre 2021, data a decorrere dalla quale, per effetto del DPCM 23.09.2021, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa è tornata ad essere quella in presenza, pur assicurando le pubbliche amministrazioni il rispetto delle misure sanitarie e di contenimento del rischio di contagio da COVID19.

Con il DM 8 ottobre 2021, sono state previste, nelle more della definizione degli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile da parte della contrattazione collettiva nazionale, le condizionalità da rispettare per accedere al lavoro agile, introducendo, tra gli altri, il criterio della prevalenza del lavoro in sede, seppure nell'ottica flessibile prevista in seguito dalla circolare 5 gennaio 2022.

Durante tutta la fase di emergenza sanitaria, conclusasi il 31 marzo 2022, il ricorso al lavoro agile è stato dunque il principale

¹ Funzione pubblica, Direttiva n.1 del 2020 - Emergenza epidemiologica COVID-2019.



strumento di contrasto alla diffusione dei contagi. L'esperienza sviluppata durante la pandemia ha inoltre messo in luce come la flessibilità e la capacità di adattamento risultino fattori chiave nella gestione di situazioni emergenziali; in questo senso quindi il lavoro agile può rappresentare uno strumento cardine per sviluppare un nuovo modello organizzativo e un nuovo modo di organizzare il lavoro, caratterizzati dall'orientamento al risultato, dalla autonomia e responsabilizzazione del personale nell'ambito del lavoro di gruppo, dalla flessibilità in termini di orario e di luogo di lavoro grazie anche all'uso delle tecnologie digitali nei rapporti interni e nei rapporti con l'utenza, dalla ricerca di un migliore bilanciamento tra esigenze organizzative ed esigenze individuali e un migliore equilibrio tra tempi di vita e di lavoro, mantenendo saldo il livello dei servizi erogati. Ciò presuppone un nuovo approccio al lavoro e prima ancora all'organizzazione delle attività, volto ad ottimizzare i processi e renderli idonei ad essere svolti da remoto senza che da ciò derivino peggioramenti in termini di produttività, efficacia, efficienza e tempestività dei servizi resi.

La progettazione di tale mutamento culturale e organizzativo necessita di essere supportata:

- con una formazione mirata allo sviluppo e alla diffusione delle competenze necessarie all'implementazione del lavoro agile: protagonisti del cambiamento organizzativo sono i dipendenti, da valorizzare in termini di competenze di carattere organizzativo e digitale;
- con il ricorso alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT). La tecnologia è alla base della possibilità di evolvere verso sistemi organizzativi più flessibili e resilienti, rendendo possibili un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata e una riduzione degli impatti ambientali derivante dalla diminuzione degli spostamenti casa-lavoro.

Governo e organizzazioni sindacali hanno colto in pieno la necessità di questo mutamento, sottoscrivendo già in data 10 marzo 2021 il patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale, nel quale, al centro delle politiche per il rilancio della pubblica amministrazione, è stata messa proprio "la capacità di adattarsi a scenari estremamente mutevoli con flessibilità" con riferimento a tre variabili: organizzazione, gestione delle risorse umane e tecnologie, dando atto che "occorre porsi nell'ottica



del superamento della gestione emergenziale, mediante la definizione, nei futuri contratti collettivi nazionali, di una disciplina che garantisca condizioni di lavoro trasparenti, che favorisca la produttività e l'orientamento ai risultati, concili le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze organizzative delle Pubbliche Amministrazioni, consentendo, ad un tempo, il miglioramento dei servizi pubblici e dell'equilibrio fra vita professionale e vita privata”.

SITUAZIONE ATTUALE E PROSPETTIVE DI SVILUPPO

Durante la fase di emergenza sanitaria, il Consiglio regionale ha fatto ricorso in modo generalizzato al lavoro agile emergenziale: la necessità di contenere la diffusione del COVID19 ha reso necessario attivare tale modalità di lavoro nei confronti della quasi totalità dei dipendenti, limitando la presenza in servizio ai casi di svolgimento di attività non remotizzabili.

A seguito del DM 8 ottobre 2021, che nell'attesa di quanto sarà previsto nel futuro CCNL ha definito le condizionalità per il ricorso al lavoro agile, a partire dal 15 ottobre 2021 è stata data attuazione al criterio della prevalenza del servizio svolto in presenza, al netto del personale “fragile”, esonerato dal rientro in ragione di specifiche condizioni di rischio per la salute.

Già nell'ambito del POLA 2021-2023 sono state poste le basi per lo sviluppo di una forma di lavoro agile a regime, individuando i passaggi fondamentali per l'implementazione del lavoro agile post-emergenziale. Nel corso del 2021:

È stata eseguita una prima mappatura dei processi per individuare quelli non remotizzabili, ovvero quei processi che presentano almeno una delle seguenti caratteristiche:

- Necessità di presidio in presenza;
- Interazione significativa con utenti interni/esterni;
- Accesso a documentazione non dematerializzata;
- Attività/processo non completamente dematerializzato;



È stata istituita un'apposita cabina di regia a carattere multidisciplinare, con lo scopo di coordinare il processo di cambiamento previsto nel POLA 2021-23;

Sono stati programmati ed attuati interventi formativi mirati al rafforzamento delle competenze digitali ed organizzative necessarie allo sviluppo del lavoro agile;

E' stata effettuata una sperimentazione di piattaforme a supporto dell'organizzazione del lavoro di gruppo e della microprogrammazione delle attività.

Tuttavia, il protrarsi dell'emergenza sanitaria unito all'attesa della definizione degli istituti dell'orario di lavoro connessi al lavoro agile nell'ambito della prossima tornata contrattuale nazionale hanno spinto l'Amministrazione a focalizzarsi su un progetto pilota a carattere sperimentale che coinvolgerà, in prima battuta, due strutture del Consiglio regionale offrendo la possibilità di sperimentare sul campo una modalità di lavoro agile post-emergenziale da affinare poi nel quadro delle disposizioni che verranno introdotte con il prossimo CCNL. In funzione dei risultati ottenuti dalla sperimentazione, sarà valutata l'estensione ad altre strutture del Consiglio regionale.

Tale sperimentazione si inserisce nel solco della programmazione definita con il POLA 2021-2023, coordinandone i contenuti con la programmazione definita nelle altre sezioni del presente piano, in particolare con le azioni previste nelle sezioni relative alla formazione e con il piano della performance.

Gli obiettivi che il Consiglio regionale si prefigge sono:

Costruire una nuova forma di organizzazione flessibile e resiliente, in grado di affrontare situazioni emergenziali e adattarsi ai mutamenti di contesto;

Accrescere il benessere organizzativo, attraverso un migliore bilanciamento tra esigenze organizzative ed esigenze individuali e



un migliore equilibrio tra tempi di vita e di lavoro e attraverso la promozione di una cultura della collaborazione, verticale e trasversale;

Riaffermare la centralità del ruolo del capitale umano nelle strategie di innovazione organizzativa, valorizzando le competenze già acquisite dal personale e investendo, in termini di formazione, per allinearle a quelle necessarie a sostenere il nuovo modello organizzativo basato sul ricorso al lavoro agile, con particolare riferimento al potenziamento delle competenze digitali e al rafforzamento delle competenze organizzative, per tipologia di ruolo, rispetto al presidio di modelli di lavoro orientati agli obiettivi;

Introdurre una modalità di organizzazione del lavoro basata sulla maggiore autonomia e responsabilizzazione del personale, in un clima di collaborazione e di fiducia reciproca;

Spostare il focus dal controllo della presenza al conseguimento dei risultati di gestione, valorizzando il contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi comuni e diffondendo a tutti i livelli organizzativi la cultura dell'orientamento al risultato;

Promuovere la diffusione delle tecnologie di informazione e comunicazione (ICT), leva per la creazione di valore pubblico e asse strategico della programmazione del PNRR, sviluppando di pari passo, grazie ad azioni formative mirate, l'attitudine del personale a utilizzare gli strumenti digitali;

Razionalizzare spazi e dotazioni tecnologiche, rendendoli funzionali ad una organizzazione del lavoro che in parte preveda lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori degli spazi aziendali; in particolare, una importanza cruciale assume l'investimento nelle infrastrutture e strumentazioni che consentono di superare i tradizionali vincoli fisici e logistici;

Sperimentare, nel quadro degli obiettivi strategici definiti nel piano della performance di cui alla specifica sezione del presente piano, nuove modalità di programmazione operativa a livello di gruppi di lavoro - anche grazie all'utilizzo delle tecnologie ICT - e strumenti di monitoraggio a presidio della efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, affinando gli strumenti già esistenti nell'organizzazione dell'ente;



Investire sul riposizionamento del ruolo dei responsabili (dirigenti e titolari di posizione organizzativa), potenziando alcune competenze manageriali specifiche (flessibilità, orientamento al risultato, capacità di coordinamento e motivazione dei team di lavoro) e favorendo lo sviluppo di stili di leadership non più incentrati sulla logica del controllo del tempo e della presenza ma capaci di indirizzare l'azione dei gruppi di lavoro verso il raggiungimento degli obiettivi programmati.

La responsabilità di governare e monitorare l'attuazione del lavoro agile e di favorire un adeguato livello di coordinamento di tutti i soggetti coinvolti nelle attività di gestione, monitoraggio e sviluppo del lavoro agile è in capo al Segretario generale, con il supporto del Settore "Organizzazione e personale. Formazione" e del settore "Informatica, archivio, protocollo, comunicazione web, URP".

Inoltre, è previsto il coinvolgimento, nell'ambito dei rispettivi ambiti di competenza:

Del CUG, per l'apporto in materia di pari opportunità e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, funzionali al benessere organizzativo;

Dell'OIV, per gli aspetti metodologici relativi alla programmazione e misurazione dei risultati della performance organizzativa ed individuale.

Inoltre, nel percorso di sviluppo del lavoro agile è previsto il costante coinvolgimento delle organizzazioni sindacali secondo i modelli relazionali previsti dalla contrattazione collettiva.

MODALITA' E TEMPI DI ATTUAZIONE

Il progetto sperimentale che l'Ente sta portando avanti avrà una durata di circa 6 mesi e si affiancherà alle tradizionali forme di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (part time e telelavoro). Nei primi mesi del 2022 sono stati elaborati gli schemi di



disciplinare e di accordo individuale che regoleranno la sperimentazione.

Alla data di redazione del presente documento, il progetto è stato illustrato alle Organizzazioni sindacali nell'ottica della condivisione delle scelte organizzative sottese al progetto sperimentale.

I punti chiave della sperimentazione sono:

1. l'individuazione dei destinatari;
2. la definizione del profilo di flessibilità;
3. la definizione dell'iter procedurale per l'accesso al lavoro agile;
4. il percorso formativo;
5. l'assetto della dotazione tecnologica.

1. Individuazione dei destinatari

Il progetto coinvolgerà - su base volontaria - circa 20 dipendenti, ivi compreso il personale dirigente ed i titolari di posizione organizzativa, appartenenti a due settori del Consiglio regionale, selezionati sulla base della mappatura dei processi: il settore "Organizzazione e personale. Formazione" e il settore "Informatica, archivio, protocollo, comunicazione web, URP". Entrambi i settori svolgono funzioni di carattere trasversale, nei quali attività e processi sono in larghissima misura digitalizzati e remotizzabili.

2. Definizione del profilo di flessibilità

E' stato individuato, per la fase di sperimentazione, un unico profilo di flessibilità, pari a 10 giornate lavorative su base mensile, da articolare in modo flessibile calendarizzandole settimanalmente o mensilmente in accordo con il responsabile e con i componenti del gruppo di lavoro al quale ciascun partecipante appartiene e tenendo conto delle necessità di conciliazione tra



vita professionale e vita privata. Le giornate di lavoro in modalità agile si alterneranno pertanto alle giornate in cui la prestazione è resa in presenza; quest'ultima modalità conserva il proprio valore in quanto momento in cui è possibile coltivare relazioni, scambiare feedback, condividere idee e confrontarsi direttamente.

Nell'attesa che sia definito un quadro di regolazione nell'ambito della prossima tornata contrattuale nazionale, Il regolamento che l'Amministrazione ha elaborato prevede che nelle giornate in cui la prestazione lavorativa è svolta in modalità agile fuori dai locali aziendali:

- il dipendente svolge la prestazione lavorativa senza specifici vincoli di orario e di luogo di lavoro, entro i limiti di durata massima dell'orario giornaliero o settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nell'ottica della gestione per obiettivi e della responsabilizzazione del dipendente in relazione al raggiungimenti dei risultati attesi, in un clima di collaborazione e fiducia tra pari e tra responsabile e collaboratori, garantendo comunque il diritto alla disconnessione nonché un periodo di riposo consecutivo giornaliero di almeno undici ore;
- in considerazione della distribuzione discrezionale del tempo di lavoro nell'arco della giornata non sono configurabili permessi brevi od altri istituti che comportino riduzioni di orario;
- al dipendente è garantita la copertura dell'intero debito orario dovuto per la giornata e non è previsto il riconoscimento di prestazioni straordinarie, aggiuntive, notturne, festive.

3. La definizione dell'iter procedurale per l'accesso al lavoro agile

L'Amministrazione adotterà il disciplinare relativo al progetto sperimentale per l'applicazione del lavoro agile. L'attivazione del lavoro agile per i dipendenti che intendono aderire alla sperimentazione è subordinata alla sottoscrizione di un accordo individuale tra il dipendente e il responsabile della struttura di assegnazione. Lo schema di accordo individuale predisposto dall'Amministrazione presenta i contenuti richiesti dalla normativa e contiene tra l'altro:



Una descrizione, diretta o per relationem, degli obiettivi assegnati e degli indicatori di risultato, che si inseriscono nel quadro degli obiettivi definiti con il piano della performance;

Il numero di giornate in cui l'attività è svolta in modalità agile (individuate, per la fase di sperimentazione, in 10 giornate su base mensile);

La strumentazione tecnologica necessaria allo svolgimento delle attività assegnate;

I tempi di riposo e il diritto alla disconnessione del lavoratore;

La validità temporale dell'accordo, che non potrà eccedere la durata della sperimentazione.

Entrambe le Parti potranno recedere dall'accordo con un preavviso di norma non inferiore a quindici giorni.

4. Il percorso formativo

La sperimentazione di un nuovo modello organizzativo necessita di un investimento in termini di formazione, sia per diffondere o estendere l'utilizzazione delle nuove tecnologie, sia per favorire l'acquisizione di competenze nuove, legate alla modalità agile di svolgimento della prestazione lavorativa, nella quale la prestazione non è più ancorata alle tradizionali coordinate misurabili in termini di spazio e tempo, sia infine per promuovere una cultura comune della qualità del lavoro.

L'Amministrazione, per sostenere ed accompagnare il cambiamento organizzativo e lo sviluppo del lavoro agile ha pertanto allestito per tutti i potenziali partecipanti alla sperimentazione uno specifico percorso formativo/informativo dedicato al lavoro agile e al rafforzamento delle necessarie competenze organizzative e digitali.

I corsi sono già stati avviati alla data di redazione del presente documento e proseguiranno nel corso del 2022.

5. L'assetto della dotazione tecnologica

Il ricorso alla tecnologia gioca un ruolo fondamentale nel mettere il personale in condizione di lavorare a distanza, in quanto



consente di “virtualizzare” le postazioni di lavoro, sganciandole dal concetto di postazione fisica, attraverso l’utilizzo di:
infrastrutture centralizzate, HW e SW, per la gestione ed elaborazione dei dati;
piattaforme abilitanti al lavoro a distanza (VPN);
policies per la sicurezza e le attività di trattamento dei dati;
apparecchiature per l’utente (telefoni cellulari, notebook, tablet, connessioni di rete);
piattaforme per il lavoro collaborativo (strumenti di office collaborativi, strumenti di pianificazione e condivisione dei task e di webmeeting).

MONITORAGGIO DELLE ESPERIENZE, DEGLI STRUMENTI DI GESTIONE E DEI COMPORTAMENTI NELLA SPERIMENTAZIONE:

E’ in corso di definizione un programma di monitoraggio, ove si individueranno tempi e strumenti per valutare l’andamento della sperimentazione, anche nella prospettiva di possibili sviluppi futuri, con riferimento ai benefici conseguiti sul piano della organizzazione, dei lavoratori, dell’impatto ambientale, agli effetti sul livello di erogazione dei servizi erogati, all’impatto sulle dinamiche relazionali e alle ricadute in termini di benessere organizzativo, alle eventuali difficoltà riscontrate nella gestione del lavoro in modalità ibrida (parte in sede, parte da remoto).



4.3 IL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Il presente Piano è stato sviluppato attraverso un approccio metodologico coerente con le disposizioni normative e funzionale ad attivare un ciclo virtuoso che integra la programmazione delle risorse umane con la pianificazione triennale degli obiettivi di performance. In particolare, l'approccio alla definizione del fabbisogno tiene conto sia della programmazione finanziaria e, conseguentemente, delle somme monetarie spendibili con riferimento agli stanziamenti di bilancio, ai limiti assunzionali e ai tetti di spesa a normativa vigente, sia dell'analisi per l'individuazione delle specifiche esigenze quantitative e qualitative di risorse umane per garantire il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente.

La presente programmazione tiene conto:

- delle proposte del Segretario generale, ai sensi dell'art. 16, comma 1, lettera a-bis del d.lgs. n. 165/2001, sentiti i dirigenti i quali, nell'ambito della ricognizione svolta sulle strutture di rispettiva competenza, non hanno evidenziato situazioni di eccedenza/sovrannumero di personale;
- del Bilancio di previsione finanziario del Consiglio regionale per il triennio 2022-2023-2024, approvato con deliberazione del Consiglio regionale 21 dicembre 2021, n. 106;
- del Piano della prestazione organizzativa del Consiglio regionale - Obiettivi strategici 2022, approvato con deliberazione 3 marzo 2022, n. 22 dell'Ufficio di Presidenza;
- delle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'art. 6 ter, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001 e pubblicate nella G.U. n. 173 del 27/7/2018;
- della legge regionale 1° marzo 2022, n. 5 "Disposizioni in materia di dotazione organica e fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per le figure apicali della Regione".



4.3.1 Stato di attuazione dei piani triennali del fabbisogno precedenti

Nel 2021 si è potuto dare corso alle procedure per l'assunzione sia di personale dirigenziale sia di personale del comparto.

Nel rispetto del tetto massimo della dotazione organica dei dirigenti, al fine di procedere all'assunzione di tale personale, sono stati indetti tre avvisi:

- un avviso di selezione pubblica per titoli per il conferimento di un incarico a tempo determinato per la durata di un anno come dirigente del Settore "Assistenza giuridica e legislativa", ai sensi dell'articolo 22 bis della l.r. 4/2008, che ha consentito di assumere un dirigente a tempo determinato;
- un avviso di mobilità volontaria dall'esterno riservato a dirigenti dipendenti a tempo indeterminato di pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1 del D.Lgs. n.165/2001 che ha consentito di assumere un dirigente a tempo indeterminato, cui è stato conferito l'incarico di responsabilità del Settore Analisi di fattibilità e per la valutazione delle politiche. Assistenza al Difensore civico e agli Organismi di garanzia e consulenza;
- un avviso di manifestazione di interesse al comando per temporanea copertura dell'incarico di responsabilità dirigenziale – profilo dirigente informatico - presso il Consiglio regionale della Toscana per il periodo di sei mesi, ai sensi dell'art. 25-bis della l.r. 4/2008, riservato ai dirigenti di altre pubbliche amministrazioni che ha consentito l'attivazione del comando, cui ha fatto seguito il trasferimento del dirigente presso il Consiglio regionale confermando l'incarico di responsabilità dirigenziale del Settore Informatica. Archivio e protocollo. Comunicazione web, Urp.

Con riferimento al personale del comparto, essendosi concluse le procedure concorsuali regionali a tempo indeterminato per categoria D, profilo professionale di "Funzionario amministrativo", e per categoria C, profilo professionale di "Assistente amministrativo", è stato assunto un numero di unità di personale sempre nel rispetto dei posti così come indicati nel Piano



triennale dei fabbisogni del personale del Consiglio regionale 2021-2023, approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 1 luglio 2021, n. 68, come risulta dalla seguente tabella:

TABELLA 1 – SINTESI PTFP 2021-2023

Categoria	POSTI DA COPRIRE PTFP 2021-2023				POSTI COPERTI DAL 01.01.2021 AL 31.12.2021
	PTFP 2019 – 2021	PTFP 2020 – 2022	PTFP 2021 – 2023	TOTALE	
	Annualità 2019	Annualità 2020	Annualità 2021		
B	1	3	2	6	2
C	12	4	6	22	17
D	4	3	3	10	9
DIR		1	3	4	3
D progressione verticale			1	1	
TOT	17	11	15	43	31



4.3.1.1 Organici

La seguente tabella 2 mostra il quadro della dotazione organica del Consiglio regionale, come individuata con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza 1° luglio 2021, n. 68:

TABELLA 2 - DOTAZIONE ORGANICA AL 31/12/2021

delibera UP n. 68/2021	DIR	CAT. D	CAT. C	CAT. B	CAT. A	TOTALE
Dotazione Organica	12	111	108	41	2	274

Occorre evidenziare che con l'approvazione della deliberazione dell'Ufficio di presidenza 9 settembre 2021, n. 90 "Disposizioni attuative della legge regionale 13 luglio 2021, n. 22 "Disposizioni in materia di incarichi del segretario generale del Consiglio regionale e del direttore generale e dei direttori della Giunta regionale. Modifiche alla l.r. 4/2008 ed alla l.r. 1/2009" in riferimento al Segretario generale del Consiglio regionale" è stata prevista la ricollocazione del Segretario generale del Consiglio regionale entro la dotazione organica del personale di qualifica dirigenziale, dando atto come tale ricollocazione si realizzi entro i limiti della dotazione organica dirigenziale già approvata con la deliberazione Ufficio di presidenza 1 luglio 2021, n. 68 con conseguenti effetti incrementali sul numero dei relativi posti effettivamente coperti.

A seguito dell'approvazione della legge regionale 1 marzo 2022, n. 5 "Disposizioni in materia di dotazione organica e fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per le figure apicali della Regione" la dotazione organica del personale di qualifica dirigenziale della Giunta regionale e del Consiglio regionale è stata incrementata di un numero di posti corrispondente alle figure



dirigenziali apicali del Direttore generale, dell'Avvocato generale, e di quattordici direttori della Giunta regionale, nonché del Segretario generale del Consiglio regionale di cui alla legge regionale 8 gennaio 2009, n. 1 (Testo unico in materia di organizzazione e ordinamento del personale) e alla legge regionale 5 febbraio 2008, n. 4 (Autonomia dell'Assemblea legislativa regionale).

Di conseguenza la dotazione organica del Consiglio regionale è stata rideterminata come di seguito:

TABELLA 3 – DOTAZIONE ORGANICA a seguito dell'emanazione della l.r. 5/2022

	DIR	CAT. D	CAT. C	CAT. B	CAT. A	TOTALE
Dotazione Organica	13	111	108	41	2	275

TABELLA 4 – PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2021

PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2021	SEGRETARIO GENERALE	DIRIGENTI	CAT. D	CAT. C	CAT. B	CAT. A	TOTALE
Dipendenti in servizio	1	10	102	97	32	2	244
Posti indisponibili		1	3	1	3		8
Totale	1	11	105	98	35	2	252



4.3.1.2 Assunzioni programmate dai Piani triennali del fabbisogno precedenti e non effettuate

Il PTFP 2021-2023 ha previsto delle capacità assunzionali, da soddisfare principalmente mediante il ricorso alle graduatorie dei concorsi indetti dalla Giunta regionale.

La tabella seguente riepiloga le assunzioni previste negli esercizi precedenti non ancora effettuate (cd. resti assunzionali):

TABELLA 5 - ASSUNZIONI PROGRAMMATE NON EFFETTUATE

categoria	PTFP 2020 – 2022	PTFP 2021 – 2023	Totale resti assunzionali
	Annualità 2020	Annualità 2021	
B	2	2	4
C		5	5
D		1	1
DIR		1	1
PROGRESSIONI VERTICALI CAT. D		1	1
TOTALE	2	10	12



4.3.1.3 Cessazioni anno 2021 e 2022

Nella seguente tabella sono riportate le cessazioni avvenute nel 2021, ulteriori rispetto alle cessazioni note al momento della redazione del PTFP 2021-2023, e le cessazioni certe previste negli anni 2022, 2023 e 2024:

TABELLA 6 - CESSAZIONI CERTE 2021-2022-2023-2024

	Cessazioni/Trasferimenti 2021	Cessazioni 2022	Cessazioni 2023	Cessazioni 2024
A				1
B	1	1		3
C	4	4		2
D	2	5		2
DIR	1	1	1	1
TOT	8	11	1	9



4.3.2 Fabbisogno del personale 2022-2024

Al fine di indirizzare correttamente la valutazione del fabbisogno del personale del Consiglio, è stata effettuata una rilevazione dei fabbisogni di risorse umane in accordo con i responsabili delle strutture organizzative del Consiglio, sulla base degli obiettivi pluriennali assegnati alle stesse. Sono state inoltre rilevate le cessazioni effettive e prospettiche di ciascuna struttura nel triennio di riferimento.

Con atti successivi verranno stabiliti in dettaglio, sia sotto un profilo quantitativo che qualitativo, la categoria e il numero delle figure professionali da reclutare, tendenzialmente con competenze giuridiche, finanziarie, informatiche e di comunicazione per consentire uno sviluppo dei processi al momento in fase di studio e progettazione.

Ai fini del presente piano, e per individuare la consistenza finanziaria delle risorse a disposizione del Consiglio regionale per le assunzioni del PTFP 2022-2024, la tabella seguente riporta le assunzioni previste:

**TABELLA 7 – ASSUNZIONE DI PERSONALE**

PTFP 2022-2024					
Categoria	Resti assunzionali precedenti PTFP (vedi tabella 5)	Annualità 2022	Annualità 2023	Annualità 2024	TOTALE PER CATEGORIE
A				1	1
B	4			3	7
C	5	8		2	15
D	2	6		2	10
DIR	1	2	1	1	5
TOT	12	16	1	9	38

La copertura dei posti individuati con il presente piano 2022-2024 sarà attuata sia mediante il reclutamento dalle procedure concorsuali concluse o che verranno bandite in una fase successiva all'approvazione del medesimo sia mediante il ricorso alle procedure di mobilità ordinaria, ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001, al fine di sopperire a necessità organizzative particolarmente cogenti legate alla copertura di posizioni lavorative infungibili o richiedenti il possesso di un'esperienza



professionale maturata e consolidata nel tempo o eventuali competenze specifiche.

E contestualmente saranno, inoltre, attivate procedure selettive per la progressione tra le categorie al fine di valorizzare la professionalità acquisita dal personale di ruolo, nel limite massimo del 30% attualmente previsto per il triennio 2020/2022 dall'art. 22, comma 15, del D. Lgs. n. 75/2017, come riepilogato nella seguente tabella:

TABELLA 8 – POSTI DA COPRIRE MEDIANTE RICORSO A PROGRESSIONI VERTICALI

	2022	2023	2024	TOTALI
assunzioni categoria D	6		2	8
Calcolo 30%	1,80			
posti da coprire con progressione verticale	1			1

4.3.2.1 Procedure di assunzione effettuate ed in corso di svolgimento

- Nel primo trimestre del 2021 si sono svolte le procedure per la copertura di n° 3 posti di dirigente utilizzando le seguenti modalità:
 - Assunzione di un n. 1 Dirigente amministrativo mediante mobilità tra enti, cui è stata assegnata la responsabilità del settore "Assistenza al Difensore Civico e agli Organismi di garanzia e consulenza. Analisi di fattibilità e per la valutazione delle politiche."
 - Assunzione di n. 1 Dirigente amministrativo mediante procedura di assegnazione di incarico a tempo determinato di un anno, cui è stata assegnata la responsabilità del settore "Assistenza giuridica e legislativa."
 - Assunzione di n. 1 Dirigente informatico mediante trasferimento a seguito di procedura per l'attivazione di



comando, cui è stata assegnata la responsabilità del Settore "Informatica. Archivio e protocollo. Comunicazione web, Urp."

- Con riferimento alle progressioni verticali interne all'ente Regione Toscana, sono attualmente in corso di svolgimento le procedure selettive finalizzate al passaggio di categoria, nello specifico dalla categoria B alla categoria C e dalla categoria C alla categoria D. In attuazione del PTFP 2021-2023 del Consiglio regionale è prevista unicamente l'assunzione di una unità di personale di categoria D;
- È in corso di completamento l'assunzione di una unità di personale di categoria D, mediante scorrimento della graduatoria del concorso per esami per 89 unità D profilo professionale "Funzionario amministrativo";
- Si sono recentemente concluse le procedure per l'assunzione di cinque unità di personale di categoria C, profilo professionale "Assistente amministrativo", mediante lo scorrimento di graduatoria approvata da ESTAR, ai sensi dell'art. 28, comma 8 della l.r. 1/2009;
- È in corso di svolgimento la procedura finalizzata all'assunzione di un dirigente amministrativo, mediante l'indizione di un avviso pubblico di manifestazione di interesse per idonei posti in graduatorie di concorsi pubblici espletati da altre amministrazioni pubbliche dell'Area Funzioni Locali, per il Settore "Logistica e Vigilanza. Eventi istituzionali di carattere educativo. Enti associati partecipati".

4.3.3 Copertura finanziaria

Alla luce degli obiettivi strategici assegnati alle strutture per l'anno 2022, occorre individuare le risorse finanziarie che permetteranno l'assunzione di figure professionali dotate delle competenze adeguate all'attuazione degli obiettivi strategici sopracitati.



Preso atto preliminarmente dell'inesistenza di situazioni di soprannumero o comunque di eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o finanziarie, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. 165/2001, è stata verificata d'intesa con la Giunta regionale la disponibilità delle risorse finanziarie spendibili con riferimento alla programmazione per il triennio 2022-2024.

TABELLA 9 – QUADRO ECONOMICO PIANO ASSUNZIONI 2022-2024**Assunzioni programmate PTFP 2022 – 2024**

Categoria	Annualità 2022		Annualità 2023		Annualità 2024	
	Numero assunzioni	Importo	Numero assunzioni	Importo	Numero assunzioni	Importo
A					1	24.134,46
B					3	76.377,20
C	8	228.169,44			2	57.042,36
D	6	185.678,09			2	61.892,70
DIR	2	115.475,36	1	57.737,68	1	57.737,68
TOT	16	529.322,89	1	57.737,68	9	277.184,40
Utilizzo spazio assunzionale		529.322,89		587.060,56		864.244,97



L'art. 33 del D.L. n. 34/2019 (c.d. "decreto crescita")², in combinato disposto con il decreto ministeriale attuativo 3 settembre 2019, modifica significativamente la logica di definizione delle capacità assunzionali delle amministrazioni regionali con la precipua finalità, prevista dalla stessa norma, di imprimere un'accelerazione alla realizzazione degli interventi finanziati dagli investimenti pubblici, principalmente nei settori della mitigazione del rischio idrogeologico, ambientale, manutenzione di scuole e strade, opere infrastrutturali, edilizia sanitaria e per i restanti programmi previsti dalla legge di bilancio per l'anno 2019.

Le innovazioni normative superano il parametro del turn over (ovvero la stretta correlazione tra nuove assunzioni e cessazioni di personale) ed introducono un criterio generale di sostenibilità finanziaria.

A decorrere dal 1° gennaio 2020, infatti, le regioni a statuto ordinario possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, fino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione ed al netto dell'IRAP, non superiore al valore soglia definito percentualmente in rapporto alla media delle

²A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche al fine di consentire l'accelerazione degli investimenti pubblici, con particolare riferimento a quelli in materia di mitigazione del rischio idrogeologico, ambientale, manutenzione di scuole e strade, opere infrastrutturali, edilizia sanitaria e agli altri programmi previsti dalla legge 30 dicembre 2018, n. 145 le regioni a statuto ordinario possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, anche differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto di quelle la cui destinazione è vincolata, ivi incluse, per le finalità di cui al presente comma, quelle relative al servizio sanitario nazionale ed al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per le regioni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. Le regioni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 le regioni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all' articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.



entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, nelle misure differenziate per fascia demografica e secondo le modalità di calcolo della stessa spesa di personale e delle entrate correnti individuate dal decreto ministeriale.

Lo stesso D.M. stabilisce altresì che per il primo quinquennio di applicazione della normativa, ovvero fino al 31 dicembre 2024, le regioni che si collocano al di sotto del valore soglia e nei limiti di quest'ultimo, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo misure differenziali crescenti fino ad un valore massimo del 25%, parimenti in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

Occorre d'altro canto osservare come l'articolo 6 del D. Lgs. 165/2001, nelle modifiche introdotte dall'articolo 4 del D.Lgs. 75/2017, introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica a favore di uno nuovo strumento flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze che si risolve in un valore finanziario di "spesa potenziale massima" sostenibile, assumendo valenza primaria la coerenza tra piano triennale dei fabbisogni e organizzazione degli uffici.

Per il corrente triennio 2022-2024 di programmazione dei fabbisogni la spesa massima di personale è quindi individuabile in base alla sostenibilità finanziaria ai sensi dell'articolo 33 del D.L. 34/2019, e del conseguente decreto attuativo del 03.09.2019.

Le assunzioni del personale del Consiglio regionale vengono stabilite previa interlocuzione con la Giunta regionale, competente ad effettuare le necessarie verifiche finanziarie.

Resta fermo che, posta la copertura finanziaria dei posti definiti con le precedenti programmazioni fino al 2021 e considerata la valenza autorizzatoria per la sola annualità 2022 della copertura finanziaria dei posti previsti dalla presente programmazione 2022-2024, in sede di aggiornamento del PTFP 2022-2024 si potranno determinare modifiche significative delle risorse



spendibili per le successive annualità 2023 e 2024, in ragione dell'andamento delle entrate e della conseguente verifica di sostenibilità finanziaria della spesa.

TABELLA 10 – RISORSE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022-2024

	voci	2022	2023	2024
capitolo 14194	retribuzioni	427.562,91	474.200,78	698.097,71
	contributi	101.759,97	112.859,79	166.147,26
	totale	529.322,89	587.060,56	864.244,97
	<i>irap</i>	<i>36.342,85</i>	<i>40.307,07</i>	<i>59.338,31</i>
	<i>totale al lordo irap</i>	<i>565.665,73</i>	<i>627.367,63</i>	<i>923.583,27</i>



4.4 LA FORMAZIONE DEL PERSONALE

4.4.1 I fabbisogni formativi nel triennio 2022-2024

Il piano di formazione professionale 2022–2024 per la struttura del Consiglio regionale prende a riferimento un periodo triennale, in sintonia con gli obiettivi della XI legislatura consiliare, con il piano triennale di fabbisogno del personale, la previsione delle iniziative di formazione obbligatoria in materia di Salute e Sicurezza e il piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.

Il Piano delle Attività Formative del Consiglio regionale 2022-2024, al fine di rafforzare la formazione, intesa come leva strategica per la valorizzazione delle risorse umane, è stato progettato tenendo conto delle seguenti linee di indirizzo:

- Obiettivi strategici dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale della Toscana (Delibera U.P. n. 22 del 03/03/2022);
- Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (Delibera U.P. n. 42 del 05/04/2022);
- Piano Triennale dei fabbisogni del personale del Consiglio regionale (Delibera U.P. n. 51 del 13/04/2022);
- Normativa relativa all'istituto del Lavoro Agile, (legge 81/2017) e disposizioni normative inerenti approvate per fronteggiare l'emergenza Covid 19;
- Implementazione del "Criterio 3 - Verifica delle maggiori competenze acquisite" in linea con quanto previsto nella Disciplina delle progressioni economiche all'interno delle categorie del personale del comparto con estensione al 31.12.2022 (ex art. 2 Accordo Integrativo del CCI per il personale non dirigente 2019- 2021) del 30.12.2021.

Nella predisposizione del Piano sono stati osservati i seguenti criteri fondamentali caratterizzanti il contesto della realtà consiliare:



- la ricognizione dei bisogni formativi svolto in collaborazione dei dirigenti al fine di arricchire il bagaglio di competenze tecniche e comportamentali per i profili professionali e di ruolo presenti al Consiglio regionale;
- la programmazione degli interventi con ricorso anche alla docenza interna ove valutata più opportuna;
- l'attivazione di un progetto sperimentale sul Lavoro Agile per il Consiglio regionale della Toscana, con relative attività di formazione specifiche;
- il ricorso a varie convenzioni (CONSIP per corsi di formazione in materia di Salute e Sicurezza, Convenzione gestione Processi didattici di Regione Toscana);
- il ricorso alla piattaforma WLG (Web Learning Group) TRIO del Consiglio regionale;
- l'attivazione e lo sviluppo del Portale corsi per il Consiglio regionale della Toscana, su cui far transitare la pubblicazione delle varie iniziative formative, le modalità di iscrizione, la pubblicazione del materiale didattico, del link per l'accesso ai corsi, dei test di apprendimento e di gradimento dell'iniziativa formativa. Il Piano delle Attività Formative sarà oggetto di aggiornamento a scorrimento annuale, anche in funzione di eventuali esigenze formative che dovessero manifestarsi e che al momento non sono prevedibili.

4.4.2 Il sistema formativo della Regione Toscana – attività formative triennio 2022-2024

Le iniziative formative che caratterizzano questo piano sono le seguenti:

- il progetto di sperimentazione sull'istituto del Lavoro Agile con le relative iniziative formative previste in primo luogo per i partecipanti alla fase di sperimentazione;



- i corsi validi ai fini del riconoscimento dei crediti formativi per le PEO (Progressioni Economico Orizzontali) con riferimento particolare ai corsi sulla gestione per obiettivi e sulle competenze trasversali;
- il corso di formazione inerente alla Digitalizzazione della Pubblica amministrazione;
- i corsi di formazione in materia di GDPR, Trattamento dati e Trasparenza;
- le iniziative di formazione in materia di Prevenzione della Corruzione;
- il pacchetto di formazione obbligatoria in materia di Salute e Sicurezza;
- la formazione per utilizzo della nuova procedura del protocollo, atti e flussi documentali digitali;

4.4.3 Modalità formative - Il sistema formativo del Consiglio Regionale

Formazione Lavoro Agile

Il Piano della Formazione ricomprende supporti didattici audio video (video pillole e video lezioni) in modalità e-learning messe a disposizione dei dipendenti, compresi i dirigenti, per lo sviluppo delle competenze finalizzate ad una gestione efficace dello Lavoro Agile, per far conoscere il processo del lavoro per risultati, motivare e sostenere i collaboratori in un processo di cambiamento culturale e organizzativo.

Formazione Aggiornamento – Corsi PEO



È quella funzionale allo sviluppo delle competenze proprie del profilo che permette una specializzazione rispetto al ruolo ricoperto, anche in funzione dei risultati della rilevazione dei fabbisogni formativi e all'esigenza di allineamento al contesto di riferimento. Si pone l'obiettivo di completare il bagaglio conoscitivo dei dipendenti relativamente alle competenze individuate per i rispettivi profili di ruolo.

Formazione Obbligatoria

La formazione obbligatoria è incentrata principalmente sull'erogazione di iniziative di formazione e aggiornamento in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro, prevenzione della Corruzione e GDPR, Trattamento dati, Trasparenza e Privacy. In materia di prevenzione della Corruzione nell'anno 2022 proseguiranno le iniziative formative sul nuovo Codice di comportamento adottato al CRT (Delibera U.P. 84/2019) e sulla valutazione e trattamento del rischio corruzione, non solo per i dipendenti delle strutture amministrative consiliari ma anche rivolte ai dipendenti delle strutture di supporto agli Organismi Politici, (segreterie Gruppi, segreterie componenti Ufficio di Presidenza e portavoce dell'Opposizione). Con riferimento alla normativa in materia di GDPR, Trattamento dati, Trasparenza e Privacy il piano prevede diverse iniziative tra cui una rivolta ai dirigenti (Data Protection Policy + Addendum), e altri 4 interventi formativi validi per il riconoscimento delle PEO sui seguenti argomenti: GDPR e elementi Cybersecurity, Accountability, garanzia dei diritti degli interessati, data protection by design & by default, Registro attività di trattamento dati personali, Pubblicazione, pubblicità e trasparenza dei dati – il contesto del CRT.

Formazione E-learning

Il Consiglio regionale ha riattivato il WLG sulla piattaforma TRIO con un elenco di circa 200 titoli di corsi e-learning suddivisi nelle seguenti aree tematiche: Lingue, Informatica, Gestione aziendale, Competenze interpersonali, Pubblica Amministrazione,



Pari Opportunità, Salute e Sicurezza, Comunicazione pubblica. L'elenco dei corsi è a conoscenza dei dirigenti, i quali possono comunicare all'Ufficio Formazione l'abbinamento nominativo dipendente – corso/corsi da far frequentare, con indicazione del codice numerico e del relativo titolo di ciascun corso. Una ulteriore modalità di formazione e-learning è rappresentata dalla pubblicazione e libera disponibilità sulla rete Intranet del Consiglio regionale, ad esclusivo uso interno da parte di tutto il personale consiliare, di videolezioni registrate di corsi e iniziative formative precedentemente realizzati e fruibili liberamente.

Adesione al progetto Neoassunti

Il Consiglio partecipa al progetto "Induction Training per Neoassunti", adottato dalla Giunta Regionale della Toscana, che costituisce una leva fondamentale per rendere più veloce ed efficace il coinvolgimento del neoassunto nella cultura regionale, nei processi e nelle modalità operative attraverso l'attivazione di un reciproco scambio di competenze ed esperienze tra dipendenti di diverse generazioni (dipendenti dotati di esperienza e personale di nuovo inserimento), un percorso di Assessment che ha l'obiettivo di valutare nel suo complesso le competenze del personale di nuovo inserimento per assicurare la migliore collocazione organizzativa, sia per il dipendente che per l'Amministrazione.

Formazione specialistica presso soggetti esterni

In aggiunta ai corsi programmati, è possibile su richiesta motivata la possibilità di partecipare a corsi di formazione presso Enti Pubblici, Università e Agenzie Esterne, qualora l'esigenza formativa non possa essere in alcun modo soddisfatta attraverso i corsi programmati all'interno dell'Ente. Tali corsi esterni rappresentano una modalità di apprendimento residuale, che risponde ad un bisogno immediato e flessibile. Di regola consiste in iscrizioni individuali a corsi di natura specialistica.



4.4.4 Gestione della formazione

La modalità organizzativa ordinaria di realizzazione degli interventi formativi è la videoconferenza da remoto, al fine di garantire la continuità della formazione e dell'aggiornamento professionale dei propri dipendenti nella situazione emergenziale. Per questo motivo il Consiglio regionale ha attivato un potenziamento dei canali e della strumentazione digitale per garantire maggiore efficacia e la massima fruibilità della modalità di formazione a distanza. Si sta valutando concretamente la possibilità di svolgere gran parte delle iniziative formative sempre in videoconferenza in modalità sincrona, almeno per tutte quelle modalità di corsi di tipo tradizionale (fronte – aula e senza esercitazioni pratiche) in modo da permettere la realizzazione del soddisfacimento dei bisogni formativi con riduzione di presenze fisiche e risorse economiche e strumentali.

PORTALE CORSI MOODLE - Iscrizione e fruizione delle iniziative formative

L'Ufficio Formazione gestisce tutte le iniziative tramite il Portale corsi della Formazione, sul quale vengono inseriti e resi accessibili tutti i corsi di formazione. Sul Portale vengono pubblicati e resi fruibili il materiale didattico, il link per l'accesso al singolo corso, il test di apprendimento da svolgersi al termine di ogni corso.

Valutazione delle iniziative formative

Per quanto attiene l'analisi delle ricadute degli interventi, essa costituisce la valutazione di tutto ciò che può essere considerato come risultato di apprendimento operativo, e non meramente culturale come nella valutazione del livello di apprendimento. Come effettivo miglioramento del saper fare e saper essere (abilità, capacità e qualità) rilevabile in concreto. Si tratta dunque di considerare come risultato dell'azione formativa tutto ciò che può essere verificato come realmente messo in pratica, tradotto in specifici comportamenti nella situazione di lavoro. Ogni azione formativa tende a realizzare, attraverso il raggiungimento dei



suoi risultati, un miglioramento del livello globale dell'organizzazione. È in questo senso che bisogna leggere il contributo strategico della formazione allo sviluppo organizzativo. La valutazione è effettuata sui seguenti due aspetti:

- questionario gradimento: i partecipanti, attraverso un questionario e/o interviste a campione, esprimono il grado di soddisfazione del corso rispetto ai contenuti trattati, alle capacità e competenze del docente, alla logistica, all'utilità del corso per il proprio lavoro;
- test/questionario apprendimento: mediante la compilazione di appositi test conclusivi del corso, è valutato il grado di apprendimento dei partecipanti; tali test sono previsti per i corsi di formazione obbligatoria (ad es. in materia di sicurezza sul lavoro), per i corsi svolti in modalità e-learning, e per i corsi riconosciuti validi ai fini delle PEO (Progressioni Economico Orizzontali). Per alcuni percorsi formativi potrà essere valutata l'opportunità di procedere all'analisi dei risultati prodotti dalla formazione in termini ad es. di miglioramenti nel contesto lavorativo.

Repository materiale didattico e registrazioni audio video corsi

Sulla Intranet del Consiglio regionale, ad esclusivo uso interno dei dipendenti, vengono pubblicate le registrazioni audio video dei corsi e delle iniziative formative. Nella Intranet e sul Portale corsi vengono pubblicati e resi fruibili e disponibili i materiali didattici prodotti e illustrati durante ciascuna iniziativa formativa

Monitoraggio e controllo

L'attività formativa è monitorata sulla base dei risultati rilevati dalla valutazione dell'apprendimento, con particolare riferimento ai corsi validi ai fini PEO. Allo scopo di assicurare trasparenza dell'attività formativa, i risultati del monitoraggio comprendente tipologia e numero di corsi, dipendenti iscritti e numero effettivo di partecipanti, viene illustrato in occasione delle riunioni periodiche della Formazione organizzate con le OO.SS.. L'Ufficio Formazione alimenta vari Data Base contenenti tutte le



REGIONE TOSCANA

Consiglio Regionale

iniziative di formazione realizzate: questa funzione permette la visibilità in tempo reale da parte di ciascun dipendente di verificare le iniziative di formazione frequentate. Per ciascun dipendente viene realizzato un fascicolo con gli attestati dei corsi frequentati, che dal 2020 è completamente digitale.

L'elenco delle iniziative formative per l'anno 2022 è agli atti dell'Ufficio Formazione.



5 MONITORAGGIO

5.1 ANDAMENTO DEGLI INDICATORI DI OUTCOME

Il monitoraggio circa l'andamento degli indicatori di outcome di cui al paragrafo 3.1.2 verrà disposto contemporaneamente con l'aggiornamento del set di indicatori e dei relativi valori di tendenza da effettuarsi **in sede di definizione annuale del Piano Integrato di Attività e Organizzazione**. Ciò consentirà, tra l'altro, di recepire gli eventuali dati evolutivi con riferimento alle fattispecie indagate che, per loro natura, richiedono un'analisi da effettuarsi su base pluriennale e tenendo conto di una molteplicità di variabili che, spesso, non risultano, se non parzialmente, governabili dall'amministrazione regionale.

5.2 MONITORAGGIO DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Lo svolgimento del **monitoraggio della performance organizzativa**, di cui alla sottosezione 3.2, è disciplinato secondo quanto previsto dall'art. 6 del decreto legislativo n. 150 del 27/10/2009, il quale dispone che "gli organi di indirizzo politico amministrativo, con il supporto dei dirigenti, verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi di cui all'articolo 5 durante il periodo di riferimento e propongono, ove necessario, interventi correttivi in corso di esercizio. [...] Gli organi di indirizzo politico amministrativo si avvalgono delle risultanze dei sistemi di controllo di gestione presenti nell'amministrazione." Altresì il monitoraggio per la gestione della prestazione è realizzato nel rispetto del Regolamento interno di organizzazione del Consiglio regionale n. 16 del 22/11/2011, artt. 21 e 22 i quali prevedono che il monitoraggio in corso di esercizio dell'attuazione degli obiettivi programmati sia realizzato dall'articolazione organizzativa consiliare competente in materia di programmazione delle attività e misurazione della prestazione, attraverso la predisposizione di report periodici da inviare all'Ufficio di presidenza, all'OIV, al segretario generale e a tutti i dirigenti. Deve, inoltre, essere effettuata almeno una **verifica intermedia al 30**



giugno di ogni anno. A seguito delle verifiche vengono proposti eventuali interventi correttivi necessari per l'effettiva realizzazione degli obiettivi, secondo le linee di indirizzo dell'Ufficio di presidenza, ed il regolare svolgimento dell'attività amministrativa.

Infine la rendicontazione finale dei risultati avviene attraverso la redazione della **relazione sulla prestazione organizzativa**, validata dall'OIV e approvata entro il 30 aprile di ogni anno dall'Ufficio di presidenza.

La relazione sulla prestazione evidenzia, a consuntivo e con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

La validazione e l'approvazione della relazione sulla prestazione costituisce condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti del sistema premiante.

La relazione sulla prestazione viene pubblicata sul sito istituzionale del Consiglio

La verifica circa il raggiungimento degli obiettivi organizzativi è effettuata sulla base dell'analisi della documentazione fornita da ciascun dirigente e attraverso riscontri oggettivi circa lo stato di realizzazione degli obiettivi strategici assegnati. Le informazioni riportate consentono in larga misura un riscontro oggettivo e valutabile da parte di terzi dell'effettiva realizzazione degli indicatori, in quanto spesso collegata all'adozione di atti amministrativi o pubblicazioni online e/o offline. Nei casi in cui ciò non sia possibile per la tipologia degli obiettivi oggetto di verifica, i Settori mettono a disposizione dell'Ufficio competente la documentazione di supporto per la verifica del grado di realizzazione degli indicatori. Per gli indicatori di tipo procedurale vengono definiti dei cronoprogrammi analitici, in modo da poter verificare con maggior dettaglio il loro stato di avanzamento.



5.3 MONITORAGGIO DELLE MISURE DI PREVENZIONE DEI RISCHI CORRUTTIVI E DEGLI ADEMPIMENTI DI TRASPARENZA

Il monitoraggio delle misure di prevenzione individuate dal Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza e quindi, successivamente dal PIAO, evidenzia lo stato di attuazione delle misure stesse e la loro idoneità ai fini di una loro eventuale revisione.

Il monitoraggio sugli adempimenti di trasparenza avviene costantemente mediante il riscontro, da parte dell'ufficio a supporto del RPCT, dell'effettiva pubblicazione nella sezione Amministrazione trasparente dei documenti e dati di cui sono responsabili le singole strutture. Le omissioni e la necessità di aggiornamenti vengono segnalati alle strutture interessate e l'ufficio del RPCT verifica l'adeguamento ai rilievi effettuati.

Con periodicità semestrale (nei mesi di gennaio e luglio) il RPCT provvede a richiedere a tutte le articolazioni organizzative, mediante la trasmissione di appositi questionari, specifiche informazioni in merito all'attuazione delle misure di prevenzione e trasparenza.

Le risultanze dei monitoraggi sono trasmesse all'O.I.V. ed al Segretario Generale, oltre che a tutti settori.

Nel 2021 si è rilevata una generalizzata attuazione delle misure di prevenzione, considerato che prevalentemente si tratta di misure già presenti e poste in essere in modo strutturale e continuativo all'interno degli uffici.

Quanto agli adempimenti di trasparenza, è in corso da quest'anno una revisione complessiva delle pagine di "Amministrazione Trasparente" ad opera dell'ufficio di supporto del RPCT in collaborazione con le strutture interessate, finalizzata all'implementazione della qualità e della completezza della pubblicazione.



5.4 EVOLUZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Il monitoraggio circa l'andamento del programma di sviluppo del lavoro agile di cui al paragrafo 4.2.4 verrà disposto contemporaneamente con l'aggiornamento dei contenuti riguardanti l'organizzazione di tale modalità lavorativa da effettuarsi in sede di definizione annuale del Piano Integrato di Attività e Organizzazione. Ciò consentirà, tra l'altro, di recepire gli eventuali aspetti evolutivi con riferimento alle varie fattispecie rientranti nel perimetro considerato, anche alla luce di possibili novità normative e/o contrattuali afferenti all'istituto.

5.5 EVOLUZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Il monitoraggio circa l'andamento della programmazione dei fabbisogni di personale e circa le attività formative, di cui alla sottosezione 4.3, verrà disposto contemporaneamente con l'aggiornamento dei contenuti riguardanti la relativa programmazione da effettuarsi in sede di definizione annuale del Piano Integrato di Attività e Organizzazione. Ciò consentirà, tra l'altro, di recepire gli eventuali aspetti evolutivi connessi alle varie fattispecie rientranti nel perimetro considerato, anche alla luce di possibili mutamenti nel contesto interno ed esterno di riferimento.