



CONSIGLIO REGIONALE DEL FRIULI VENEZIA GIULIA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

Anni 2022-2024

Approvato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 388 del 29 giugno 2022

INDICE

Elenco delle abbreviazioni utilizzate.....	4
Introduzione al Piano.....	5
SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	7
SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	8
Sottosezione "Valore pubblico" 8	
Sottosezione "Performance" 15	
Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza".....	17
Valutazione di impatto del contesto esterno.....	17
Valutazione di impatto del contesto interno.....	17
Mappatura dei processi.....	25
Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti.....	25
Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio.....	26
Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure.....	26
Programmazione dell'attuazione della trasparenza.....	27
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	28
Sottosezione "Struttura organizzativa" 28	
Sottosezione "Organizzazione del lavoro agile".....	33
Sottosezione "Piano triennale dei fabbisogni di personale".....	37
Consistenza del personale al 01/06/2022.....	37
Strategie di copertura del fabbisogno.....	39
Strategie di formazione del personale consiliare.....	41
SEZIONE 4. MONITORAGGIO.....	45
 Allegato A Schede della prestazione del Consiglio regionale per l'anno 2022	
 Allegato B PTPCT 2022-2024, approvato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 352 del 1° febbraio 2022	
 Allegato C Aggiornamenti di alcuni contenuti del PTPCT 2022-2024:	

- Obblighi di pubblicazione 2022-2024 – aggiornamento di giugno 2022 (sostituisce l'allegato D del PTPCT 2022-2024)
- Referenti responsabili per la pubblicazione e la rimozione dei dati in Amministrazione trasparente – aggiornamento di giugno 2022 (sostituisce la tabella a pagina 48 del PTPCT 2022-2024)
- Referenti responsabili per la pubblicazione e la rimozione dei dati in Amministrazione trasparente, sezione "Bandi di gara e contratti" – aggiornamento di giugno 2022 (sostituisce la tabella a pagina 49 del PTPCT 2022-2024)

Allegato D

Piano triennale della formazione del personale consiliare 2022-2024

Elenco delle abbreviazioni utilizzate

ANAC: Autorità Nazionale Anticorruzione

AT: Amministrazione Trasparente, denominazione della sezione del sito internet istituzionale in cui vengono pubblicate le informazioni prescritte dal d.lgs n. 33/2013

CR: Consiglio regionale del Friuli Venezia Giulia

Decreto Trasparenza: decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 “Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni.”

FVG: Friuli Venezia Giulia

OIV: Organismo indipendente di valutazione

PIAO: Piano integrato di attività e organizzazione

PNA: Piano Nazionale Anticorruzione

PTPCT: Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza

RPCT: Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza

RPD: Responsabile della protezione dei dati personali

Introduzione al Piano

L'approvazione di questa prima edizione del PIAO consiliare si colloca in un periodo di profondi mutamenti iniziato con il D.L. 9 giugno 2021, n. 80 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia.", convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, e caratterizzato da un contesto normativo ancora oggi in divenire.

Il PIAO, introdotto con l'articolo 6 del D.L. sopra citato, rappresenta una grande innovazione nel campo della programmazione per le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, poiché va di fatto a ricondurre a un unico piano i contenuti prima espressi da una molteplicità di documenti, in particolare: il piano della prestazione, il PTPCT, il piano della formazione, il piano dei fabbisogni di personale, il piano organizzativo del lavoro agile.

Per il PIAO, di durata triennale e con aggiornamento annuale, il termine per l'approvazione è stabilito al 31 gennaio di ogni anno, ma in sede di prima applicazione esso è stato posticipato al 30 aprile 2022¹ e, successivamente, è stato ulteriormente differito al 30 giugno 2022².

In tale contesto, si ritiene utile riportare che il Consiglio dell'ANAC, con la delibera n. 1 del 12 gennaio 2022, ha disposto il differimento al 30 aprile 2022 del termine del 31 gennaio previsto dall'art. 1, comma 8, Legge 190/2012, per l'adozione e la pubblicazione dei PTPCT 2022-2024.

In questo lasso di tempo, permanendo la vigenza della L. 190/2012, il RPCT del Consiglio regionale ha provveduto ad elaborare e portare in approvazione l'ultima edizione del PTPCT consiliare, adottato dall'Ufficio di Presidenza con deliberazione n. 352 del 1° febbraio 2022. In tale edizione del PTPCT si è già iniziato a tener presenti le indicazioni allora provenienti dal legislatore nazionale nonché attraverso il Ministro per la Pubblica amministrazione, in modo che i contenuti espressi potessero costituire la base per la sezione del PIAO consiliare dedicata alla programmazione in materia di prevenzione del rischio corruttivo e di trasparenza. Per questo motivo si è scelto di allegare l'intero PTPCT 2022-2024 al presente PIAO, riportando nelle pertinenti sezioni il rinvio alle parti corrispondenti del PTPCT già approvato. Ove si sia ritenuto di integrare o di aggiornare alcuni contenuti del PTPCT, si è avuta cura di darne specifica indicazione nel testo.

Parallelamente l'Ufficio di Presidenza ha adottato anche il Piano della prestazione 2022 con deliberazione n. 369 del 24 marzo 2022, alle cui premesse si rinvia per un'esposizione completa delle ragioni per cui si è ritenuto di procedere alla sua approvazione, di cui ci si limita in questa sede a riportare solo la seguente: *"CONSIDERATO che l'OIV consiliare nella riunione del 16 marzo 2022 si è espresso nel merito ritenendo, a seguito del succitato parere del Consiglio di Stato, altamente probabile uno slittamento dei termini per l'approvazione del PIAO e ha consigliato di procedere tempestivamente all'adozione dei singoli atti che sarebbero dovuti confluire nel PIAO, con particolare riferimento al Piano della prestazione, onde evitare un eccessivo ulteriore ritardo nella programmazione delle attività annuali e della conseguente assegnazione degli obiettivi di prestazione individuale al personale dipendente"*.

L'ulteriore slittamento del termine di approvazione del PIAO per il 2022 è poi effettivamente intervenuto, come sopra già anticipato, con il differimento al 30 giugno 2022.

¹ Con decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228 "Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi", art. 1, co. 12, lett. a).

² Con decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36 "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)", art. 7, co. 1, lettera a), punto 1).

Per completare la descrizione del contesto normativo in cui si è svolta la predisposizione del presente PIAO, va ricordato che il già citato l'articolo 6 del D.L. 80/2021, ai commi 5 e 6, prevede che entro il 31 marzo 2022 – termine già spirato - con uno o più decreti del Presidente della Repubblica sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal PIAO nonché, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni. Al momento della redazione del presente PIAO consiliare non è vigente alcuno di questi decreti, pertanto il quadro normativo di riferimento non risulta ancora perfettamente coordinato con l'introduzione del PIAO nell'ordinamento giuridico.

Per la strutturazione dei contenuti del presente PIAO si è trovato quindi un punto di riferimento unicamente nello schema di decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, oggetto di intesa in sede di Conferenza Unificata in data 2 dicembre 2021. Le indicazioni ricavabili da tale schema di decreto hanno suggerito che, diversamente da quanto ritenuto per il PTPCT 2022-2024, i contenuti del già adottato Piano della prestazione 2022 venissero distribuiti secondo pertinenza nelle varie sezioni di testo del presente PIAO, apportando gli adattamenti e gli aggiornamenti del caso, mentre le schede della prestazione del Consiglio regionale per l'anno 2022 vengono riproposte nell'allegato *sub "A"* (unica variazione rispetto a quanto approvato con la succitata deliberazione UP n. 369/2022 riguarda un aggiornamento del *target* dell'intervento 4.1.1.1, come deciso nel corso della riunione dell'OIV del 22 giugno 2022).

Infine, per l'aspetto legato alle eventuali modalità di pubblicazione del PIAO su AT, si rileva che non sono ancora intervenute modifiche *ad hoc* nel Decreto Trasparenza. L'unica previsione esplicita su questo punto è attualmente contenuta nel comma 4 del medesimo articolo 6 del D.L. 80/2021, il quale dispone che le pubbliche amministrazioni pubblicano il PIAO e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.

D'altra parte, poiché il presente PIAO va a intervenire sui contenuti di piani già approvati, come i già citati PTPCT consiliare 2022-2024 e il Piano della prestazione 2022, si ritiene opportuno pubblicarlo nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale del Consiglio regionale alla voce "Performance – Piano della performance" e riportare per completezza il relativo link anche alla voce "Altri contenuti – Prevenzione della corruzione - Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza".

SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Consiglio regionale del Friuli Venezia Giulia

Codice Fiscale: 80016340327

Piazza Oberdan 6, 34133 Trieste (TS)

Telefono: 040 3771111

Fax: 040 3773190

Posta elettronica certificata: consiglio@certregione.fvg.it

Sito ufficiale: www.consiglio.regione.fvg.it

Segretario generale: Franco Zubin

Vicesegretario generale: Stefano Patriarca

Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza: Stefano Patriarca

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione “Valore pubblico”

In letteratura scientifica per “Valore Pubblico” si intende: il livello di BENESSERE economico, sociale, ambientale (e sanitario) dei cittadini, creato da un’amministrazione pubblica (o co-creato da una filiera di PA e organizzazione private e no profit). Un ente crea V.P. quando produce IMPATTI sulle varie dimensioni del benessere economico, sociale, ambientale, sanitario, ecc... dei cittadini e delle imprese interessati dalla politica e/o dal servizio, rispetto alle baseline. In particolare, crea V.P. in senso stretto quando impatta complessivamente in modo migliorativo su diverse prospettive del benessere; crea invece V.P. “in senso ampio” quando, coinvolgendo e motivando dirigenti e dipendenti, cura la salute delle risorse e migliora le performance di efficienza e di efficacia in modo funzionale al miglioramento degli impatti, misurabili anche tramite gli indicatori del BES (benessere equo sostenibile) o del SDGs (obiettivi per lo sviluppo sostenibile dell’Agenda ONU 2030). La gestione del rischio deve contribuire alla generazione di V.P., inteso come il miglioramento del livello di benessere delle comunità di riferimento delle PA, mediante la riduzione del rischio di erosione del valore pubblico medesimo a seguito di fenomeni corruttivi.

Il Consiglio regionale della regione Autonoma Friuli Venezia Giulia quale Organo di diretta rappresentazione democratica della Regione con la sua attività istituzionale partecipa alla definizione di politiche miranti alla creazione e allo sviluppo di valore pubblico (in primis l’attività legislativa, ma anche quella relativa all’esame delle petizioni, delle proposte di referendum regionali, all’attività di sindacato ispettivo, di valutazione delle politiche, ecc...); inoltre presso il Consiglio operano alcuni Organismi indipendenti e autonomi che svolgono specifiche funzioni nell’interesse dei cittadini e della collettività regionale contribuendo anch’essi allo sviluppo di valore pubblico (Osservatorio regionale antimafia, Comitato regionale per le comunicazioni, Commissione regionale per le pari opportunità tra uomo e donna, Garante regionale dei diritti della persona, Difensore civico regionale). Queste attività appartengono, del resto, all’Istituzione e ai suoi referenti politici (o ai titolari degli Organi di garanzia), pertanto non sono direttamente afferenti gli strumenti di programmazione delle strutture amministrative.

Per quanto riguarda invece le attività specificatamente referenti alle strutture amministrative consiliari, anche gli obiettivi rientranti nei documenti di pianificazione dell’attività amministrativa del Consiglio regionale concorrono alla creazione di valore pubblico in termini di avvicinamento della cittadinanza e di altri *stakeholders* del territorio regionale all’Istituzione consiliare, di tutela dei diritti delle minoranze linguistiche presenti nella nostra regione, di promozione e tutela dei diritti della persona, di accessibilità alle sedi istituzionali e di accesso digitale ai documenti relativi all’attività consiliare, di incremento del benessere culturale (vedi le attività relative a mostre, a rapporti con il mondo scolastico, all’attività della biblioteca); le Linee programmatiche della legislatura hanno infatti questo orizzonte e i Piani della prestazione degli ultimi anni hanno contenuto diversi interventi strategici finalizzati al raggiungimento degli obiettivi indicati nelle Linee medesime. Il Consiglio regionale si impegna a proseguire in quest’ottica, pur nella consapevolezza che non è un’Amministrazione attiva, ma un Organo autonomo dell’Ente regione che ha principalmente funzione legislativa e di controllo; pertanto si deve considerare la tipicità del “*core business*” consiliare che di fatto, salvo alcune attività collaterali, non consiste nell’erogazione diretta di servizi ai cittadini. Proprio per la peculiare attività del Consiglio e delle sue strutture amministrative, non risulta agevole misurare impatti diretti sul benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale a favore di cittadini e del tessuto produttivo, anche considerando

che l'*outcome* del lavoro delle strutture amministrative dipende strettamente dalle scelte politiche degli Organi consiliari.

Data la peculiarità dell'attività consiliare, uno degli elementi principali per legare il Consiglio regionale ad obiettivi di V.P. è rappresentato dal grado di apertura dello stesso ai suoi principali *stakeholders*, ovvero i cittadini quali destinatari ultimi.

In questo senso il Consiglio negli ultimi anni, nell'ambito delle attività annuali previste dai piani della prestazione, ha già intrapreso alcune azioni per realizzare una maggiore accessibilità fisica e digitale alla propria attività e diffusione della conoscenza dell'istituzione, ad esempio: revisione completa del sito internet istituzionale; aggiornamento della *Social media policy* del Consiglio; miglioramento e ampliamento dei servizi alla cittadinanza della biblioteca consiliare; presenza del Consiglio regionale a vari manifestazioni culturali regionali (ad esempio Pordenone-legge); promozione della conoscenza sulle tematiche dell'autonomia e della specialità regionale presso istituti scolastici e costante strutturazione del progetto "Studenti in aula"; attivazione con le Università della regione di intese per tirocini; possibilità di assistere alle sedute del Consiglio Regionale in diretta *streaming*; costante miglioramento e implementazione delle banche dati presenti sul sito istituzionale in modo da rendere sempre aggiornato il cittadino sulle attività istituzionali, con particolare riguardo all'iter legislativo; apertura di sportelli territoriali del Co.Re.Com. FVG per agevolare gli utenti residenti nei territori regionali lontani dalla sede del Consiglio regionale e predisposizione di una postazione assistita a favore dell'utenza debole; revisione e implementazione del sito del Co.Re.Com. FVG al fine di agevolare l'utenza nell'accesso alle informazioni con riferimento alle procedure di conciliazione delle controversie tra utenti e operatori di telefonia, *internet* e *pay-tv* e nella compilazione della relativa istanza.

Obiettivo nel prossimo triennio è quello di proseguire la strada intrapresa, in modo da assicurare una sempre maggior partecipazione attiva dei cittadini. In tale senso si inseriscono, ad esempio, alcuni interventi previsti per il 2022 volti a: migliorare l'attendibilità delle fonti di ricerca; sottotitolare in tempo reale le sedute dell'Assemblea; assicurare la possibilità di una visualizzazione multilingua del sito istituzionale (con particolare riferimento alle tre lingue minoritarie); istituire borse di studio a favore di studenti universitari in materia di prevenzione e contrasto dei fenomeni di criminalità organizzata; coinvolgere in modo sempre più attivo i ragazzi del progetto "Studenti in Aula" attraverso la somministrazione di un questionario di gradimento.

I suddetti obiettivi derivano del resto dagli altri strumenti di programmazione del Consiglio regionale: le Linee programmatiche della XII legislatura e il documento di pianificazione strategica 2022-2024.

Linee programmatiche delle attività della XII legislatura

All'inizio di ogni legislatura, l'Ufficio di Presidenza, ai sensi dell'articolo 37, comma 1, del Regolamento di organizzazione degli uffici consiliari, definisce e approva le Linee guida delle attività della struttura amministrativa del Consiglio regionale per la legislatura.

Le linee programmatiche riferite all'attività della XII legislatura (iniziata il 22 maggio 2018) sono state approvate dall'Ufficio di Presidenza con deliberazione n. 42 del 20 settembre 2018 e sono ordinate nelle seguenti sei aree funzionali.

Un Consiglio regionale:

- 1. protagonista e legislatore intelligente;*
- 2. che comunica efficacemente;*

3. *che innova;*
4. *garante dei diritti;*
5. *organizzato e attento all'uso delle risorse;*
6. *trasparente.*

Obiettivi strategici 2022-2023-2024

Secondo quanto previsto all'articolo 3 del Regolamento di contabilità, l'Ufficio di Presidenza approva annualmente il Documento di pianificazione strategica del Consiglio regionale, di durata almeno triennale, il quale individua le linee di attività per il periodo temporale di riferimento, definendo gli obiettivi da raggiungere e dettando le conseguenti direttive per l'attuazione dei programmi, nonché le scelte e gli indirizzi strategici per la formulazione delle previsioni di spesa. Il Documento viene aggiornato annualmente al seguito di una verifica riguardo agli obiettivi strategici e ai contenuti della programmazione.

Il Documento di pianificazione strategica consiliare per gli anni 2022, 2023 e 2024, approvato dall'Ufficio di Presidenza con deliberazione n. 318 del 29 luglio 2021, è stato costruito sulla base delle priorità strategiche definite nelle Linee programmatiche delle attività della XII legislatura. Il documento individua gli obiettivi strategici e le direttive generali dell'azione amministrativa della struttura per il triennio 2022-2024, sulla cui base sono state elaborate le previsioni di spesa del bilancio di previsione annuale 2022 e triennale 2022-2024.

Con riferimento ad ogni "Linea strategica", sono stati individuati obiettivi e azioni strategiche, le finalità e i risultati attesi nel medio periodo, tenendo conto anche dell'evoluzione di progetti già programmati nel corso del 2021. L'obiettivo strategico ha come riferimento un orizzonte temporale triennale, corrispondente alla durata del bilancio di previsione. Ciascun obiettivo coinvolge una, ovvero, più strutture dell'articolazione organizzativa consiliare, qualora la realizzazione dell'intervento richieda azioni trasversali.

Agli obiettivi strategici va affiancata anche tutta l'attività ordinaria a carattere permanente e ricorrente, che pur non avendo necessariamente un legame diretto con gli obiettivi individuati, rientra nell'obiettivo generale di continua ottimizzazione dell'attività della struttura in termini di efficienza ed efficacia.

L'elaborazione del Documento è stata coordinata dal Segretario generale, condividendo con i dirigenti gli obiettivi e le azioni strategiche da sviluppare nel triennio 2022-2023-2024.

Per quanto riguarda il legame fra gli obiettivi definiti per il triennio 2022-2024 e quelli pianificati nella precedente fase previsionale, si è ritenuto di procedere in continuità confermando la programmazione già avviata lo scorso anno e aggiornando alcune azioni strategiche, in particolare le attività rivolte allo sviluppo dei processi di digitalizzazione e informatizzazione, connessi alle esigenze derivanti dalla nuova organizzazione del lavoro da sviluppare tramite il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA).

Pertanto, gli obiettivi strategici per il triennio 2022-2023-2024, classificati secondo le Linee programmatiche per la XII legislatura, sono i seguenti:

Linea strategica 1 - Un Consiglio regionale protagonista e legislatore intelligente

Assunzione di valenza strategica con riguardo ai processi di rinnovamento delle istituzioni locali e funzionali e il rilancio dell'autonomia speciale, attraverso soprattutto la ridefinizione dei rapporti finanziari Stato-Regione e l'acquisizione di nuove competenze amministrative.

Rafforzamento della capacità di interlocuzione con le istituzioni parlamentari ed europee nella fase ascendente della formazione del diritto statale ed europeo.

Miglioramento della qualità della produzione legislativi, con particolare attenzione alla chiarezza dei testi normativi e alla loro fattibilità; accentuazione e potenziamento degli strumenti di valutazione della qualità della legislazione regionale e del suo impatto sul tessuto economico e sociale del territorio regionale. Messa a punto di una metodologia di analisi valutativa che, partendo da una fase di ascolto delle formazioni economiche e sociali e del mondo delle autonomie, consenta di elaborare documenti di lavoro che servano da base di discussione per una elaborazione legislativa più consapevole e attenta ai bisogni della società regionale, di rispetto dei principi di sussidiarietà orizzontale e verticale. Contenimento della tendenza a produrre nuove iniziative legislative e revisione/miglioramento/semplificazione della legislazione vigente, anche mediante l'approvazione di testi unici.

Promozione dell'effettiva partecipazione dei cittadini nella costruzione delle politiche regionali, incentivando una democrazia partecipativa (anche coinvolgendo imprenditori, categorie sociali, economiche e società civile).

Individuazione di nuove modalità e strumenti di ascolto utili alla rilevazione dei bisogni individuali e sociali e al riconoscimento dei soggetti attivi che possano generare nuove forme di consultazione, idonee anche a fondare relazioni stabili con il tessuto regionale.

- ***Obiettivo strategico 1.1 - Miglioramento della qualità della legislazione***

Fornire gli organi consiliari e i Consiglieri regionali dei necessari strumenti conoscitivi e di analisi giuridica in ordine all'evoluzione della legislazione vigente, anche in adeguamento all'evoluzione del quadro giuridico europeo e nazionale e alla giurisprudenza costituzionale e ad obiettivi di qualità normativa dei progetti di legge sottoposti all'esame del Consiglio, in particolare sotto il profilo della copertura finanziaria e del rispetto della normativa europea sugli aiuti di Stato.

- ***Obiettivo strategico 1.2 -Accrescere il ruolo del Consiglio regionale nei rapporti con le istituzioni e organismi dell'Unione europea***

Potenziare il supporto offerto agli organi consiliari sia nella loro attività di partecipazione alla formazione del diritto e delle politiche europee sia nell'attività legislativa e di indirizzo e controllo, necessaria all'implementazione della legislazione e della programmazione UE.

- ***Obiettivo strategico 1.3 - Potenziare il ruolo del Consiglio regionale nell'attività di valutazione e controllo***

Ottimizzazione delle conoscenze derivanti dall'attività di valutazione delle politiche pubbliche ai fini dell'esercizio della funzione legislativa.

Ottimizzazione delle funzioni di indirizzo e controllo.

Linea strategica 2 - Un Consiglio che comunica efficacemente

Vicinanza concreta e sostanziale alla collettività e attenzione ai suoi bisogni, attraverso una comunicazione diretta del Consiglio regionale con i cittadini e i propri *stakeholders* promuovendo interlocuzioni sempre più efficaci. Attivazione di iniziative e interventi mirati a potenziare il sistema informativo consiliare e la messa in campo di azioni di comunicazione idonee a generare un virtuoso scambio tra Consiglio e società regionale e ad incentivare il principio di partecipazione.

Elaborazione e realizzazione di programmi integrati di comunicazione sia per l'informazione/divulgazione politica che quella istituzionale, considerando l'opportunità di pervenire ad accordi con il sistema dei media regionali; miglioramento e valorizzazione degli strumenti di comunicazione offerti dalle nuove tecnologie, sperimentandone anche i profili di interattività; sviluppo di iniziative di comunicazione promozionali che puntino sulla multimedialità dei linguaggi e dei prodotti e implementazione dell'uso dei *social media*. Ricognizione delle migliori pratiche in relazione alla multicanalità della comunicazione istituzionale e individuazione delle azioni più idonee a una maggiore e adeguata pubblicizzazione delle opportunità e dei mezzi di interazione tra cittadini e Consiglio.

Elaborazione di un puntuale "Piano della comunicazione istituzionale" che definisca: la finalità delle attività comunicative, l'articolazione delle scelte coerentemente collegate, l'individuazione degli *stakeholder* per tenerne conto al fine dell'adeguatezza del messaggio informativo e delle modalità di somministrazione. Sviluppo di modalità di verifica dell'impatto della comunicazione istituzionale sulla società regionale, definendo metodologie di monitoraggio e di elaborazione e interpretazione dei risultati.

Accrescimento della cultura del dialogo, della condivisione, della trasparenza: interagire in modo più diretto con i cittadini, mettere a disposizione le informazioni su attività, decisioni, scelte, conoscenze acquisite; sollecitare la partecipazione per conoscere i bisogni della collettività e interpretarli al meglio nell'azione politico - istituzionale.

Miglioramento dei processi di comunicazione interna, da rendere più fluida ed efficace, per facilitare la partecipazione, la collaborazione e l'interscambio tra tutto il personale dell'organizzazione in una prospettiva che considera la trasparenza come un valore e la collaborazione tra le strutture come un requisito imprescindibile.

Rafforzamento degli strumenti editoriali: diffusione capillare e costante delle informazioni sull'attività consiliare e acquisizione tempestiva delle informazioni sui principali fatti politici, sociali ed economici della regione.

- **Obiettivo strategico 2.1 - Incremento della comunicazione istituzionale e valorizzazione dell'attività della biblioteca**

Potenziare l'informazione e la comunicazione istituzionale.

Sviluppare e consolidare i rapporti con la comunità.

Valorizzare il patrimonio informativo del Consiglio regionale, favorendo l'accesso dell'utenza.

Potenziare gli strumenti e migliorare i metodi di comunicazione attraverso l'uso dei *social media* e l'innovazione.

Integrare e coordinare gli strumenti di informazione e gli strumenti di comunicazione istituzionale.

Linea strategica 3 - Un Consiglio che innova

Introduzione delle innovazioni di prodotto e di processo che rivestono una funzione strategica per migliorare la qualità dei servizi e contenere i costi, rivedendo e semplificando i processi organizzativi con cui l'apparato consiliare opera e si rapporta con la società civile. Aggiornamento e manutenzione della conoscenza di strumenti e procedure informatiche da parte del personale e dei Consiglieri regionali per massimizzare i vantaggi offerti dalla tecnologia informatica e raccorderla con una conseguente azione di razionalizzazione organizzativa.

Verifica e valutazione della necessità di revisione dei sistemi di gestione informatizzata dei processi consiliari al fine di perseguire l'obiettivo concreto della dematerializzazione, anche in ottica di riduzione della spesa, oltre che di maggiore condivisione, trasparenza e velocizzazione dei tempi di ricerca.

Ulteriore miglioramento della rete di interconnessione consiliare, nonché l'implementazione di forme sempre più avanzate di gestione delle banche dati giuridiche e istituzionali, sia interne che rivolte al pubblico.

- **Obiettivo strategico 3.1 - Informatizzazione dell'attività consiliare**

Innovazione, semplificazione e dematerializzazione per le attività degli uffici e di supporto all'Aula, alle Commissioni e agli Organi consiliari.

- **Obiettivo strategico 3.2 - Potenziamento delle banche dati giuridico-normative e istituzionali del Consiglio regionale**

Attivare processi di sviluppo e miglioramento del patrimonio informativo sulla produzione normativa e sull'attività istituzionale del Consiglio regionale, costituito da numerose banche dati digitali, da mettere a disposizione degli utenti interni ed esterni, facilitandone l'accesso, la consultazione e le modalità di fruizione.

Linea strategica 4 - Un Consiglio garante dei diritti

In relazione allo sviluppo di nuovi e qualificanti rapporti con la cittadinanza e con la società regionale (ad esempio l'utenza Corecom), assume valenza strategica per l'istituzione consiliare che gli uffici di supporto all'esercizio delle funzioni di tali organi assicurino, anche con un potenziamento delle risorse messe in campo e un'opportuna pianificazione di percorsi formativi dedicati al personale impiegato in tali attività, la massima efficacia ed efficienza nell'assolvimento di tali compiti, con l'obiettivo di una valorizzazione del ruolo e dell'azione di tali soggetti. Quanto alle iniziative adottate da ciascun organismo, si fa riferimento agli specifici piani di attività approvati dagli stessi ai sensi delle normative vigenti.

- **Obiettivo strategico 4.1 - Potenziamento e riorganizzazione del supporto all'attività degli Organi di garanzia**

Sviluppo e potenziamento degli strumenti finalizzati a fornire un ottimale supporto alle competenze e funzioni degli Organi di garanzia e dell'Osservatorio regionale antimafia aventi sede presso il Consiglio regionale.

Linea strategica 5 - Un Consiglio organizzato e attento all'uso delle risorse

La promozione e lo sviluppo del ruolo del Consiglio e la migliore operatività della struttura consiliare richiedono un impulso deciso alla qualificazione ed alla crescita professionale delle risorse umane secondo criteri di autonomia e di specializzazione coerenti con le funzioni tipiche delle Assemblee legislative; ciò per supportare al meglio il costante processo di cambiamento, sia per ridurre al massimo il ricorso all'incremento di personale. Adeguamento delle scelte di gestione del personale, mediante la ridefinizione e il modellamento dell'organico in funzione strategica. Elaborazione di un programma dei fabbisogni del personale e stesura di nuovi profili professionali per il Consiglio regionale, in un'ottica di valorizzazione delle competenze ad elevato contenuto specialistico. Organizzazione di interventi di formazione mirati sulle specifiche professionalità e integrati con la finalità di promuovere una visione condivisa nella struttura consiliare.

Realizzazione di un sistema funzionale di relazioni tra le diverse strutture e soggetti del Consiglio, favorendo il lavoro di gruppo e di progetto, focalizzati al perseguimento di specifici risultati, unificando competenze e risorse

finalizzate ad assicurare snellezza e flessibilità dell'organizzazione per accrescere la capacità di innovazione e di adattamento ai bisogni dell'utenza interna ed esterna.

Individuazione di un modello organizzativo ottimale che si configura come un processo di riforma continua.

Miglioramento del clima organizzativo attraverso idonee azioni formative, volte a potenziare conseguentemente anche l'efficienza operativa della struttura, e del benessere organizzativo, anche ricorrendo a forme innovative di organizzazione del lavoro, quali lo *smart working*.

Razionalizzazione degli acquisti, incrementando il ricorso a centrali di committenza.

- **Obiettivo strategico 5.1 - Razionalizzazione delle risorse, efficienza organizzativa e contenimento della spesa**

Realizzare un sistema coerente di pianificazione strategica, programmazione e controllo di gestione, per la puntuale definizione degli obiettivi strategici, la loro programmazione e il conseguente monitoraggio.

Sviluppo della modalità di lavoro agile mediante il Piano triennale previsto dalla normativa nazionale.

Efficienza in termini di programmazione delle risorse e monitoraggio dei costi al fine di massimizzare il contenimento della spesa pubblica.

- **Obiettivo strategico 5.2 - Evoluzione organizzativa del Consiglio regionale**

Sviluppo degli strumenti organizzativi finalizzato ad assicurare un esauriente supporto alle funzioni del Consiglio regionale, con particolare riguardo alle esigenze poste dall'armonizzazione dei sistemi contabili e alla nuova modalità di lavoro connessa allo sviluppo del lavoro agile.

Linea strategica 6 - Un Consiglio trasparente

Miglioramento, in un'ottica di tutela dei diritti alla partecipazione dei cittadini, della qualità, efficacia e tempestività degli strumenti finalizzati alla trasparenza dell'istituzione consiliare.

Necessità di una struttura organizzativa nella quale la distribuzione dei compiti e l'individuazione delle responsabilità in capo a soggetti determinati sia funzionale ad una verifica dei risultati conseguiti da ciascuna unità operativa e dall'organizzazione nel suo complesso.

Implementazione dei principi di trasparenza e accessibilità totale ottemperando alle disposizioni di cui al d.lgs. n. 33/2013 predisponendo procedure e strumenti utili a garantire la pubblicazione e l'aggiornamento tempestivi del sito *internet* dedicato alla trasparenza; adempimento degli obiettivi di trasparenza cui il Consiglio intende dare attuazione con l'approvazione dei Programmi triennali per la trasparenza e l'integrità. Costante manutenzione del sito *web* consiliare e individuazione di soluzioni grafico-architettoniche delle aree tematiche e delle sezioni del portale affinché possa arricchirsi di nuovi contenuti e strumenti funzionali alle necessità dei cittadini utenti.

Il principio di trasparenza va rispettato, valutato e temperato con quello relativo alla tutela dei dati personali.

- **Obiettivo strategico 6.1 - Trasparenza anticorruzione e privacy**

Incrementare la trasparenza dell'attività del Consiglio regionale. Potenziare l'accessibilità dall'esterno a documenti e informazioni riguardanti l'amministrazione.

Assicurare la protezione dei dati personali, in ottemperanza alle recenti norme europee e statali in materia di *privacy*.

Sottosezione "Performance"

Piano della prestazione del Consiglio regionale per l'anno 2022

L'articolo 34 del Regolamento di organizzazione degli Uffici del Consiglio, dedicato agli strumenti di programmazione, prevede, accanto alle Linee guida delle attività della struttura amministrativa del Consiglio regionale per la legislatura, un documento programmatico annuale denominato "Piano della prestazione" e un documento di consuntivazione dell'attività svolta e dei risultati raggiunti nell'anno di riferimento denominato "Relazione sulla prestazione organizzativa".

Il Piano della prestazione, che deve essere adottato in coerenza con i contenuti degli strumenti di programmazione finanziaria previsti dal Regolamento di contabilità del Consiglio regionale, ha lo scopo di rendere raggiungibili, in termini di programmazione operativa, gli obiettivi strategici, identificando puntualmente le azioni che le strutture organizzative consiliari devono perseguire nell'anno di riferimento.

Partendo dalle linee programmatiche della XII legislatura (linee strategiche) e dagli obiettivi strategici individuati dal Documento di programmazione strategica 2022-2024, sono state definite le azioni strategiche e le azioni di miglioramento che declinano la strategia pluriennale nella performance organizzativa annuale. Tali azioni vengono identificate all'interno di un processo di condivisione che coinvolge tutti i referenti direzionali dell'organizzazione consiliare e sono di seguito declinate in interventi, con i relativi indicatori e target che misurano il raggiungimento effettivo dell'azione per il conseguimento della prestazione e quindi dell'obiettivo strategico. Tale processo è continuo all'interno di una cadenza annuale.

Il Piano della prestazione 2022 è stato predisposto dal Segretario generale tramite la Posizione organizzativa Organizzazione, anticorruzione e privacy coinvolgendo tutte le strutture consiliari.

Il Piano della prestazione è stato sottoposto all'esame dell'Organismo indipendente di valutazione, nell'ambito della propria competenza circa la predisposizione dei criteri e parametri di riferimento per la valutazione della prestazione individuale della dirigenza consiliare e il monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, per la formulazione di eventuali osservazioni e proposte di modifica. L'OIV ha espresso il proprio parere favorevole alle proposte di interventi del Piano della prestazione nella riunione del 16 marzo 2022.

Il Piano della prestazione è stato approvato dall'Ufficio di Presidenza con deliberazione n. 369 del 24 marzo 2022.

Il Piano della prestazione, ai sensi dell'articolo 34, comma 3, del regolamento di organizzazione, può essere costantemente aggiornato, previo parere dell'OIV.

Entro il 30 giugno 2023 l'Ufficio di Presidenza dovrà approvare la Relazione sulla prestazione organizzativa riferita all'anno 2022, nella quale verranno evidenziati i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse disponibili, rilevando eventuali scostamenti; tale relazione successivamente dovrà essere validata dall'OIV quale condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti incentivanti.

Nell'allegato A del presente PIAO vengono riportate le schede della prestazione nelle quali sono inseriti tutti gli interventi annuali in cui si concretizzano le attività 2022 relative agli obiettivi strategici e alle azioni strategiche e di miglioramento; per ciascun intervento si fa riferimento alla struttura

organizzativa competente e al soggetto responsabile (dirigente o responsabile delegato di posizione organizzativa) e viene esplicitato il relativo indicatore di risultato e il valore target da raggiungere.

Si fa infine presente che, oltre agli interventi di cui alle schede della prestazione, sono previsti per il 2022 anche i c.d. "obiettivi aziendali" che, seppur esulando dalla prestazione dell'ente per l'anno di riferimento, garantiscono, nell'ambito delle singole linee guida per la legislatura e dei singoli obiettivi strategici pluriennali, il pieno adempimento dell'attività istituzionale ordinaria delle singole strutture consiliari: nell'ambito di tale attività, di carattere permanente, ricorrente o continuativo, sono generalmente compresi i processi di lavoro finalizzati al funzionamento dell'organizzazione in un'ottica di continua ottimizzazione in termini di efficienza ed economicità.

Gli "obiettivi aziendali" sono individuati nei seguenti ambiti di miglioramento delle attività ordinarie:

- Efficientamento dell'informatizzazione dei documenti contabili
- Efficientamento delle attività inerenti la funzione di indirizzo e controllo
- Efficientamento delle attività relative alla comunicazione, all'informazione istituzionale e alla biblioteca consiliare
- Implementazione delle attività di archivio e fascicolazione digitale e del funzionamento degli applicativi di dematerializzazione dell'attività consiliare
- Potenziamento delle banche dati giuridico-normative e istituzionali del Consiglio regionale
- Efficientamento delle funzioni di supporto all'attività degli Organi consiliari e ottimizzazione delle attività degli uffici consiliari
- Efficientamento dell'attività amministrativa a supporto dell'Agenzia Acon
- Implementazione delle attività strumentali all'attuazione della normativa privacy e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza.

Poiché essi sono collegati essenzialmente alla prestazione individuale del personale non dirigenziale e non rivestono carattere strategico nell'ambito della prestazione organizzativa del Consiglio regionale, non sono riportati nell'allegato A.

Sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”

Valutazione di impatto del contesto esterno

Si veda l'allegato B: PTPCT 2022-2024, in particolare si veda da pagina 8 a pagina 13.

Valutazione di impatto del contesto interno

Il Consiglio regionale in breve: funzioni e struttura



Palazzo del Consiglio regionale sito in Piazza Oberdan 6, Trieste

Secondo quanto stabilito dall'articolo 121 della Costituzione e dall'articolo 24 dello Statuto speciale della Regione autonoma Friuli Venezia Giulia (legge costituzionale n. 1/1963), il Consiglio regionale, quale massimo organo rappresentativo della comunità regionale, esercita le potestà legislative attribuite alla Regione e le altre funzioni conferitegli dalla Costituzione, dallo Statuto speciale e dalle leggi dello Stato.

In particolare, il Consiglio può fare proposte di legge alle Camere, approva con legge il bilancio di previsione, l'assestamento e il conto consuntivo della Regione, concorre alla determinazione dell'indirizzo politico regionale ed esplica le funzioni di controllo sull'attività della Giunta; esercita altresì la funzione di controllo sull'attuazione delle leggi e di valutazione degli effetti delle politiche regionali.

L'articolo 5 della legge regionale n. 17/2007 (“Determinazione della forma di governo della Regione Friuli Venezia Giulia e del sistema elettorale regionale, ai sensi dell'articolo 12 dello Statuto di autonomia”, ovvero la c.d. “legge statutaria”) sancisce l'autonomia di bilancio, contabile, funzionale e organizzativa del Consiglio regionale; prevede, inoltre, che il bilancio della Regione assicuri al Consiglio le dotazioni necessarie all'adeguato esercizio delle sue funzioni con particolare riferimento alle attività di studio, ricerca e informazione.

Il Consiglio regionale è eletto a suffragio universale diretto, uguale e segreto. La sua composizione è determinata dall'articolo 13 dello Statuto speciale il quale prevede che il numero dei Consiglieri regionali sia individuato in rapporto alla popolazione residente, ovvero di uno ogni 25.000 abitanti o frazioni superiori a 10.000, individuando quale base idonea della popolazione a cui agganciare il rapporto numerico quella desunta dai dati ufficiali dell'ultima rilevazione ISTAT Movimento e calcolo della popolazione residente annuale antecedente il decreto di convocazione dei comizi elettorali. Attualmente il Consiglio è composto da 49 Consiglieri regionali, compreso il Presidente della Regione.

Presso il Consiglio regionale hanno sede l'Osservatorio regionale antimafia e alcuni organismi di garanzia (il Comitato regionale per le comunicazioni – Co.Re.Com, la Commissione regionale per le pari opportunità tra uomo e donna, il Garante regionale dei diritti della persona, il Difensore civico regionale) istituiti con legge regionale e dotati di autonomia ed indipendenza che svolgono le loro funzioni nell'interesse dei cittadini e della collettività regionale e forniscono consulenza sia alla Giunta che al Consiglio regionale; proprio la loro collocazione presso il Consiglio regionale quale organo

rappresentativo di tutti i cittadini (essendo composto sia da esponenti della maggioranza che da quelli delle opposizioni) garantisce maggiormente la loro autonomia ed il loro ruolo di garanzia.

L'Istituzione in sintesi

Composizione dell'Assemblea del Consiglio regionale

Consiglieri di Maggioranza

LEGA SALVINI	Slokar Danilo	Morandini Edy
Bernardis Diego	Spagnolo Maddalena	Sibau Giuseppe
Bordin Mauro	Tosolini Lorenzo	
Boschetti Luca	Turchet Stefano	FRATELLI D'ITALIA/AN
Budai Alberto		Barberio Leonardo
Calligaris Antonio	FORZA ITALIA	Basso Alessandro
Fedriga Massimiliano	Mattiusi Franco	Giacomelli Claudio
Ghersinich Giuseppe	Nicoli Giuseppe	Lippolis Antonio
Mazzolini Stefano	Piccin Mara	
Miani Elia	Zanin Piero Mauro	GRUPPO MISTO*
Moras Ivo		Zalukar Walter
Polesello Simone	PROGETTO FVG/AR	Zanon Emanuele
Singh Alfonso	Di Bert Mauro	

Consiglieri di Opposizione

PARTITO DEMOCRATICO	Pisani Marko (dal 21.06.2022)	CITTADINI
Bolzonello Sergio	Santoro Mariagrazia	Centis Tiziano
Conficoni Nicola	Russo Francesco	Liguori Simona
Cosolini Roberto	Shaurli Cristiano	
Da Giau Chiara		PATTO PER L'AUTONOMIA
Gabrovec Igor (fino al 21.06.2022) ³	MOVIMENTO 5 STELLE	Bidoli Giampaolo
Iacop Franco	Capozzella Mauro	Moretuzzo Massimo
Marsilio Enzo	Dal Zovo Ilaria	
Moretti Diego	Sergo Cristian	GRUPPO MISTO*
	Ussai Andrea	Honsell Furio

³ A seguito di dimissioni presentate in data 15 giugno 2022.



Ai lavori del Consiglio regionale partecipano anche il Presidente della Regione e gli Assessori che compongono la Giunta regionale. Gli Assessori regionali, tutti “esterni”, partecipano senza diritto di voto (Riccardo RICCARDI - Vicepresidente - , Sergio Emidio BINI; Sebastiano CALLARI, Tiziana GIBELLI, Graziano PIZZIMENTI, Pierpaolo ROBERTI, Alessia ROSOLEN, Fabio SCOCCIMARRO, Stefano ZANNIER e Barbara ZILLI).

*Il Gruppo Misto è attualmente composto da tre Consiglieri: due di maggioranza (di cui uno, Zanon, appartenente alla forza politica “Regione futura”) e un altro di opposizione (quest’ultimo appartenente alla forza politica “Open – Sinistra FVG).



Consiglieri di Opposizione

- Bolzonello Sergio** PD
- Conficoni Nicola** PD
- Cosolini Roberto** PD
- Da Giau Chiara** PD
- Iacop Franco** PD
- Marsilio Enzo** PD
- Moretti Diego** PD
- Pisani Marko** PD
- Russo Francesco** PD
- Santoro Mariagrazia** PD
- Shaurli Cristiano** PD
- Centis Tiziano** CITT
- Liguori Simona** CITT
- Honsell Furio** GM
- Moretuzzo Massimo** PA
- Bidoli Giampaolo** PA
- Dal Zovo Ilaria** MsS
- Capozzella Mauro** MsS
- Sergo Cristian** MsS
- Ussai Andrea** MsS

CONSIGLIERI REGIONALI



Presidente Vicepresidente

GIUNTA REGIONALE



PRESIDENTE

CONSIGLIO REGIONALE

Consiglieri di Maggioranza

- Bordin Mauro** LS
- Bernardis Diego** LS
- Boschetti Luca** LS
- Budai Alberto** LS
- Calligaris Antonio** LS
- Fedriga Massimiliano** LS
- Ghersinich Giuseppe** LS
- Mazzolini Stefano** LS
- Miani Elia** LS
- Moras Ivo** LS
- Polesello Simone** LS
- Singh Alfonso** LS
- Slokar Danilo** LS
- Spagnolo Maddalena** LS
- Tosolini Lorenzo** LS
- Turchet Stefano** LS
- Nicoli Giuseppe** FI
- Mattiusi Franco** FI
- Piccin Mara** FI
- Zanin Piero Mauro** FI
- Di Bert Mauro** PFVG/AR
- Morandini Edy** PFVG/AR
- Sibau Giuseppe** PFVG/AR
- Giacomelli Claudio** Fdi/AN
- Barberio Leonardo** Fdi/AN
- Basso Alessandro** Fdi/AN
- Lippolis Antonio** Fdi/AN
- Zalukar Walter** GM
- Zanon Emanuele** GM

Legenda - Gruppi consiliari di Opposizione

- PD** Partito Democratico
- MsS** Movimento 5 Stelle
- PA** Patto per l'Autonomia
- CITT** Cittadini
- GM** Gruppo Misto

Legenda - Gruppi consiliari di Maggioranza

- LS** Lega Salvini
- FI** Forza Italia
- PFVG/AR** Progetto FVG per una Regione Speciale / AR
- Fdi/AN** Fratelli d'Italia / AN
- GM** Gruppo Misto

Presidente:

Piero Mauro Zanin

Vicepresidenti:

Stefano Mazzolini e Francesco Russo

Consiglieri Segretari:

Igor Gabrovec (fino al 21 giugno 2022), Simone Polesello, Cristiano Shaurli e Emanuele Zanon

Consiglieri: 49

Gruppi consiliari: 9

Commissioni permanenti: 6

Comitato regionale per le comunicazioni:

Mario Trampus (Presidente), Antonella Eloisa Gatta (Vicepresidente), Cristina Vescul

Garante regionale dei diritti della persona:

Paolo Pittaro

Difensore civico regionale

Arrigo de Paoli

Commissione regionale per le pari opportunità tra uomo e donna:

Dusolina Marcolin (Presidente)

Raffaella Palmisciano (fino al 08/03/22) / Donatella Bianchettin (dal 09/03/22) e Rosi Toffano (Vicepresidenti)

Osservatorio regionale antimafia:

Michele Penta (Presidente, fino al 28 aprile 2022⁴) - Enrico Sbriglia (Vicepresidente dal 27 aprile 2022)
Ruggero Buciol, Barbara Clama⁵, Lorenzo Pillinini

Segretario generale:

Franco Zubin

Vicesegretario generale:

Stefano Patriarca

Personale dirigenziale: 7⁶

Personale non dirigenziale con contratto a tempo indeterminato: 97

Personale Segreterie Organi politici e Gruppi consiliari: 63

Giornalisti: 5⁷

Organismo indipendente di valutazione:

Bruno Susio (Presidente), Leonardo Cioccolani, Maria Lisa Garzitto

⁴ Dimessosi da componente l'Osservatorio il 28 aprile 20122

⁵ Nominata con deliberazione del Consiglio regionale n. 100 del 22/02/2022 a seguito delle dimissioni, in data 06/10/2021, di Monica Catalfamo)

⁶ Segretario generale; Vice Segretario generale; Capo Ufficio di Gabinetto; 4 Direttori di Servizio

⁷ Compreso il Direttore responsabile Agenzia ACON; 1 con contratto giornalistico e 3 con contratto di lavoro somministrato

Per quanto attiene al contesto interno riferito alla struttura amministrativa consiliare, si rinvia alla “SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO / Sottosezione di programmazione – Struttura organizzativa” del presente PIAO.

Con riferimento specifico all’ambito della prevenzione della corruzione, i soggetti che risultano a vario titolo coinvolti nella strategia anticorruptiva consiliare sono:

L’Ufficio di Presidenza, che svolge tra l’altro le seguenti funzioni:

- adotta il PIAO, ovvero i suoi aggiornamenti, nel quale è presente questa specifica sezione dedicata alla programmazione in materia di rischi corruttivi e trasparenza”;
- definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza in ottemperanza a quanto previsto dall’art. 8 della legge n. 190/2012;
- adotta il codice di comportamento;
- adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, finalizzati e funzionali alla prevenzione della corruzione e alla realizzazione della trasparenza.

il Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza

L’Ufficio di Presidenza, con deliberazione n. 285 del 26 gennaio 2021, ha nominato il Vicesegretario generale, **dott. Stefano Patriarca**, che ha assunto le funzioni di RPCT a decorrere dalla medesima data.

la Struttura di supporto diretto

Alle dipendenze del Vicesegretario generale opera la Posizione organizzativa “Anticorruzione e privacy” con funzioni di supporto a tutta l’attività del RPCT.

L’Organismo indipendente di valutazione (OIV)

La legge n. 190/2012, con le modifiche apportate dal d.lgs. 97/2016, ha rafforzato il ruolo dell’OIV in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

A tale Organismo spetta ad esempio:

- l’attestazione della trasparenza e dell’integrità dei sistemi di programmazione con la verifica del corretto assolvimento degli obblighi di attuazione delle misure anticorruptive e degli obblighi di trasparenza;
- la verifica dei contenuti della relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione in relazione con gli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione ed alla trasparenza;
- la verifica, ai fini della validazione della Relazione sulla prestazione, della presenza di obiettivi correlati alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza nella misurazione e valutazione della prestazione;
- il parere obbligatorio sulla proposta di Codice di comportamento.

L’OIV, inoltre, riferisce all’ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza, fornendo alla medesima Autorità ogni informazione da essa richiesta.

i Dirigenti

Sono responsabili della corretta attuazione e dell’osservanza delle disposizioni contenute nella legge n. 190/2012 e nel presente Piano, nonché degli obblighi di informazione, comunicazione e monitoraggio ivi previste, e collaborano con il RPCT ai sensi dell’articolo 16, comma 1, lettere l bis), l ter) e l quater), e dell’articolo 17 del d.lgs. 165/2001.

Al fine di favorire l'espletamento delle funzioni e dei compiti assegnati dalla legge al RPCT e per vigilare sul rispetto delle disposizioni del Piano da parte dei dipendenti assegnati, ciascun dirigente è individuato quale Referente per la prevenzione della corruzione nell'ambito della struttura alla quale è preposto.

A tutti dirigenti sono affidati poteri propositivi e di controllo e sono attribuiti obblighi di collaborazione, di monitoraggio, di azione diretta in materia di prevenzione della corruzione. I dirigenti contribuiscono al processo di gestione del rischio (mappatura dei processi organizzativi, valutazione del rischio corruttivo, programmazione delle misure di prevenzione, monitoraggio e riesame) anche ricorrendo a forme di partecipazione che prevedono la condivisione delle informazioni, in modo da favorire una capillare diffusione interna dei principi sottesi alla strategia consiliare di prevenzione della corruzione.

QUADRO DEI DIRIGENTI 2022	
nomi dei dirigenti	incarichi e strutture organizzative
FRANCO ZUBIN	Segretario generale del Consiglio regionale
STEFANO PATRIARCA	Vice Segretario generale del Consiglio regionale e Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza dal 26 gennaio 2021
MAURIZIO BLANCUZZI	Direttore del Servizio sistemi informativi e affari generali, con funzioni sostitutorie del Direttore del Servizio comunicazione e informazione
SERENA CUTRANO	Direttore del Servizio amministrativo
CHIARA GREGORI	Direttore del Servizio giuridico-legislativo
ROBERTA SARTOR	Direttore del Servizio organi di garanzia
FANNY CODARIN	Capo di Gabinetto dell'Ufficio di gabinetto del Presidente del Consiglio regionale

Inoltre, i dirigenti preposti alle attività amministrative a più elevato rischio di corruzione forniscono collaborazione al RPCT nell'attività di analisi e valutazione, di proposta e di definizione delle misure per l'implementazione del Piano e, in particolare, delle misure di prevenzione del rischio di corruzione.

La mancata risposta dei dirigenti alle richieste di informativa avanzate dal RPCT è suscettibile di sanzione disciplinare, come stabilito nel Codice di comportamento.

Tutta la dirigenza è investita di puntuali responsabilità per eventuali inadempimenti, da parte dei dipendenti assegnati, rispetto alle misure prescritte nel presente Piano.

Oltre a quanto sopra evidenziato, i dirigenti collaborano con il RPCT per individuare le esigenze formative specifiche per il personale assegnato.

i Referenti

I dirigenti, relativamente alle strutture che ad essi fanno riferimento, possono individuare ulteriori referenti per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

I referenti svolgono attività informativa nei confronti del RPCT e contribuiscono, collaborando con la struttura di supporto diretto, alle attività di monitoraggio e di controllo previste con riferimento all'ufficio cui sono assegnati. Con riferimento specifico alle attività legate alla trasparenza, quali l'aggiornamento dei dati da pubblicare in "Amministrazione Trasparente", si rinvia all'allegato sub "C" al presente PIAO, in cui sono riportati i nominativi, aggiornati a giugno 2022, individuati dai singoli dirigenti per ciascuna struttura consiliare.

il Servizio sistemi informativi e affari generali e il Servizio comunicazione e informazione

I due Servizi sommano le proprie competenze ai fini della gestione completa dei sistemi informatici e informativi del Consiglio regionale, garantendo il funzionamento, l'accessibilità, la fruibilità e la corretta gestione del sito web istituzionale e, in generale, di tutti gli strumenti informatici e telematici a supporto delle misure previste dal Piano. Inoltre, assicurano la diffusione delle relative informazioni, anche internamente, attraverso i canali di comunicazione del Consiglio regionale. Provvedono allo studio e alla realizzazione di soluzioni organizzative, interventi o accorgimenti tecnici sui sistemi, idonei ad assicurare la riservatezza della corrispondenza dal momento della ricezione, alla gestione, fino alla conservazione, a tutela dei soggetti che effettuino segnalazione di illeciti (c.d. *whistleblowing*).

il Responsabile dell'Anagrafe per la stazione appaltante (RASA),

il RASA è il soggetto responsabile incaricato della verifica, della compilazione e del successivo aggiornamento, almeno annuale, delle informazioni e dei dati identificativi della stazione appaltante presenti nell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA). Attualmente tale ruolo è svolto dalla responsabile della Posizione organizzativa acquisizione beni e servizi presso il Servizio amministrativo del Consiglio regionale, dott.ssa Raffaella Mucchiut.

tutto il personale del Consiglio regionale

è coinvolto nell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, compresi gli adempimenti previsti dal Decreto Trasparenza. Per questo motivo è anche destinatario di iniziative di formazione specifiche sul sistema di gestione del rischio.

Ogni dipendente deve informare tempestivamente il proprio diretto superiore o il RPCT nel caso emergano anomalie, ritardi ingiustificati nella gestione dei procedimenti stessi o qualsiasi altro caso di inosservanza delle disposizioni e delle misure contenute nel presente Piano.

Chiunque, inoltre, venga a conoscenza di comportamenti illeciti, del mancato rispetto delle disposizioni, è tenuto a fornire tempestiva segnalazione al RPCT, anche per il tramite del proprio superiore, con le necessarie forme di tutela, ferme restando le garanzie di veridicità dei fatti a tutela del denunciato.

i collaboratori a qualsiasi titolo del Consiglio regionale

sono tenuti a:

- osservare le misure;
- segnalare le eventuali situazioni di illecito;
- ottemperare al Codice di comportamento.

Mappatura dei processi

Si veda l'allegato B: PTPCT 2022-2024, in particolare si veda:

- da pagina 26 a pagina 31
- da pagina 36 a pagina 38
- allegato A al PTPCT 2022-2024
- allegato C al PTPCT 2022-2024

Come si descriverà meglio nel paragrafo "Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure", in questa sede vengono riproposti invariati i due allegati al PTPCT 2022-2024 che rappresentano la mappatura dei processi (l'elenco completo dei processi organizzativi e la tabella di mappatura dei processi a rischio con programmazione delle misure di prevenzione), poiché i dati che gli stessi riportano sono oggetto di revisione, aggiornamento e completamento da parte di tutti gli uffici consiliari in questi prossimi mesi del 2022: si prevede che tale attività si concluderà entro la data dell'11 novembre 2022⁸, in modo che le risultanze conseguenti possano essere compiutamente recepite nella prossima edizione del PIAO consiliare.

Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti

Si veda l'allegato B: PTPCT 2022-2024, in particolare si veda:

- da pagina 26 a pagina 31
- da pagina 36 a pagina 38
- allegato C al PTPCT 2022-2024.

Come si descriverà meglio nel paragrafo "Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure", in questa sede viene riproposto invariato l'allegato al PTPCT 2022-2024 recante la tabella di mappatura dei processi a rischio con programmazione delle misure di prevenzione, poiché i dati ivi riportati sono oggetto di revisione, aggiornamento e completamento da parte di tutti gli uffici consiliari in questi prossimi mesi del 2022: come specificato anche nel paragrafo precedente, si prevede che tale attività si concluderà entro la data dell'11 novembre 2022, in modo che le risultanze conseguenti possano essere compiutamente recepite nella prossima edizione del PIAO consiliare.

⁸ Termine previsto come target per l'intervento 6.1.2.1 assegnato a tutte le posizioni dirigenziali per il 2022 (si veda l'allegato "A" al presente PIAO).

Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio

Si veda l'allegato B: PTPCT 2022-2024, in particolare si veda:

- da pagina 26 a pagina 31
- da pagina 36 a pagina 38
- allegato C al PTPCT 2022-2024.

Come si descriverà meglio nel paragrafo "Monitoraggio sull' idoneità e sull'attuazione delle misure", in questa sede viene riproposto invariato l'allegato al PTPCT 2022-2024 recante la tabella di mappatura dei processi a rischio con programmazione delle misure di prevenzione, poiché i dati ivi riportati sono oggetto di revisione, aggiornamento e completamento da parte di tutti gli uffici consiliari in questi prossimi mesi del 2022: come specificato anche nel paragrafo precedente, si prevede che tale attività si concluderà entro la data dell' 11 novembre 2022, in modo che le risultanze conseguenti possano essere compiutamente recepite nella prossima edizione del PIAO consiliare.

Monitoraggio sull' idoneità e sull'attuazione delle misure

Si veda l'allegato B: PTPCT 2022-2024, in particolare si veda da pagina 32 a pagina 35.

Come calendarizzato nel PTPCT 2022-2024, tra febbraio e aprile 2022 è stato svolto per la prima volta un monitoraggio completo sull'attuazione delle misure di prevenzione del rischio corruttivo e sulla loro idoneità, cui ha fatto seguito anche la prima esperienza di riesame complessivo del sistema di gestione del rischio, in attuazione delle indicazioni fornite da ANAC con il PNA 2019.

Sugli esiti specifici del monitoraggio e del riesame svolti si darà conto compiutamente nella prossima edizione del PIAO consiliare, quando sarà possibile inserire un'analisi accurata dei dati emersi, anche al fine di mettere meglio in evidenza le conseguenti modifiche sulla programmazione successiva.

Intanto in questa sede si mette in evidenza come l'attività di monitoraggio, in particolare, abbia richiesto un notevole impegno sia da parte delle singole strutture consiliari, sia da parte dell'Ufficio di supporto, che ha svolto un'intensa attività di consulenza nella sua funzione di "help-desk" in materia. A dimostrazione di ciò, si consideri che la fase di monitoraggio sull'attuazione delle misure è durata il doppio del tempo stimato inizialmente, a riprova di come la prima "messa in pratica" di un nuovo modello richieda particolare attenzione e accompagnamento, pur a fronte di una preparazione "teorica" favorita da apposite iniziative formative interne.

Si tenga presente, inoltre, che tali attività si sono svolte in concomitanza con alcune modifiche organizzative⁹ che hanno comportato anche un avvicendamento per alcuni responsabili di posizione organizzativa. Questi mutamenti organizzativi comportano la necessità di una revisione complessiva sia per la mappatura dei processi organizzativi sia per la valutazione dei rischi corruttivi e la programmazione delle misure di prevenzione, non limitata quindi a mere esigenze di aggiornamento "ordinario" emerse dal monitoraggio. Lo sforzo richiesto a tale scopo alle strutture, alcune di nuova istituzione, non poteva consentire di avviare e concludere le operazioni di revisione prima dell'adozione

⁹ Intervenute dopo l'adozione del PTPCT 2022-2024.

del presente PIAO, bensì ha portato a ritenere opportuno uno svolgimento più graduale che, come accennato nei paragrafi precedenti, si prevede di concludere entro la data dell'11 novembre 2022.

Gli esiti di questa attività di revisione confluiranno nel prossimo PIAO, in cui si potranno pertanto mettere meglio in relazione con gli esiti del monitoraggio e del riesame che verranno descritti in quella sede.

Programmazione dell'attuazione della trasparenza

Si veda l'allegato B: PTPCT 2022-2024, in particolare si veda la "Sezione II Trasparenza e integrità" da pagina 44 a pagina 53.

Inoltre, si veda quanto allegato *sub "C"* al presente PIAO: si tratta dell'aggiornamento a giugno 2022 di alcuni contenuti del PTPCT 2022-2024, al fine di recepire le modifiche organizzative intervenute dopo la sua approvazione, avvenuta il 1° febbraio 2022.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione "Struttura organizzativa"

La struttura amministrativa consiliare del Friuli Venezia Giulia è la Segreteria generale del Consiglio regionale, unità organizzativa di livello direzionale di massima dimensione, la cui attività è diretta e coordinata dal Segretario generale. Essa svolge funzioni consultive e di assistenza all'attività dell'Assemblea, degli organi consiliari ed ai singoli Consiglieri; assicura supporto all'attività degli Organi di garanzia; cura altresì i rapporti esterni necessari all'assolvimento delle proprie attribuzioni, nonché l'attività di informazione ai cittadini e di comunicazione istituzionale.

La Segreteria generale è articolata in Servizi, unità organizzative di livello direzionale preposte all'assolvimento di compiti omogenei e continuativi, dotate di piena autonomia gestionale ed organizzativa nell'ambito delle direttive formulate dal Segretario generale.

Ulteriori unità organizzative di livello non direzionale, istituite nell'ambito di un Servizio, della Segreteria generale o dell'Ufficio di Gabinetto, sono le Posizioni organizzative (preposte all'assolvimento di compiti specifici di particolare complessità e dotate di elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa) e le Strutture stabili di livello inferiore al Servizio (preposte all'assolvimento di compiti specifici di carattere continuativo, ricorrente o ripetitivo).

Inoltre, al di fuori della Segreteria generale e alle dirette dipendenze del Presidente del Consiglio regionale è posto l'Ufficio di Gabinetto, a cui è preposto il Capo di Gabinetto, figura di diretta collaborazione con il Presidente del Consiglio regionale.

L'attività giornalistica è assicurata dall'Agenzia Consiglio notizie (ACON) che risulta collocata presso il Servizio comunicazione e informazione (ferma restando la sua dipendenza funzionale dal Presidente del Consiglio in qualità di editore della testata).

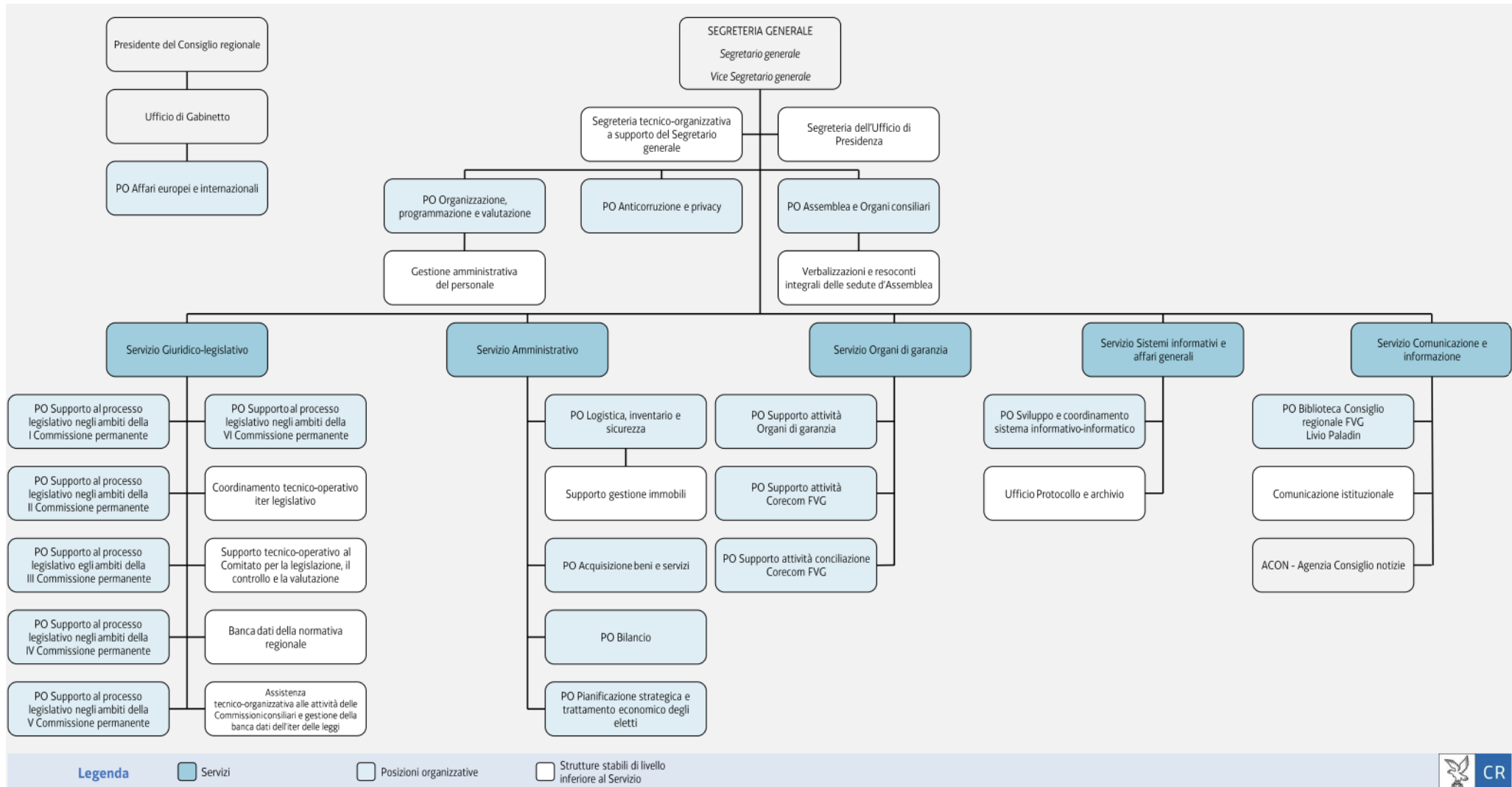
Il Presidente del Consiglio regionale può avvalersi, per tutta la durata dell'incarico, di un Portavoce con compiti di diretta collaborazione nei rapporti di carattere politico-istituzionale con gli organi di informazione; attualmente tale incarico non è stato conferito.

Il Presidente del Consiglio regionale si avvale di un Ufficio di segreteria costituito da un massimo di quattro persone, composto da un segretario particolare, due addetti di segreteria e da un autista di rappresentanza.

I Vice Presidenti del Consiglio regionale, i Presidenti delle Commissioni consiliari e del Comitato per la legislazione, il controllo e la valutazione si avvalgono, ciascuno, di un addetto di segreteria.

I Gruppi consiliari dispongono, ciascuno, di una Segreteria a cui è assegnato del personale (dipendenti regionali o di altre amministrazioni dello Stato o soggetti estranei assunti con contratto a tempo determinato) secondo le disposizioni della legge regionale n. 52/1980.

Organigramma Consiglio Regionale (dal 01/06/2022)



Il Regolamento di organizzazione degli uffici del Consiglio regionale (approvato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza del 30 gennaio 2019, n. 101, come da ultimo modificato con deliberazione UP n. 281 del 22 dicembre 2020), all'articolo 20, stabilisce che nell'ambito della Segreteria generale sono previsti i seguenti incarichi dirigenziali:

- a) Segretario generale;
- b) Vice Segretario generale;
- c) Direttore di Servizio;
- d) Direttore di staff

Attualmente non sono previsti incarichi di Direttore di staff.

Gli incarichi di cui alle lettere a) e b) sono considerati incarichi dirigenziali di vertice e il cui rapporto è regolato da un contratto di diritto privato a tempo determinato.

Nell'ambito degli incarichi dirigenziali di vertice rientra anche il Capo di Gabinetto, il cui incarico è conferito, con contratto di diritto privato a tempo determinato, dall'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale, su designazione nominativa del Presidente del Consiglio regionale; l'incarico riveste carattere di fiduciarietà ed è correlato alla durata in carica del Presidente del Consiglio regionale.

L'Ufficio di Presidenza ha definito il trattamento economico correlato alle singole tipologie di incarichi dirigenziali di vertice, individuando all'uopo tre fasce retributive.

L'Ufficio di Presidenza ha, altresì, individuato le seguenti tre tipologie di Posizioni organizzative, distinte in base alla natura delle funzioni svolte:

- a) Posizioni che richiedono lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa ed implicano l'esercizio di funzioni delegate dal dirigente di riferimento o l'assegnazione della responsabilità di procedimento ivi compresa l'eventuale adozione dell'atto finale (c.d. DUO/di struttura);
- b) Posizioni che richiedono lo svolgimento di attività con contenuto di alta professionalità, che comportano non solo l'assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto o di risultato, ma anche il possesso di specifici titoli di studio e abilitazioni professionali o, in alternativa ed in casi particolari, una esperienza sostanziale e particolarmente rilevante acquisita nell'esperienza lavorativa specifica (c.d. specialistiche/professionali);
- c) Posizioni caratterizzate dalla realizzazione di processi e prodotti non direttamente determinanti attività esterne, ma volte a fornire servizi all'organizzazione, supportando attraverso i processi gestiti, le unità organizzative di riferimento; in particolare:
 - quelle di staff sono precipuamente caratterizzate dal fornire servizi generali e/o accessori a quelli tipici delle unità organizzative da cui dipendono e che sono caratterizzate non tanto da una delega di funzioni proprie, ma da una delega rispetto a funzioni gestionali strumentali ed indispensabili per il buon funzionamento della struttura;
 - quelle di studio, ricerca e ispettive sono caratterizzate generalmente da una temporalità collegata ad un progetto, ad una iniziativa o a un programma da svolgere o da incarichi di natura ispettiva; solitamente non comportano l'organizzazione di rilevanti risorse, ma richiedono un elevato grado di autonomia e competenze approfondite, spesso pluridisciplinari.

Come specificato meglio nella sottosezione dedicata al piano dei fabbisogni, si fa presente che il personale assegnato al Consiglio regionale FVG appartiene al ruolo unico regionale.

In ogni caso, al fine di assicurare l'autonomia consiliare, l'articolo 3, comma 5, della legge regionale 18/1996 stabilisce che il contingente del personale spettante al Consiglio regionale è definito dagli atti di autorganizzazione del Consiglio medesimo, nell'ambito della dotazione organica complessiva del personale regionale.

Pertanto, nell'ambito di cui sopra, l'Ufficio di Presidenza, su proposta del Segretario generale, determina con propria deliberazione il contingente del personale spettante alla Segreteria generale, distinto per categoria e profili professionali, tenendo conto delle esigenze correlate all'evoluzione istituzionale e funzionale e delle analisi qualitative e quantitativa dell'attività svolta.

Con deliberazione n. 153 del 29 luglio 2019, l'Ufficio di Presidenza ha rideterminato, a decorre dal 12 agosto 2019, la dotazione organica del personale spettante alla Segreteria generale del Consiglio regionale secondo il seguente prospetto:

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	ORGANICO
DIRIGENTI *		6
D	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO-ECONOMICO	62
	SPECIALISTA TURISTICO CULTURALE	4
	SPECIALISTA TECNICO	7
	TOTALE	73
C	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO ECONOMICO	35
	ASSISTENTE TECNICO	3
	TOTALE	38
B	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	13
A	OPERATORE	1
TOTALE GENERALE		131

*compreso il Segretario generale

L'Ufficio di Presidenza, sempre nell'ambito della dotazione organica complessiva del personale regionale, determina altresì, su proposta del Presidente del Consiglio regionale, il contingente di personale, distinto per categoria e profilo professionale, spettante all'Ufficio di Gabinetto.

Con la medesima deliberazione 153/2019 l'Ufficio di Presidenza ha quindi rideterminato, sempre a decorre dal 12 agosto 2019, pure la dotazione organica del personale spettante all'Ufficio di Gabinetto secondo il seguente prospetto:

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	ORGANICO
DIRIGENTI *		1
D	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO-ECONOMICO	3
C	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO ECONOMICO	2
TOTALE GENERALE		6

*compreso il Capo di Gabinetto

La dotazione organica della Segreteria generale del Consiglio regionale e dell'Ufficio di Gabinetto non è stata modificata successivamente e pertanto attualmente corrisponde a quella riportata nelle suddette tabelle.

Per quanto riguarda il contingente del personale giornalistico dell'Agenzia ACON, è tuttora vigente quello stabilito dall'Ufficio di Presidenza con delibera n. 146 del 16/6/2005 per l'Ufficio Stampa (soppresso a seguito dell'adozione del nuovo regolamento di organizzazione del gennaio 2019) che prevede 1 Capo Ufficio Stampa e 4 redattori, tutti con contratto giornalistico. Tale determinazione derivava dall'articolo 8, comma 3, della LR 8/2000 che quantificava in cinque unità il personale inquadrato nel contratto nazionale giornalisti, tra cui il caporedattore (che per prassi svolgeva anche la funzione di direttore responsabile di ACON). La norma deve intendersi superata, stante la necessità, a seguito di recente giurisprudenza della Corte costituzionale, di reinquadrare il personale giornalistico nell'istituenda area professionale giornalistica nell'ambito del contratto di comparto unico FVG.

Per le nuove assunzioni di personale giornalistico si dovrà dunque attendere l'istituzione della citata area professionale del CCLR comparto FVG e il relativo personale dovrà essere aggiunto al contingente della Segreteria generale (con la categoria e il profilo che verranno definiti dalla futura contrattazione collettiva).

L'incarico di Capo Ufficio Stampa, invece, deve intendersi sostituito, per effetto dell'articolo 13 L.R. 26/2018, dall'incarico di Direttore responsabile ACON (conferito dall'Ufficio di Presidenza a tempo determinato, con incarico di natura non dirigenziale).

Sottosezione “Organizzazione del lavoro agile”

L'articolo 14, comma 1, (“Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”), della legge n. 124 del 7 agosto 2015, come modificato dall'articolo 263, comma 4 bis, del decreto legge n. 34 del 19 maggio 2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 77 del 17 luglio 2020, prevede che ogni anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del d.lgs. 150/2009 (Piano della performance).

Secondo la normativa in vigore lo scorso anno, il POLA doveva individuare le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che **almeno il 60 per cento dei dipendenti potesse avvalersene. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si doveva applicare ad almeno il 30 per cento dei dipendenti, se lo richiedevano.**

Il Pola dovrebbe definire, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati.

Successivamente, il legislatore statale, su proposta del nuovo Governo insediatosi a febbraio 2021 (e delle linee programmatiche del nuovo Ministro per la pubblica amministrazione), ha modificato sostanzialmente la predetta normativa sul lavoro agile presso le pubbliche amministrazioni, ancorando la relativa disciplina ai contratti collettivi da avviare e quindi depotenziando di fatto il POLA. Sono state, altresì, di fatto eliminate le percentuali minime di dipendenti che possono avvalersi del lavoro agile, lasciando ampia possibilità di scelta alle singole amministrazioni sull'attuazione al proprio interno di tale modalità lavorativa: infatti tanto nel caso di adozione del POLA, quanto di mancata adozione, attualmente la percentuale minima è pari solo al 15 per cento dei dipendenti che ne fanno richiesta.

In tale senso operano l'articolo 1 del D.L. n. 56 del 30 aprile 2021, nonché l'articolo 11 bis del D.L. n. 52 del 22 aprile 2021, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 87 del 17 giugno 2021 (che ha anche abrogato il citato D.L. 56/2021), che hanno modificato sia l'articolo 263, comma 1, del D.L. n. 34/2020, sia il succitato articolo 14 della legge 124/2015.

Inoltre l'articolo 6 del D.L. n. 80 del 9 giugno 2021 (convertito con legge di conversione n. 113 del 6 agosto 2021 e successivamente modificato dall'articolo 1, comma 12, lett. a), n. 1) del D.L. 228/2021) ha introdotto, per tutte le amministrazioni con più di 50 dipendenti, il nuovo presente strumento di programmazione (PIAO), nel quale vengono a confluire in forma semplificata, tra gli altri, anche i dati previsti dal POLA.

Attività del Consiglio regionale nell'anno 2021 in relazione alle misure attuative del L.A.

Nel 2021 alcuni interventi del Piano della prestazione erano correlati a misure attuative del lavoro agile, onde rafforzare le condizioni abilitanti, già ampiamente presenti presso il Consiglio regionale FVG. Le attività correlate a tali interventi verranno illustrate specificatamente nella Relazione sulla prestazione 2021.

In particolare si fa presente che sono stati acquistati ulteriori PC portatili procedendo alla loro installazione presso gli uffici della Segreteria generale e del Gabinetto. Attualmente sono in uso un totale di **194 PC portatili** che garantiscono la totale copertura del personale in servizio e quindi consentono il lavoro da remoto con apparecchiature tecnico-informatiche adeguate agli ultimi standard.

Entro il 30 giugno 2021 è stato effettuato un aggiornamento della mappatura delle attività che possono essere svolte in modalità di lavoro agile, predisponendo, per ciascuna struttura di livello direzionale, un elenco delle attività svolgibili in tale modalità, anche con riferimento al grado di digitalizzazione delle procedure in corso, con rilevazione delle eventuali criticità incontrate e indicazione delle possibili soluzioni per superarle; al fine di garantire l'omogeneità della mappatura è stata predisposta una scheda *excell* tipo che ciascuna struttura ha compilato relativamente alle rispettive attività.

Il 5 novembre 2021 è stato somministrato a tutto il personale consiliare in servizio (personale dirigenziale e non dirigenziale, compreso il personale assegnato agli Uffici di Segreteria e ai Gruppi consiliari, personale con contratto giornalistico, lavoratori somministrati) un questionario di rilevazione del benessere organizzativo correlato al lavoro in modalità agile. Il questionario, piuttosto articolato, era suddiviso in tre parti: le prime due destinate a tutti i dipendenti (parte 1: dati anagrafici e mobilità casa-lavoro-casa in assenza di lavoro agile – 8 quesiti; parte 2: dati sull'esperienza del lavoro agile emergenziale – 19 quesiti, due dei quali suddivisivi in altri 6 sotto-quesiti), mentre la terza era riservata solo ai dirigenti e ai responsabili di P.O. "Duo", ovvero coloro che hanno personale alle loro dipendenze (parte 3: riservata ai "Responsabili" – 8 quesiti). I questionari compilati dovevano essere inoltrati al competente ufficio entro il 19 novembre 2021.

Il questionario è stato inviato complessivamente a **172** dipendenti e sono pervenuti in totale **113** questionari compilati. Ulteriori **8** dipendenti hanno espressamente risposto di non aver svolto lavoro agile nel periodo 15 settembre 2020 – 31 ottobre 2021 a cui il questionario faceva riferimento (ovvero al periodo successivo a quello in cui vigeva l'obbligo generalizzato di *smart working*, salvo espressa autorizzazione all'accesso ai luoghi di lavoro, ai sensi dell'articolo 87, comma 1, lettera a) del D.L. 18/2020); in realtà i dipendenti che non hanno mai svolto il lavoro in modalità agile sono sicuramente superiori a 8; pertanto, considerato che il questionario era stato inviato anche ad alcuni dipendenti che avevano preso servizio pochi mesi prima (e non avevano quindi utilizzato la modalità del L.A.), si può rilevare un'altissima partecipazione a tale indagine. Si evidenzia inoltre che i responsabili che hanno compilato la terza parte sono complessivamente **16** su un totale di 18. Gli esiti del questionario saranno rendicontati nella Relazione sulla prestazione 2021.

Attuale situazione normativa e organizzativa

Con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021 è stato disposto che, a decorrere dal 15 ottobre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa torna ad essere quella svolta in presenza.

In attuazione del succitato DPCM, il Decreto ministeriale del Ministro per la pubblica amministrazione dell'8 ottobre 2021, nelle more della definizione degli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile da parte della contrattazione collettiva e della definizione delle modalità e degli obiettivi del lavoro agile da definirsi nel nuovo Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), ha lasciato alle singole amministrazioni la facoltà di prevedere ed organizzare al proprio interno l'utilizzo della modalità del lavoro agile, consentendone l'accesso esclusivamente nel rispetto delle seguenti condizionalità:

- a) lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- b) l'amministrazione deve garantire un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, dovendo essere prevalente, per ciascun lavoratore, l'esecuzione della prestazione in presenza;

- c) l'amministrazione mette in atto ogni adempimento al fine di dotarsi di una piattaforma digitale o di un *cloud* o comunque di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
- d) l'amministrazione deve aver previsto un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove sia stato accumulato;
- e) l'amministrazione, inoltre, mette in atto ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;
- f) l'accordo individuale di cui all'articolo 18, comma 1, della legge 81/2017, deve definire, almeno: gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile; le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione e della disconnessione del lavoratore dagli apparati di lavoro, nonché eventuali fasce di contattabilità; le modalità e i criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in modalità agile;
- g) le amministrazioni assicurano il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti amministrativi;
- h) le amministrazioni prevedono, ove le misure di carattere sanitario lo richiedano, la rotazione del personale impiegato in presenza.

Il Consiglio regionale del Friuli Venezia Giulia già in sede di adozione del POLA 2021 (a cui si rimanda) aveva evidenziato la presenza nella propria organizzazione di ampie condizioni abilitanti allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile; tali condizioni, come sopra accennato, sono state ulteriormente rafforzate nel corso del 2021, in particolar modo attraverso la dotazione di quasi tutto il personale consiliare di pc portatili di nuova generazione. Pertanto le prescrizioni del succitato D.M. del Ministro per la pubblica amministrazione dell'8 ottobre 2021 vengono puntualmente rispettate.

Si ricorda che il Consiglio regionale del Friuli Venezia Giulia, pur disponendo di autonomia di bilancio, contabile, funzionale e organizzativa, a differenza della maggior parte delle altre assemblee legislative regionali, attualmente non dispone, per le proprie esigenze di funzionamento, di proprio personale appartenente a un ruolo distinto da quello dell'Amministrazione regionale. Pertanto ancora oggi il personale consiliare appartiene al ruolo unico regionale. Inoltre presso la Regione autonoma Friuli Venezia Giulia è istituito il Comparto unico del pubblico impiego regionale e locale: quindi al personale consiliare si applica la contrattazione di primo livello riferita al Comparto unico e quella di secondo livello riferita al personale regionale.

In sede di contrattazione di primo livello per la definizione degli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile, in data 11 maggio 2022, è stato raggiunto l'accordo sulla pre-intesa relativa al lavoro agile e altre forme di lavoro a distanza con riferimento al personale non dirigenziale del Comparto unico; in data 8 giugno 2022 il Consiglio delle Autonomie locali, ai sensi dell'articolo 35, comma 2, della legge regionale n. 18/2016, su tale pre-intesa ha espresso all'unanimità la propria intesa; attualmente la pre-intesa è posta all'esame della sezione regionale della Corte dei conti.

Pertanto, nelle more della sottoscrizione definitiva dell'accordo contrattuale di primo livello e di quella di secondo livello o di diverse disposizioni di carattere generale che riguardino tutto il personale regionale (attualmente in fase di definizione), presso il Consiglio regionale FVG continua ad applicarsi il regime attualmente vigente sulla base delle prescrizioni del succitato D.M. dell'8 ottobre 2021 e di quelle del datore di lavoro della Regione (decreti del Direttore Generale della Regione nn. 53/2021, 6/2022, 440/2022), secondo le seguenti modalità organizzative:

- l'accesso al lavoro agile avviene mediante la stipula di un accordo individuale;
- i dipendenti da avviare al lavoro agile vengono individuati (previa richiesta degli stessi o di comune accordo) dal dirigente di Servizio competente che, prima della sottoscrizione dell'accordo, deve verificare i presupposti per l'esecuzione della prestazione in modalità agile e le condizionalità indicate nel D.M. dell'8 ottobre 2021; in particolare la verifica deve riguardare necessariamente: la possibilità di delocalizzare in tutto o in parte le attività assegnate al dipendente, senza che sia necessaria la sua presenza fisica nella sede di lavoro; il grado di autonomia operativa, di affidabilità dimostrata e la possibilità di organizzare l'attività lavorativa; la possibilità di monitorare e valutare i risultati conseguiti;
- l'accordo individuale venga stipulato, previa condivisione del Segretario generale, tra il dirigente competente e il dipendente;
- nell'accordo devono essere indicati: gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile; le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione e della disconnessione, nonché le fasce di contattabilità; le modalità e i criteri di rendicontazione della prestazione;
- all'accordo individuale viene allegato un opuscolo informativo sulla salute e sicurezza dei lavoratori in *smart working* e uno riportante le modalità operative per il corretto trattamento dei dati personali;
- il personale interessato dall'accordo fa riferimento al normale orario di lavoro (*full-time* o *part-time*) con le caratteristiche di flessibilità temporali proprie del lavoro agile, nel rispetto comunque dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale;
- nelle giornate di *smart working* al lavoratore viene riconosciuto l'orario di lavoro stabilito per la giornata di riferimento, ma non sono configurabili il lavoro straordinario, i riposi compensativi, i permessi brevi e qualsiasi altro istituto che implichi riduzione di orario, né è dovuto il buono pasto;
- l'attività lavorativa nelle giornate in *smart working* deve avvenire in luoghi che, tenuto conto delle mansioni svolte e secondo un criterio di ragionevolezza, rispondano ai requisiti di idoneità, sicurezza e riservatezza e siano idonei all'uso abituale di supporti informatici, consentendo una costante connessione;
- le giornate di *smart working* vengono concordate con il dirigente di Servizio della struttura di assegnazione, tenuto conto delle necessità di servizio e possano essere modificate in relazione all'esigenza di assicurare l'ottimale svolgimento delle attività lavorative; in ogni caso può essere richiesto il ritorno in presenza per l'assistenza od in relazione ai lavori degli organi consiliari o per altre imprevedute esigenze d'ufficio;
- rispetto a quanto previsto dall'accordo individuale, ulteriori e specifici obiettivi possono essere periodicamente assegnati dai responsabili in relazione alle sopraggiunte necessità d'ufficio o in relazione alla calendarizzazione dei lavori degli organi consiliari e alle attività correlate al loro svolgimento;
- con riferimento ai soggetti per i quali il medico competente della Regione ha previsto particolari prescrizioni all'abilità all'attività lavorativa, nelle more di una puntuale definizione dell'istituto del lavoro da remoto, è possibile l'utilizzo del lavoro in modalità agile anche con le modalità differenti da quelle sopra previste.

Sottosezione "Piano triennale dei fabbisogni di personale"

Consistenza del personale al 01/06/2022

Le seguenti tabelle riportano il numero complessivo del personale in servizio presso il Consiglio regionale alla data del 1° giugno 2022 (si tratta del personale assegnato alla Segreteria generale e all'Ufficio di Gabinetto; non vi quindi è compreso il personale delle segreterie politiche e dei gruppi consiliari; non è altresì compreso il personale in aspettativa e il personale somministrato).

<u>Categorie</u>	<u>Profili professionali</u>	<u>Organico</u>
Dirigente		7
D	Specialista amministrativo-economico	43
	Specialista turistico culturale	4
	Specialista tecnico	5
C	Assistente amministrativo-economico	34
	Assistente tecnico	2
B	Collaboratore amministrativo	8
A	Operatore	1
	Direttore agenzia stampa quotidiana ACON	1
	Giornalisti	1
Totale		106

UFFICIO DI GABINETTO	DIRIGENTI*	CAT. D	CAT. C	CAT. B	CAT. A	Personale in servizio
Totale	1	3	2			6
<i>*Capo Ufficio di Gabinetto</i>						

SEGRETARIA GENERALE DEL CONSIGLIO REGIONALE	DIRIGENTI	CAT. D	CAT. C	CAT. B	CAT. A	Personale in servizio
	6	49	34	8	1	98
	Direttore ACON e personale giornalistico					2

UFFICI DI SEGRETERIA DEGLI ORGANI POLITICI DEL CONSIGLIO REGIONALE	Personale in servizio
	12*
SEGRETERIE DEI GRUPPI CONSILIARI	Personale in servizio
	51**

* di cui 2 dipendenti e di cat. D in organico presso la Segreteria generale e temporaneamente assegnato presso gli uffici di segreteria:

- 1 D (con funzioni di Capo Segreteria del Presidente del Consiglio regionale);
- 1 C (quale addetto di segreteria del Presidente di Commissione consiliare).

** di cui 3 dipendenti in organico presso la Segreteria generale e temporaneamente assegnati presso gli uffici di segreteria di Gruppi consiliari e del Presidente di Commissione consiliare:

- 1 D (con funzioni di Capo Segreteria);
- 2 C (di cui 1 con funzioni di Capo Segreteria).

Oltre al personale di cui sopra, risultano in organico presso la Segreteria generale:

- 1 D e 2 C temporaneamente assegnati presso gli uffici di segreteria degli Assessori regionali;
- 1 D è in distacco presso l'Agenzie Regionâl pe Lenghe Furlane (A.R.Le.F.) fino al 31/12/2022;
- 1 D è in distacco presso il Comitato Europeo per le Regioni fino al 30/06/2023.

Nel 2022 prestano servizio presso la Segreteria generale, con alcune sospensioni temporanee dal servizio nel corso dell'anno, il seguente personale somministrato da Agenzie per il lavoro:

- 2 dipendenti di categoria D assegnati al Servizio Organi di garanzia (di cui 1 assunto con fondi AGCOM per le funzioni delegate al Corecom);
- 1 dipendente di categoria D assegnato al Servizio amministrativo;
- 1 dipendente di categoria C (giornalista) e 2 di categoria D (giornalisti) presso l'Agenzia Acon;
- 3 dipendenti di categoria B (2 presso il Servizio sistemi informativi e affari generali e 1 presso il Servizio giuridico legislativo).

Nel corso del secondo semestre 2022 opereranno presso il Servizio Organi di garanzia ulteriori 2 unità di personale somministrato di categoria C, inserite nel "Progetto fondi AGCOM" per le esigenze del CorecomFVG (personale pertanto non a carico del bilancio regionale), per le quali è stata avviata la procedura di selezione dei *curricula* sulla base della *job description* dei profili richiesti.

Con riferimento alla dotazione organica prevista, gli scostamenti risultanti dal personale effettivamente in servizio segnalano una carezza d'organico di **19 D** e **5 B**.

Si fa presente che nel corso del 2021, già a partire dai primi mesi, una decina circa di dipendenti a tempo indeterminato hanno cessato la loro attività lavorativa in ottemperanza delle varie forme di accesso al pensionamento attualmente vigenti; una simile situazione si era riscontrata già nel 2020, creando quindi un notevole vuoto d'organico per le categorie D, C e B.

Nel primo semestre 2022 si è riusciti a sopperire alle carenze di personale di categoria C mediante lo scorrimento dalla graduatoria concorsuale per la categoria C approvata il 6 dicembre 2021.

Per la categoria D è stato bandito un nuovo concorso a fine 2021 e pertanto la relativa graduatoria sarà disponibile non prima della seconda parte del 2022 (si segnala del resto che la prova scritta è fissata appena per il 13 e 14 luglio 2022).

Strategie di copertura del fabbisogno

La Regione Friuli Venezia Giulia, fin dalla sua costituzione, ha operato la scelta di collocare tutto il personale da essa dipendente in un ruolo unico regionale. Nel corso della prima decade degli anni 2000 la maggior parte delle Assemblee legislative regionali ha legiferato in materia di autonomia consiliare istituendo un proprio ruolo del personale distinto da quello della Giunta.

Con l'articolo 1, comma 2, della legge regionale 17 aprile 2000, n. 8 il legislatore manifestò in via programmatica l'intenzione di procedere con successiva norma, all'istituzione di un distinto ruolo del personale del Consiglio. Successivamente Un passo decisivo verso il perfezionamento dell'autonomia consiliare è stato compiuto con l'approvazione dell'articolo 12 della legge regionale 16 luglio 2010, n. 12, il quale stabilisce che il Consiglio disponga, per le proprie esigenze di funzionamento, di proprio personale appartenente a un ruolo distinto da quello dell'Amministrazione regionale e che i criteri di organizzazione e le modalità di esercizio da parte del Consiglio regionale dei poteri di gestione del personale saranno stabiliti con successiva legge regionale. Il legislatore regionale non ha mai dato seguito a quanto previsto da questa norma.

Attualmente quello del Friuli Venezia Giulia è uno degli ultimi Consigli regionali d'Italia a non avere un proprio ruolo del personale distinto da quello della Regione.

La legislazione regionale ha comunque sempre assicurato che al Consiglio regionale fosse garantita ampia autonomia in materia di personale: l'Organo legislativo e quello esecutivo operano in modo assolutamente parallelo in termini di propria autonomia organizzativa.

Detta autonomia si traduce nell'attribuzione all'Ufficio di Presidenza delle competenze relative alla determinazione e modificazione del contingente del personale della Segreteria generale del Consiglio, alla definizione della relativa struttura, alla tipologia e alle modalità di conferimento degli incarichi dirigenziali e non dirigenziali, agli strumenti di programmazione, valutazione e controllo; sotto il profilo della gestione delle relazioni sindacali, è previsto che, ai fini della contrattazione integrativa dell'Ente Regione, della delegazione di parte pubblica faccia parte un membro designato dall'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale (finora è sempre stato designato il Segretario generale in carica).

L'autonomia consiliare è stata confermata, rafforzata e tutelata da una serie di disposizioni contenute nell'apposito Capo VI (denominato "Disposizioni sull'autonomia funzionale e organizzativa del Consiglio regionale") della legge regionale 9 dicembre 2016, n. 18 (Disposizioni in materia di sistema integrato del pubblico impiego regionale e locale), che detta norme specifiche per il personale consiliare relativamente a conferimento incarichi, mobilità, comando, assegnazione e trasferimento del personale, procedimenti disciplinari, disciplina della composizione e delle funzioni dell'Organismo indipendenti di valutazione; viene confermata e ribadita pure la realizzazione da parte del Consiglio regionale di autonome attività di formazione per le specifiche esigenze consiliari.

Il Piano della Prestazione 2021 ha previsto uno specifico intervento annuale relativo al tema dell'autonomia consiliare e finalizzato, in particolare, a fornire all'Ufficio di Presidenza un quadro complessivo dello stato giuridico dell'autonomia delle Assemblee legislative delle Regioni e Province autonome (da raffrontare con quello del Consiglio regionale del Friuli Venezia Giulia) e a proporre al

medesimo organo una soluzione normativa tesa a potenziare l'autonomia organizzativa del nostro Consiglio regionale; la proposta normativa sarà posta a breve all'esame dell'Ufficio di Presidenza.

Pertanto, a legislazione vigente, il Consiglio regionale non è competente in materia di definizione di un piano di fabbisogni del personale: spetta infatti all'Amministrazione regionale tenere conto anche dei fabbisogni del Consiglio, anche in considerazione del programma di cessazioni dal servizio, nonché definire le relative strategie di copertura e le scelte in materia di reclutamento.

In ogni caso si coglie l'occasione della predisposizione del presente nuovo strumento di programmazione per rilevare i fabbisogni del personale consiliare e sollecitare l'Amministrazione regionale a tenere in debito conto quanto di seguito previsto al fine di assicurare all'Assemblea legislativa regionale le risorse umane necessarie a presidiare efficacemente le relative funzioni istituzionali e di supporto.

I fabbisogni sono finalizzati, in primo luogo, ad assicurare il turn-over del personale cessato negli anni precedenti, al netto dei nuovi ingressi, e di quello che cesserà nella seconda metà del 2022 e nel 2023; in secondo luogo a soddisfare le esigenze più urgenti di potenziamento di alcune aree strategiche, anche tenuto conto della mozione n. 125 approvata all'unanimità dal Consiglio regionale nella seduta del 2 luglio 2020, con cui si impegna la Giunta regionale e l'Ufficio di Presidenza del Consiglio, per quanto di rispettiva competenza, "a valutare la possibilità di dotare la Segreteria generale del Consiglio delle risorse aggiuntive, anche attraverso il ricorso a specifiche procedure selettive, idonee a potenziare il supporto tecnico-giuridico svolto dal Servizio giuridico-legislativo, con particolare riferimento alla progettazione legislativa e alla stesura degli atti di sindacato ispettivo".

Si fa presente che in base alla pianificazione dei fabbisogni occupazionali per gli anni 2021 e 2022 definita dalla Giunta regionale, sono state assegnate al Consiglio regionale:

- per quanto riguarda i fabbisogni 2021, sulle **11** unità assegnate (3 D e 8 C) sono state acquisite 8 unità (1 D per trasferimento da ARDIS a seguito di conferimento di incarico di PO, 1 D a seguito di trasferimento per mobilità di comparto, e 6 C per assunzione da graduatoria del concorso pubblico, di cui 3 assegnate alle segreterie di organi politici); restano da acquisire 1 D amm-eco, 1 C tecnico e 1 C da concorso per disabili;
- per quanto riguarda i fabbisogni 2022, sulle **13** unità assegnate (3 D amm-eco, 1 D giornalista, 7 C amm-eco, 1 C tecnico, 1 B) sono state acquisite solo 6 unità di categoria C amministrativo-economico per assunzione da graduatoria del concorso pubblico; restano da acquisire tutte le rimanenti unità.

Per assicurare la regolare funzionalità dell'attività istituzionale del Consiglio regionale risulta prioritario acquisire le mancanti unità di personale di categoria B "collaboratore amministrativo", in particolare per le improcrastinabili esigenze legate all'assistenza dei lavori dell'Assemblea, anche valutando la possibilità di ricorrere a procedure selettive che tengano conto della pregressa esperienza maturata in tale attività.

Inoltre è necessario reperire le mancanti unità di personale per presidiare le seguenti funzioni istituzionali e di supporto del Consiglio regionale:

- funzioni istituzionali di studio, analisi e ricerca nel campo della qualità della legislazione e della valutazione e dell'analisi delle politiche pubbliche;

- funzioni di supporto alle attività dell'Assemblea (programmazione, resocontazione, preparazione delle sedute), della Conferenza dei Capigruppo e dell'Ufficio di Presidenza;
- funzioni di supporto amministrativo in materia di acquisizione di beni e servizi, controllo interno amministrativo contabile e trattamento dei consiglieri ed ex consiglieri;
- funzioni istituzionali degli Organi di garanzia (di cui 1 con conoscenza della lingua slovena per l'ufficio del Corecom di Trieste), anche in considerazione dell'ampliamento delle competenze del Difensore civico, in relazione all'esercizio di funzioni di difesa civica per conto dei Comuni convenzionati;
- funzioni di supporto in materia organizzazione e personale, nonché di anticorruzione e privacy;
- funzioni di supporto nel campo delle relazioni internazionali e europee;
- funzioni afferenti le attività archivistiche e biblioteconomiche, nonché quelle della comunicazione pubblica e dei social media.

Inoltre, appena verrà istituita l'area professionale giornalistica nell'ambito del contratto di comparto unico FVG, sarà necessario acquisire 3 giornalisti a tempo indeterminato per l'Ufficio Stampa-ACON.

Con il presente PIAO si dà mandato al Segretario generale di procedere all'interlocuzione con la competente struttura dell'Amministrazione regionale al fine di definire la quantificazione precisa dei fabbisogni del personale consiliare, distinta per categorie e profili professionali, al fine di sopperire alle attuali carenze e anche per poter definire i futuri fabbisogni in vista della predisposizione del PIAO 2023-2025.

Strategie di formazione del personale consiliare

La competenza in materia di formazione del personale del Consiglio regionale trova fondamento nell'ambito dell'autonomia organizzativa, funzionale e contabile riconosciuta dallo Statuto, dalle leggi e dal Regolamento di Organizzazione del Consiglio regionale. In particolare, l'articolo 51 della legge regionale 18/2016 stabilisce che il Consiglio regionale, nell'ambito della propria autonomia di bilancio, contabile, funzionale e organizzativa, provvede alla realizzazione di attività di formazione per le specifiche esigenze consiliari.

A partire dal 2008, il Consiglio regionale si è dotato di un Piano di formazione del proprio personale. La pianificazione della formazione per il personale deve tener conto da un lato degli obiettivi strategici e delle direttive generali, dall'altro di specifiche esigenze consiliari in un'ottica di formazione continua del personale in coerenza con gli indirizzi strategici e gli obiettivi individuati nei documenti di pianificazione che il Consiglio si è dato.

Con decreto del Segretario generale n. 575 del 27 settembre 2019 è stato istituito uno specifico Gruppo di lavoro interno sulla Formazione (aggiornato con decreto SG n. 62 30 del gennaio 2020) finalizzato alla progettazione ed allo sviluppo dei percorsi formativi nell'ambito delle politiche di formazione del personale della Segreteria generale del Consiglio regionale (in particolare con il compito di: migliorare la programmazione delle attività formative, contribuire alla progettazione dei contenuti di ciascuna iniziativa formativa, elaborare metodologie di rilevazione dei fabbisogni formativi per il futuro piano formativo).

Con decreto del Vice Segretario generale n. 621 del 29 ottobre 2020 sono state adottate le Linee guida per le attività di programmazione e gestione della formazione del personale consiliare che definiscono e regolamentano una procedura semplificata logicamente connessa agli atti di programmazione e nello specifico, l'adozione dei seguenti strumenti:

- **Piano triennale per la formazione del personale del Consiglio regionale**, allineato alla triennalità degli altri documenti di programmazione del Consiglio e subordinato alla rilevazione dei fabbisogni formativi legati agli obiettivi previsti nel Piano della prestazione e negli altri documenti di programmazione;
- **Piano di formazione individuale biennale**, predisposto annualmente (entro il primo trimestre) dal dirigente in accordo con il personale interessato, in relazione agli obiettivi assegnati;
- **Piano annuale di formazione delle strutture consiliari**, predisposto entro il 30 settembre di ciascun anno per l'anno successivo, attraverso la compilazione dell'apposito modulo per la rilevazione dei fabbisogni formativi; nel piano è indicata la spesa al fine della programmazione della spesa; il piano tiene conto dello sviluppo delle competenze generali del personale anche in riferimento a riforme *in itinere* e agli obiettivi di miglioramento assegnati alle strutture.

Nella stesura dei piani di cui alle lettere b) e c) si tiene conto delle proposte formative presenti: nel piano di cui alla lettera a), nei cataloghi degli Enti formatori e in quello annuale proposto dall'Amministrazione regionale.

Sono inoltre previste delle fasi di **monitoraggio**, finalizzate al controllo della spesa, alla verifica della coerenza tra attività pianificate e richieste di partecipazione a corsi di formazione e alle verifiche derivate dalla consultazione della banca dati dell'applicazione regionale ai fini della valutazione.

Il conseguimento degli obiettivi formativi contrattualmente previsti per il personale rientra tra gli elementi di valutazione ai fini della progressione economica orizzontale. Il Contratto collettivo integrativo 1998-2001 – Area non dirigenziale, all'articolo 16 prevede l'effettuazione di un monte ore formativo non inferiore a 24 ore medie annue per il personale delle categorie A e B e di 32 ore medie annue per il personale delle categorie C e D.

L'accesso alla formazione, per i dipendenti del Consiglio regionale, avviene, generalmente, attraverso i seguenti canali:

- a) corsi a catalogo:** fanno carico sul bilancio consiliare e vengono acquistati mediante procedura di spesa da svariati enti di formazione; tale scelta risulta idonea nel caso ci sia la necessità di partecipare a corsi dal carattere specialistico che interessano pochi dipendenti e che pertanto sarebbe antieconomico organizzare in sede;
- b) corsi c.d. "a piattaforma", organizzati dall'Amministrazione regionale:** fanno carico sul bilancio dell'amministrazione regionale e sono i corsi disponibili nell'applicazione Accademia Digitale del Friuli Venezia Giulia; il Consiglio regionale, conseguentemente all'aggiornamento dell'applicazione, partecipa con proprio portale all'interno della stessa;
- c) corsi organizzati e gestiti dal Consiglio regionale:** fanno carico sul bilancio consiliare e corrispondono alle specifiche esigenze formative di un'Assemblea legislativa; sono organizzati con docenze esterne, attivando contratti con enti e istituti di formazione, oppure con personale consiliare altamente specializzato che mette a disposizione la propria professionalità (c.d. "formatori interni"); vengono pubblicizzati nella intranet consiliare, dove sono pubblicati anche i materiali relativi alle singole attività formative (compresi eventualmente file audio video) e sono fruibili nelle seguenti modalità: in presenza, *on-line* (es. modalità *webinar* in diretta), sia *off-line* (studio autonomo del materiale didattico).

Il Piano di formazione è uno strumento dinamico, soggetto a integrazioni/modifiche anche con riferimento ai contenuti dei documenti programmatori adottati negli anni, da cui derivano indicazioni fondamentali per le linee di sviluppo dell'attività consiliare (sia relative ai compiti consiliari che alle esigenze organizzative).

Il piano della formazione è costruito in linea di continuità con i documenti di programmazione formativa sviluppati nel tempo e prevede la suddivisione degli interventi formativi in due specifiche aree legate alle finalità cui sono preordinate; a loro interno le aree sono ulteriormente suddivise per ambiti tematici a cui fanno riferimento i vari percorsi formativi programmati; le Aree sono le seguenti:

- **Area della formazione trasversale** - comprende le iniziative di formazione a carattere prevalentemente generale e talvolta specifico, che sono volte a divulgare le conoscenze ed acquisire le competenze necessarie a fare fronte ai fabbisogni della peculiare realtà del Consiglio regionale;
- **Area della formazione specialistica** - comprende le iniziative formative tese allo sviluppo di conoscenze e funzioni maggiormente specialistiche e più strettamente collegate al settore di appartenenza al fine di adeguare e potenziare le competenze professionali necessarie per il miglioramento della gestione delle funzioni specifiche del personale.

Il 9 novembre 2020 è stata avviata la rilevazione dei fabbisogni formativi per la stesura del nuovo piano triennale della formazione; alla rilevazione hanno aderito tutte le strutture (Servizi e PO) del Consiglio regionale. Successivamente, con decreto del Segretario generale n. 23 del 15 gennaio 2021, è stato approvato il Piano triennale della formazione del personale del Consiglio regionale per gli anni 2021-2023.

A seguito dell'introduzione, ai sensi dell'articolo 6 del D.L. n. 80/2021, del nuovo strumento di programmazione integrata, il piano triennale della formazione viene assorbito dal presente PIAO e il Consiglio regionale provvederà, nel corso del 2022, ad adeguare in tal senso i propri atti di autoregolamentazione interna.

Il Documento di pianificazione strategica relativo al triennio 2022 – 2023 – 2024 individua gli obiettivi strategici e le direttive generali dell'azione amministrativa della struttura per il triennio 2022-2024, sulla cui base verranno elaborate le relative previsioni di spesa su base annuale e triennale. All'interno di tale documento sono chiaramente individuati alcuni interventi formativi nell'ambito delle linee strategiche della XII legislatura; nello specifico si fa riferimento a:

- a) costante attività di aggiornamento e di manutenzione della conoscenza degli strumenti e delle procedure informatiche attivate nell'ottica di un'azione di razionalizzazione organizzativa;
- b) potenziamento delle risorse assegnate agli organi di garanzia aventi sede in Consiglio regionale anche attraverso un'opportuna pianificazione di percorsi formativi dedicati al personale al fine della valorizzazione del ruolo;
- c) qualificazione e crescita professionale delle risorse umane coerenti con le funzioni tipiche delle Assemblee legislative per la promozione e lo sviluppo del ruolo del Consiglio e la migliore operatività della struttura consiliare;
- d) miglioramento del clima organizzativo anche attraverso idonee azioni formative, volte a potenziare l'efficienza operativa della struttura e del benessere organizzativo;
- e) interventi di formazione del personale necessari al raggiungimento degli obiettivi già avviati della dematerializzazione, digitalizzazione e modernizzazione della struttura;
- f) attuazione di politiche di formazione continua del personale, in un'ottica di valorizzazione delle professionalità e per l'acquisizione di nuove competenze necessarie allo svolgimento delle attività a sostegno di processi in continua evoluzione.

A fine 2021 è stata avviata la rilevazione dei fabbisogni formativi propedeutica all'aggiornamento del Piano triennale della formazione (2021-2023): è stato chiesto ai dirigenti e ai responsabili di P.O. di compilare una apposita scheda sulla base delle principali tematiche di formazione collegate agli

obiettivi strategici. Gli esiti della rilevazione hanno per la maggior parte confermato le esigenze formative già emerse nell'anno 2020 e incluse nel Piano della formazione 2021-2023.

Il Piano triennale della formazione del personale consiliare 2022 – 2024, costruito sulla base del succitato Piano 2021-2023 e degli esiti dell'ultima rilevazione dei fabbisogni formativi, è riportato all'allegato D.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Una fase di monitoraggio sullo stato di avanzamento delle attività definite nel Piano della prestazione (sottosezione "Performance") si svolgerà dopo la prima metà dell'anno solare (periodo indicativo: fine agosto-metà settembre).

Del resto l'OIV monitora periodicamente la gestione e lo stato di avanzamento delle attività della dirigenza consiliare, acquisendo dai dirigenti la documentazione relativa all'attività svolta ed altri elementi ritenuti utili, congiuntamente alle eventuali segnalazioni relative a criticità riscontrate ed alle conseguenti richieste di correttivi da apportare ad obiettivi, indicatori e scadenze; l'Organismo può in ogni momento formulare osservazioni e suggerimenti sull'andamento e la gestione delle suddette attività.

Il monitoraggio della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene secondo le indicazioni dell'ANAC.

Per la Sezione "Organizzazione e capitale umano" il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance è effettuato su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV).

Il presente PIAO 2022-2024 del Consiglio regionale FVG è suscettibile di modifiche alla luce di possibili nuove disposizioni normative statali o regionali o legate agli esiti della contrattazione collettiva.

In base agli esiti dei monitoraggi, a modifiche normative o a nuove esigenze che si potranno palesare nel corso dell'anno potranno essere via via riviste le singole sezioni del PIAO, nonché gli obiettivi della *performance* o potranno, eventualmente, venir aggiunti nuovi documenti allegati.