

## **CONSIGLIO REGIONALE DEL FRIULI VENEZIA GIULIA**

### **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO)**

**Anni 2023-2025**

## **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" .....	16
Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" .....	18
Valutazione di impatto del contesto esterno.....	18
Valutazione di impatto del contesto interno.....	21
Mappatura dei processi .....	27
Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti .....	31
Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio .....	35
Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure .....	42
Programmazione dell'attuazione della trasparenza .....	50
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	55
Sottosezione "Struttura organizzativa" .....	55
Sottosezione "Organizzazione del lavoro agile" .....	60
Sottosezione "Piano triennale dei fabbisogni di personale" .....	65
Consistenza del personale al 31/12/2022.....	65
Strategie di copertura del fabbisogno.....	67
Strategie di formazione del personale consiliare .....	70

Allegati:

allegato A

Schede della prestazione del Consiglio regionale per l'anno 2023

allegato B

Elenco completo dei processi organizzativi (per struttura organizzativa) 2023-2025

allegato C

Mappatura dei processi organizzativi, analisi del rischio corruttivo e programmazione delle misure specifiche di prevenzione – modelli di schede utilizzate

allegato D

Tabella di mappatura dei processi a rischio con programmazione delle misure di prevenzione (per struttura organizzativa) 2023-2025

allegato E

Obblighi di pubblicazione 2023-2025

allegato F

Piano triennale della formazione del personale consiliare 2023-2025

## **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

**P.O.:** Posizione organizzativa

**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

**V.P.:** Valore Pubblico

## Introduzione al Piano

L'Amministrazione consiliare del Friuli Venezia Giulia ha più di cinquanta dipendenti<sup>1</sup> e, di conseguenza, è tenuta alla redazione del Piano integrato di attività e organizzazione. La presente edizione del PIAO consiliare è la prima ad essere approvata entro il termine del 31 gennaio che il D.L. 9 giugno 2021, n. 80, articolo 6, comma 1, prevede per l'attuazione a regime<sup>2</sup>.

Come noto, questo documento di durata triennale e con aggiornamento annuale va di fatto ad assorbire contenuti che prima erano oggetto di una molteplicità di atti di programmazione, in particolare: il piano della prestazione, il PTPCT, il piano della formazione, il piano dei fabbisogni di personale, il piano organizzativo del lavoro agile.

Rispetto al PIAO consiliare 2022-2024, approvato il 29 giugno 2022 e che di fatto riprendeva anche i contenuti del PTPCT e del piano della prestazione già approvati dall'Ufficio di Presidenza nei mesi precedenti, questa edizione presenta le prime forme di integrazione effettiva fra i contenuti delle varie sezioni che lo compongono, derivate dai piani previgenti e ora confluite direttamente in questo documento attraverso un processo di razionalizzazione e coordinamento che ha coinvolto, *in primis*, il RPCT, l'Ufficio a suo supporto e la P.O. organizzazione, programmazione e valutazione nonché, a diverso titolo, tutti gli altri uffici consiliari, secondo le modalità descritte più in dettaglio nei paragrafi che seguono. Ciò è stato possibile anche grazie all'intervenuta approvazione degli atti nazionali che hanno formalizzato le regole da seguire nella predisposizione del PIAO:

- il decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81, "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", pubblicato sulla G.U. n. 151 del 30 giugno 2022, vigente dal 15 luglio 2022;
- il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della funzione pubblica, 30 giugno 2022, n. 132, "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione", pubblicato sulla G.U. n. 209 del 07 settembre 2022, vigente dal 22 settembre 2022.

Con specifico riferimento all'elaborazione della [Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza"](#), "erede" del previgente PTPCT, ANAC ha fornito nel tempo delle indicazioni in vari documenti prodotti in vista dell'introduzione del PIAO: dagli "Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022" (approvato dal Consiglio dell'Autorità in data 2 febbraio 2022) fino al più recente PNA 2022, adottato in via definitiva dal Consiglio dell'ANAC in data 17 gennaio 2023.

Come raccomandato da ANAC anche nell'ambito del suddetto PNA 2022, le bozze della Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" e dei relativi allegati sono state oggetto di pubblicazione sul sito consiliare a fini di consultazione pubblica, in esito alla quale non sono pervenute osservazioni che abbiano comportato modifiche al testo.

Più in generale, si ritiene utile far presente che al presente PIAO potrebbero essere apportate eventuali integrazioni e modifiche, anche in relazione ad esigenze sopravvenute in corso d'anno.

Infine, si ricorda che il comma 4 del già citato articolo 6 del D.L. 80/2021 dispone che le pubbliche amministrazioni pubblicano il PIAO e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio

---

<sup>1</sup> Si vedano i dati riportati nella [Sottosezione "Piano triennale dei fabbisogni di personale"](#).

<sup>2</sup> In sede di prima applicazione, infatti, il termine era stato posticipato dapprima al 30 aprile 2022 e, successivamente, al 30 giugno 2022.

sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale, come peraltro viene specificato anche dall'articolo 7 del Decreto 132/2022 sopra richiamato. Per quanto attiene alle modalità di pubblicazione del PIAO nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale, si rileva che non sono finora intervenute modifiche *ad hoc* nel Decreto Trasparenza<sup>3</sup> e pertanto, come per l'edizione precedente, il presente PIAO viene pubblicato nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale del Consiglio regionale sia alla voce "Performance – Piano della performance" sia, tramite apposito link, alla voce "Altri contenuti – Prevenzione della corruzione - Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza" con rinvio anche alla voce "Disposizioni generali".

---

<sup>3</sup> Si ritiene utile ricordare che, ai sensi del D.P.R. n. 81/2022, articolo 1, comma 2, *"Per le amministrazioni tenute alla redazione del PIAO, tutti i richiami ai piani individuati al comma 1 sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO"*.

## **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](mailto:consiglio@certregione.fvg.it)

Sito ufficiale: [www.consiglio.regione.fvg.it](http://www.consiglio.regione.fvg.it)

Segretario generale: Stefano Patriarca

Vicesegretario generale: Chiara Gregori

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, raggiungendo diversi obiettivi in tale senso.

Anche nel precedente PIAO sono stati inseriti interventi per l'anno 2022 che perseguivano uno sviluppo della partecipazione attiva dei cittadini alle attività consiliari (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; istituire borse di studio a favore di studenti universitari in materia di prevenzione e contrasto dei fenomeni di criminalità organizzata; costruire e somministrare un questionario di gradimento ai ragazzi del progetto "Studenti in Aula").

Obiettivo nel prossimo triennio è quello di proseguire la strada intrapresa, in modo da implementare la creazione di benessere sociale, economico e culturale, oltre ad assicurare continui sviluppi in termini di innovazione organizzativa e tecnologica, transizione digitale, accessibilità dei cittadini all'Istituzione. In questo senso si perseguiranno obiettivi volti a:

1. implementare la trasparenza delle informazioni relative all'attività degli Organi consiliari e degli Organi di garanzia, con particolare riferimento a quelle contenute sul sito web istituzionale e sui social media a cui il Consiglio regionale aderisce;
2. migliorare costantemente le informazioni e le funzioni di ricerca dei siti web degli Organi di garanzia;
3. implementare ed efficientare le banche dati consiliari accessibili dagli utenti;
4. proseguire negli interventi di reingegnerizzazione di alcuni processi attraverso l'implementazione della relativa digitalizzazione e la riduzione dell'uso del supporto cartaceo;
5. introdurre strumenti di *customer satisfaction* con riferimento ad alcuni servizi/attività rivolti ai cittadini (es. biblioteca, attività con le scuole o studenti in genere, tirocini, procedure di conciliazione e definizione delle controversie tra utenti e operatori telefonici...);
6. perseguire il mantenimento e lo sviluppo della qualità della normazione e della rendicontazione della sintesi annuale delle attività Consiliari;
7. sviluppare percorsi di apertura dell'istituzione consiliare al mondo della scuola e dell'Università;
8. implementare la diffusione della conoscenza delle funzioni e attività del Consiglio regionale attraverso l'organizzazione di eventi, mostre o partecipazione a manifestazioni culturali o istituzionali di rilevanza regionale o nazionale;
9. sviluppare attività di tutela delle minoranze linguistiche regionali attraverso organizzazione di eventi o implementazione del sito multilingue;
10. rafforzare ed efficientare la programmazione e l'organizzazione della formazione interna del personale consiliare al fine di creare un buon clima organizzativo, un *team* coeso, favorire la circolazione delle notizie, anche a fini anticorrottivi, oltre che per agevolare il miglioramento della prestazione complessiva nei confronti degli *stakeholder* interni e esterni;

11. elaborare strumenti di condivisione di esperienze e buone pratiche al fine di incrementare le funzioni di supporto sia all'attività consiliare interna sia quella istituzionale dei Consiglieri regionali e dei titolari degli Organi di garanzia;
12. partecipare a progetti scientifici volti a incrementare lo studio dell'ordinamento e delle istituzioni regionali (ad esempio tramite l'adesione alla Convenzione gruppo ASA);
13. sviluppare l'integrazione tra la programmazione economica, organizzativa e le misure di prevenzione della corruzione;
14. implementare i controlli interni, anche mediante nuove procedure di verifica della regolarità contabile degli atti;
15. sviluppare e migliorare la catalogazione dei fondi della Biblioteca consiliare, anche con riferimento all'archivio fotografico, al fine di consentire una più efficiente consultazione;
16. sviluppare e migliorare il riordino e la conservazione del patrimonio storico-documentale del Consiglio regionale, finalizzato alla facilitazione della consultazione interna e dell'esercizio del diritto di accesso da parte dei cittadini.

I suddetti obiettivi derivano del resto dagli altri strumenti di programmazione del Consiglio regionale (Linee programmatiche della XII legislatura e documento di pianificazione strategica 2023-2025) che saranno a breve aggiornati al seguito dell'imminente cambio di legislatura.

#### 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.*

Nella primavera 2023 sono previste le elezioni regionali per il rinnovo del Consiglio regionale e conseguentemente nei mesi immediatamente successivi verranno predisposte le nuove linee programmatiche riferite all'attività della struttura amministrativa consiliare per la XIII legislatura che saranno quindi approvate dal prossimo Ufficio di Presidenza; tali linee conterranno i riferimenti programmatici generali per ulteriori obiettivi di V.P.

#### Obiettivi strategici 2023-2024-2025

*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 2023, 2024 e 2025, approvato dall'Ufficio di Presidenza con deliberazione n. 392 del 28 luglio 2022, 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 2023-2025, sulla cui base sono state elaborate le previsioni di spesa del bilancio di previsione annuale 2023 e triennale 2023-2025.

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 2022. 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 lavoro svolto in modalità agile.

Pertanto, gli obiettivi strategici per il triennio 2023-2024-2025, 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 statutale ed europeo.

Miglioramento della qualità della produzione legislativa, 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 indirizzo, controllo e valutazione**

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*. Riconoscimento 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 finalizzato 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 2023

*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.*

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

Partendo dalle linee programmatiche della XII legislatura (linee strategiche) e dagli obiettivi strategici individuati dal Documento di programmazione strategica 2023-2025, sono state definite le azioni strategiche e 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.

Gli interventi/obiettivi della prestazione 2023, che costituiscono parte integrante del PIAO - sottosezione performance (allegato A), sono stati definiti dal Segretario generale tramite la Posizione organizzativa Organizzazione, programmazione e valutazione coinvolgendo tutte le strutture consiliari; successivamente sono stati sottoposti 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 della prestazione 2023 nella riunione del 18 gennaio 2023.

Entro il 30 giugno 2024 l'Ufficio di Presidenza dovrà approvare la Relazione sulla prestazione organizzativa riferita all'anno 2023, 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 2023 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.



Al fine di assicurare un congruo raccordo tra le due sotto-sezioni “*Performance*” e “*Rischi corruttivi e trasparenza*” del presente PIAO, da quest’anno nelle schede della prestazione è prevista una nuova colonna in cui viene indicato, per ciascun intervento annuale, il codice del processo organizzativo nell’ambito del quale rientra l’attività prevista per quel obiettivo; in alcuni casi, soprattutto per processi complessi che prevedono un numero cospicuo di fasi, viene riportato anche il numero della/e fase/i di riferimento (l’elenco dei processi organizzativi del Consiglio regionale è rinvenibile all’allegato B).

Inoltre, sempre al fine di realizzare un forte collegamento tra la programmazione della *performance* e quella delle misure di prevenzione del rischio corruttivo, nell’ambito delle schede della prestazione riportate nell’allegato A, sono stati evidenziati in colore azzurro gli interventi per l’anno 2023 che agiscono anche in un’ottica di prevenzione della corruzione e di trasparenza (in taluni casi anche realizzando misure specifiche di prevenzione della corruzione previste dalle schede di rischio).

Si fa infine presente che, oltre agli interventi di cui alle schede della prestazione, sono previsti per il 2023 anche i c.d. “obiettivi contenitore” 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 contenitore” 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**

Il Consiglio regionale del Friuli Venezia Giulia opera in una delle regioni italiane territorialmente meno estese che, al 31 dicembre 2021, contava 1.197.295 residenti.

Per un primo inquadramento generale del contesto regionale pare pertinente riportare i più recenti dati sulla qualità della vita in Italia risultanti dalla classifica annuale di ItaliaOggi e Università La Sapienza di Roma, in collaborazione con Cattolica Assicurazioni (Gruppo Generali), divulgati il 7 novembre 2022<sup>4</sup>. La classifica 2022 vede Trento al primo posto, mentre per i quattro capoluoghi del Friuli Venezia Giulia si riporta che:

- Pordenone è all'8° posto su 107 province (era al 9° posto nel 2021, al 1° nel 2020, al 2° nel 2019, al 5° nel 2018, al 9° nel 2017)
- Trieste è al 9° posto (era al 7° nel 2021, al 47° nel 2020, al 33° nel 2019, al 47° nel 2018, al 70° nel 2017),
- Udine è al 26° posto (era al 46° nel 2021, al 9° nel 2020 e nel 2019, al 13° nel 2018, al 10° nel 2017)
- Gorizia è al 39° posto (era al 42° nel 2021, al 44° nel 2020, al 39° nel 2019, al 34° nel 2018, al 30° nel 2017)

indicando come in nessuna zona della regione la qualità della vita risulti scarsa o insufficiente.

Una descrizione accurata del contesto regionale può essere ricavata ricorrendo a fonti specifiche come:

1. “Regione in cifre 2022”, annuario statistico redatto da: Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia - Direzione generale – Servizio programmazione, pianificazione strategica, controllo di gestione e statistica <sup>5</sup>,
2. il “Documento di economia e finanza regionale 2023”, oggetto di deliberazione del Consiglio regionale il 29 luglio 2022,

cui si rinvia per approfondire lo scenario economico e sociale generale del Friuli Venezia Giulia.

Per meglio comprendere la situazione regionale sotto il profilo criminologico, che più interessa l'ambito specifico della prevenzione della corruzione, si farà riferimento a dati, indagini e documenti che maggiormente si concentrano su questi temi e risultano più aggiornati.

Ad esempio, “Regione in cifre 2022” riporta anche quest'anno il dato relativo alla percentuale di famiglie del FVG che ritengono alcuni problemi molto o abbastanza presenti nella zona in cui vivono: per la voce “rischio di criminalità” il problema nel 2021 risultava avvertito dall'11,3% delle famiglie del FVG, rispetto a un dato nazionale del 20,6%.<sup>6</sup>.

---

<sup>4</sup> Si veda al link: <https://www.italiaoggi.it/news/download-pdf?idart=2582947&ricerca=> .

<sup>5</sup> “Regione in cifre 2022”, la sintesi dei dati, le tavole e i grafici sono consultabili e scaricabili al link: <https://www.regione.fvg.it/rafvfg/cms/RAFVG/GEN/statistica/FOGLIA3/FOGLIA83/>

<sup>6</sup> Nel 2020 il valore era pari al 10,4%, nel 2019 al 15%, nel 2018 al 17,2%, nel 2017 al 19,9%, nel 2016 al 28,6%, nel 2015 al 29,2%. Si vedano i precedenti annuari statistici “Regione in cifre”, disponibili al link: <http://www.regione.fvg.it/rafvfg/cms/RAFVG/GEN/statistica/FOGLIA3/>

Appare interessante integrare questa informazione riportando alcuni dati tratti dalle classifiche 2022 sull'“Indice della criminalità” elaborati dal “Sole 24 ore”<sup>7</sup> sulla base dei numeri di delitti emersi dalle segnalazioni delle forze di Polizia rapportati alla popolazione residente nel territorio delle 106 Province considerate. Nella classifica finale generale Trieste si pone alla 19° posizione, Gorizia alla 57°, Udine alla 94°, Pordenone alla 105°<sup>8</sup>, segnando una leggera risalita per Trieste, una discesa per Gorizia e Udine, mentre Pordenone mantiene la medesima posizione. In particolare, si rileva che due capoluoghi appaiono nei primi posti di alcune classifiche specifiche:

- Trieste è: al 1° posto nelle classifiche relative a “Tentati omicidi”, “Violenze sessuali” e “Lesioni dolose”; al 3° posto per “Sfruttamento della prostituzione e pornografia minorile” e “Percosse”; al 4° posto per “Stupefacenti”;
- Gorizia figura al 1° posto nella classifica relativa a “Truffe e frodi informatiche” e al 5° per “Contraffazione di marchi e prodotti industriali”.

Si riporta inoltre un estratto della “Relazione sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione investigativa antimafia” nel secondo semestre 2021<sup>9</sup>:

“FRIULI VENEZIA GIULIA<sup>10</sup>

*Il particolare momento storico dovuto alla crisi economica pandemica da un lato e le rilevanti risorse pubbliche destinate alla ripresa dall'altro potrebbero rappresentare anche in questa Regione una favorevole congiuntura per le organizzazioni criminali da sempre interessate a estendere i propri interessi illeciti nei territori ritenuti maggiormente “floridi”. La necessità è dunque quella di mantenere costante il livello di attenzione sui rischi di infiltrazione mafiosa soprattutto nell'economia legale.*

*Importante novità in seno agli strumenti di contrasto del fenomeno mafioso attraverso un'efficace attività di prevenzione è stata l'istituzione di un Osservatorio Regionale Antimafia con funzioni di monitoraggio, studio e ricerca sui fenomeni oggetto della norma istitutrice.*

*Del resto in tema il Procuratore della Repubblica di Trieste, Antonio DE NICOLO, ha dichiarato che “ciò che attrae maggiormente gli interessi delle consorterie mafiose sono i grandi investimenti nelle opere infrastrutturali, talune in fase di esecuzione, nonché prossime alla realizzazione, con particolare riferimento alla trasformazione del porto di Trieste, che vanta opportunità di sviluppo sia sotto il profilo infrastrutturale che riguardo alla conseguente crescita dei traffici commerciali”.*

*Nel tempo le investigazioni hanno messo in luce l'esistenza di proiezioni sul territorio regionale delle “mafie tradizionali” nella maggior parte dei casi orientate in attività di riciclaggio. In particolare è emersa da anni la presenza di soggetti riconducibili alla 'ndrangheta attivi tra l'altro nel settore edile, estrattivo e del trasporto in conto terzi.*

*Più datate invece sono le evidenze inerenti alla criminalità siciliana. Sebbene una aggiornata conferma sia pur di delimitato rilievo nel periodo in riferimento si ritrova nell'esecuzione di un ordine di carcerazione emesso dalla Procura Generale di Catania a carico di un catanese residente in provincia di Pordenone esponente di vertice del clan SCALISI.*

---

<sup>7</sup> Consultabili qui: <https://lab24.ilsole24ore.com/indice-della-criminalita/>

<sup>8</sup> Nella classifica 2021 Trieste si poneva alla 20° posizione, Gorizia alla 45°, Udine alla 90°, Pordenone alla 105°. Nella classifica 2020 Trieste si poneva alla 23° posizione, Gorizia alla 59°, Udine alla 84°, Pordenone alla 103°.

<sup>9</sup> Consultabile qui: <https://www.senato.it/leg/18/BGT/Schede/docnonleg/45341.htm> ; presentata dal Ministro dell'Interno il 15 settembre 2022.

<sup>10</sup> Si veda alle pagine 279 e seguenti della citata relazione semestrale.

*L'operatività della criminalità campana nel tempo è stata confermata in particolare nel riciclaggio, nelle truffe e frodi fiscali cui vanno aggiunti i traffici di armi e stupefacenti<sup>161</sup>, nonché nei reati predatori. Si ricorda inoltre l'arresto eseguito nell'ottobre 2020 dalla Guardia di finanza di un soggetto di origine campana ritenuto vicino al clan LICCIARDI e il successivo sequestro preventivo eseguito dalla DIA di Trieste a carico dello stesso e del fratello.*

*Nel semestre invece si cita il sequestro finalizzato alla confisca eseguito dalla Guardia di finanza di Trieste e Napoli nei confronti di 5 campani ritenuti responsabili di una frode fiscale nel settore della commercializzazione di carburanti per autotrazione.*

*Per quanto riguarda la criminalità organizzata pugliese sono state registrate in passato forme di pendolarismo criminale finalizzato alla commissione di reati a prevalente carattere predatorio.*

*Il Friuli Venezia Giulia rappresenta inoltre punto di accesso in Europa occidentale di quella che è nota come la "rotta balcanica" che viene percorsa da stranieri che fanno ingresso illegalmente nel territorio nazionale guidati dalle organizzazioni criminali dedite al traffico di esseri umani.*

*Con riferimento ai gruppi stranieri essi nel corso degli anni avrebbero orientato i loro interessi criminali prevalentemente nel traffico di droga. In particolare si sarebbero evidenziati i nigeriani nel traffico e spaccio di eroina e cocaina, nonché i pakistani, gli afgani e i maghrebini nello spaccio di marijuana e hashish. Anche gli albanesi sono apparsi attivi nel narcotraffico oltretutto nei reati contro il patrimonio. Di rilievo anche lo sfruttamento della prostituzione che verrebbe praticata principalmente da cinesi, thailandesi e nigeriani.*

*La criminalità cinese si manifesterebbe inoltre con rapine ed estorsioni commesse all'interno della stessa comunità etnica."*

*Tale relazione fornisce approfondimenti ulteriori sulle specificità provinciali in un apposito allegato<sup>11</sup>, riportando maggiori dettagli sulle operazioni svolte nel semestre considerato. Si rileva come dall'estratto sopra riportato emerga un esplicito richiamo all'Osservatorio regionale antimafia, costituito con la legge regionale 9 giugno 2017, n. 21 "Norme in materia di prevenzione e contrasto dei fenomeni di criminalità organizzata e di stampo mafioso e per la promozione della cultura della legalità." con sede presso il Consiglio regionale del Friuli Venezia Giulia.*

---

<sup>11</sup> Si veda il capitolo 15.b della relazione medesima, intitolato "Proiezioni mafiose regionali - specificità provinciali".

## Valutazione di impatto del contesto interno

### Il Consiglio regionale in breve: funzioni e struttura



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. Nella primavera del 2023 sono previste le elezioni regionali per il rinnovo della composizione del Consiglio regionale: a seguito della rilevata diminuzione della popolazione regionale nella XIII legislatura i Consiglieri saranno 48 (uno in meno dell'attuale legislatura).

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. A inizio 2023 verrà costituito presso il Consiglio pure il Collegio regionale di garanzia elettorale che ha il compito di verificare la regolarità dei rendiconti relativi ai contributi/servizi e alle spese sostenute per la propaganda elettorale dai candidati e dai gruppi di lista.

## L'Istituzione in sintesi

### Composizione dell'Assemblea del Consiglio regionale

#### **Consiglieri di Maggioranza**

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

#### **Consiglieri di Opposizione**

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

**Presidente:**

Piero Mauro Zanin

**Vicepresidenti:**

Stefano Mazzolini e Francesco Russo

**Consiglieri Segretari:**

Chiara Da Giau, Simone Polesello, Cristiano Shaurli e Emanuele Zanon

**Consiglieri: 49**

**Gruppi consiliari: 10**

**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 Pauli

**Commissione regionale per le pari opportunità tra uomo e donna:**

Dusolina Marcolin (Presidente)

Donatella Bianchettin e Rosi Toffano (Vicepresidenti)

**Osservatorio regionale antimafia:**

Enrico Sbriglia (Presidente)

Barbara Clama (Vicepresidente), Ruggero Bucioli, Lorenzo Pillinini, Paolo Tomasin

**Segretario generale:**

Stefano Patriarca

**Vicesegretario generale:**

Chiara Gregori

**Personale dirigenziale: 6<sup>12</sup>**

**Personale non dirigenziale con contratto a tempo indeterminato: 95**

**Personale Segreterie Organi politici e Gruppi consiliari: 62**

**Giornalisti: 5<sup>13</sup>**

**Organismo indipendente di valutazione:**

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

---

<sup>12</sup> Segretario generale; Vice Segretario generale; Capo Ufficio di Gabinetto; 3 Direttori di Servizio

<sup>13</sup> 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 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 l'allora Vicesegretario generale, **dott. Stefano Patriarca**, che ha assunto le funzioni di RPCT a decorrere dalla medesima data. Dal 1° novembre 2022 il dott. Patriarca è Segretario generale del Consiglio regionale e ha mantenuto il ruolo di RPCT.

Per la redazione del PIAO il RPCT e il suo Ufficio di supporto hanno collaborato costantemente con il responsabile della P.O. organizzazione, programmazione e valutazione che ha competenze specifiche in tema di performance, organizzazione e capitale umano<sup>14</sup>.

### **la Struttura di supporto diretto**

Alle dipendenze del Segretario 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 e 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.

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.

---

<sup>14</sup> Come viene espresso anche nella scheda descrittiva del processo organizzativo denominato *Predisposizione del "Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)*, cod. 1.01.03 della Segreteria generale - P.O. organizzazione, programmazione e valutazione.



## **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.

<b>QUADRO DEI DIRIGENTI AGGIORNATO</b>	
<b>nomi dei dirigenti</b>	<b>incarichi e strutture organizzative</b>
<b>FRANCO ZUBIN</b>	Segretario generale del Consiglio regionale fino al 31 ottobre 2022
<b>STEFANO PATRIARCA</b>	Segretario generale del Consiglio regionale dal 1° novembre 2022 e Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza; Vice Segretario generale del Consiglio regionale fino al 31 ottobre 2022
<b>CHIARA GREGORI</b>	Vice Segretario generale del Consiglio regionale dal 1° novembre 2022; Direttore del Servizio giuridico-legislativo
<b>MAURIZIO BLANCUZZI</b>	Direttore del Servizio sistemi informativi e affari generali, con funzioni sostitutorie del Direttore del Servizio comunicazione e informazione
<b>SERENA CUTRANO</b>	Direttore del Servizio amministrativo
<b>ROBERTA SARTOR</b>	Direttore del Servizio organi di garanzia
<b>FANNY CODARIN</b>	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 al paragrafo "[Programmazione dell'attuazione della trasparenza](#)", in cui sono riportati i nominativi, aggiornati a gennaio 2023, 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

Nell'ambito del PTPCT 2022-2024 era stata fornita una rappresentazione – espressa anche in termini grafici – delle caratteristiche principali dei processi organizzativi consiliari mappati dalle strutture<sup>15</sup>, mentre si era intanto proposto l'aggiornamento del solo elenco dei processi organizzativi. Dopo l'adozione del PTPCT 2022-2024 – intervenuta il 1° febbraio 2022 – è infatti avvenuto un avvicinamento per alcuni ruoli di responsabilità, con mutamenti che hanno comportato la necessità di riconsiderare complessivamente la mappatura dei processi organizzativi, nonché la valutazione dei rischi corruttivi e la programmazione delle misure di prevenzione, con un impegno maggiore rispetto a quanto richiesto da mere esigenze di aggiornamento “ordinario”.

Come previsto dall'intervento 6.1.2.1 assegnato a tutte le posizioni dirigenziali per il 2022 in sede di allegato A<sup>16</sup> al PIAO 2022-2024, entro la data-target dell'11 novembre 2022 tutti gli uffici consiliari hanno concluso le operazioni di revisione, aggiornamento e completamento della mappatura dei processi nonché della valutazione del rischio corruttivo e della programmazione delle relative misure di prevenzione<sup>17</sup>.

La tabella sotto riportata fornisce un raffronto sintetico fra la mappatura 2022-2024 e la mappatura 2023-2025:

	Mappatura PTPCT 2022-2024	Mappatura PIAO 2023-2025
N. totale di processi organizzativi individuati	173	180
N. e % di processi a rischio	74 (42,8%)	81 (45%)
N. di processi comuni	10	12
Stato di avanzamento della mappatura	78% circa	<b>100%</b>

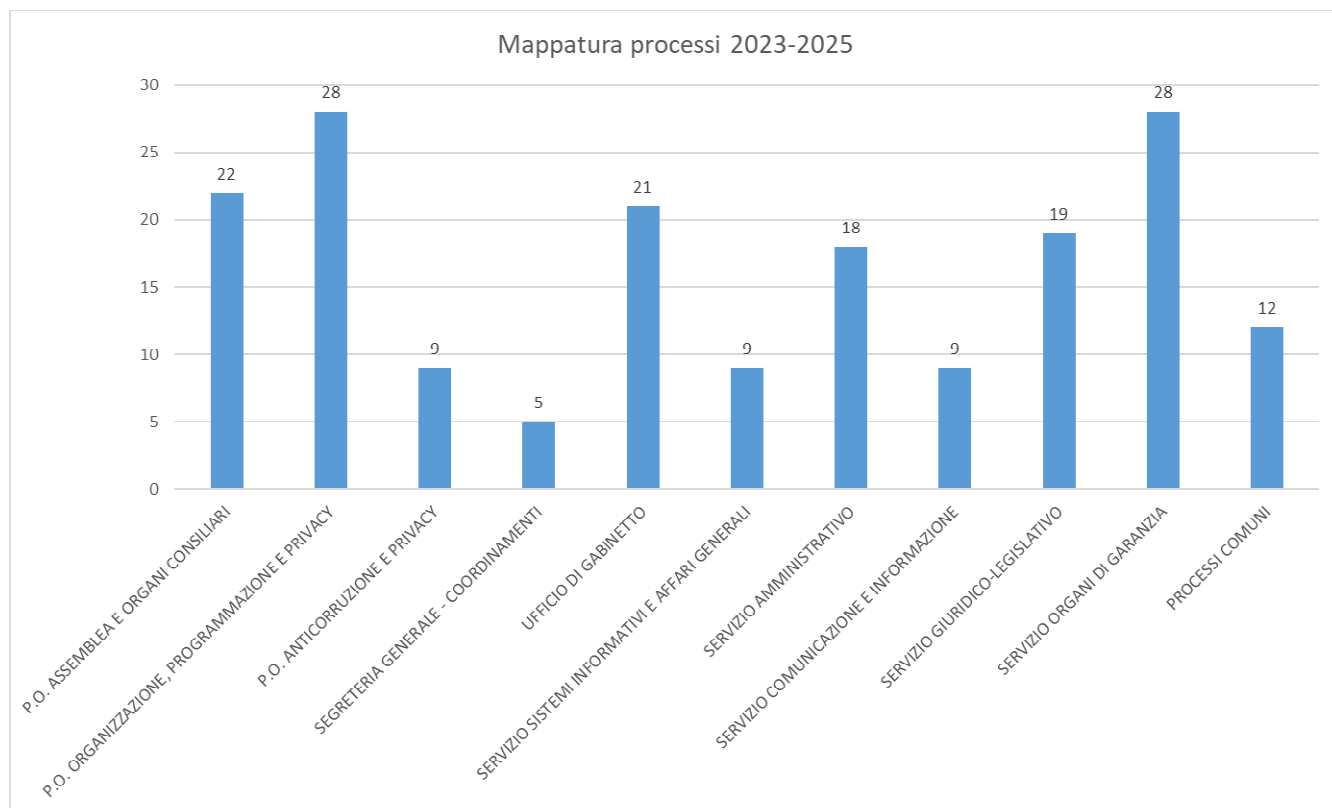
Oltre al **completamento della mappatura dei processi organizzativi**, che per ognuno prevede anche la redazione di una scheda descrittiva, da questa tabella si riscontra un lieve aumento sia nella loro consistenza numerica complessiva, sia nella percentuale di processi ritenuti potenzialmente esposti a rischio corruttivo; per questi ultimi, gli uffici hanno compilato le schede di analisi e valutazione del rischio, comprensive della programmazione delle relative misure preventive. Pertanto, sono state predisposte **180 schede descrittive di processo e 81 schede di rischio**, per un totale di ben 261 documenti: questo numero fornisce una misura della mole di lavoro svolta dagli uffici nel corso degli ultimi anni, fino ad arrivare alla “fotografia” aggiornata espressa dalla mappatura 2023-2025 descritta

<sup>15</sup> Si ricorda che l'elenco dei processi viene redatto utilizzando la struttura organizzativa responsabile come criterio di classificazione. Tale scelta, ispirata dall'impostazione di ANAC per la propria mappatura, ha risolto il problema più volte riscontrato in passato, quando diversi responsabili non riuscivano a rintracciare facilmente i processi di propria competenza nell'ambito della mappatura consiliare. Inoltre, questa impostazione ha aiutato a conferire maggiore chiarezza sulle responsabilità di gestione e a favorire ragionamenti organizzativi unitari anche quando in uno stesso processo intervengano più strutture organizzative.

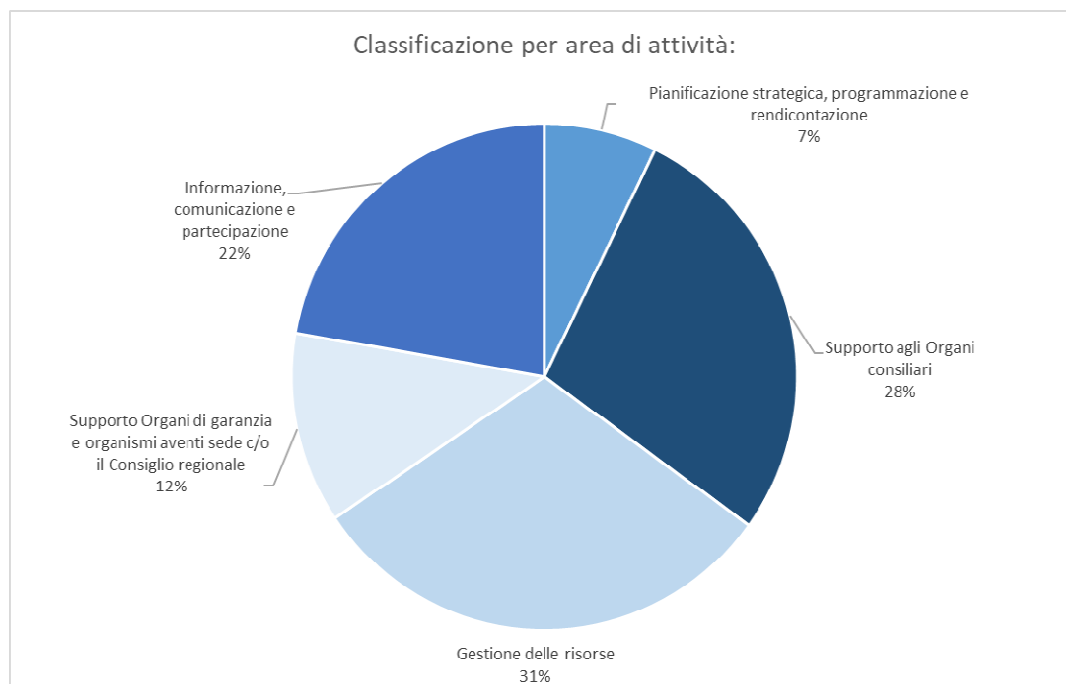
<sup>16</sup> “Schede della prestazione del Consiglio regionale per l'anno 2022”.

<sup>17</sup> In esito a queste operazioni sono stati ricavati due degli allegati al presente PIAO: l'elenco completo dei processi organizzativi (allegato sub B) e la tabella di sintesi della mappatura dei processi a rischio con programmazione delle misure di prevenzione (allegato sub D).

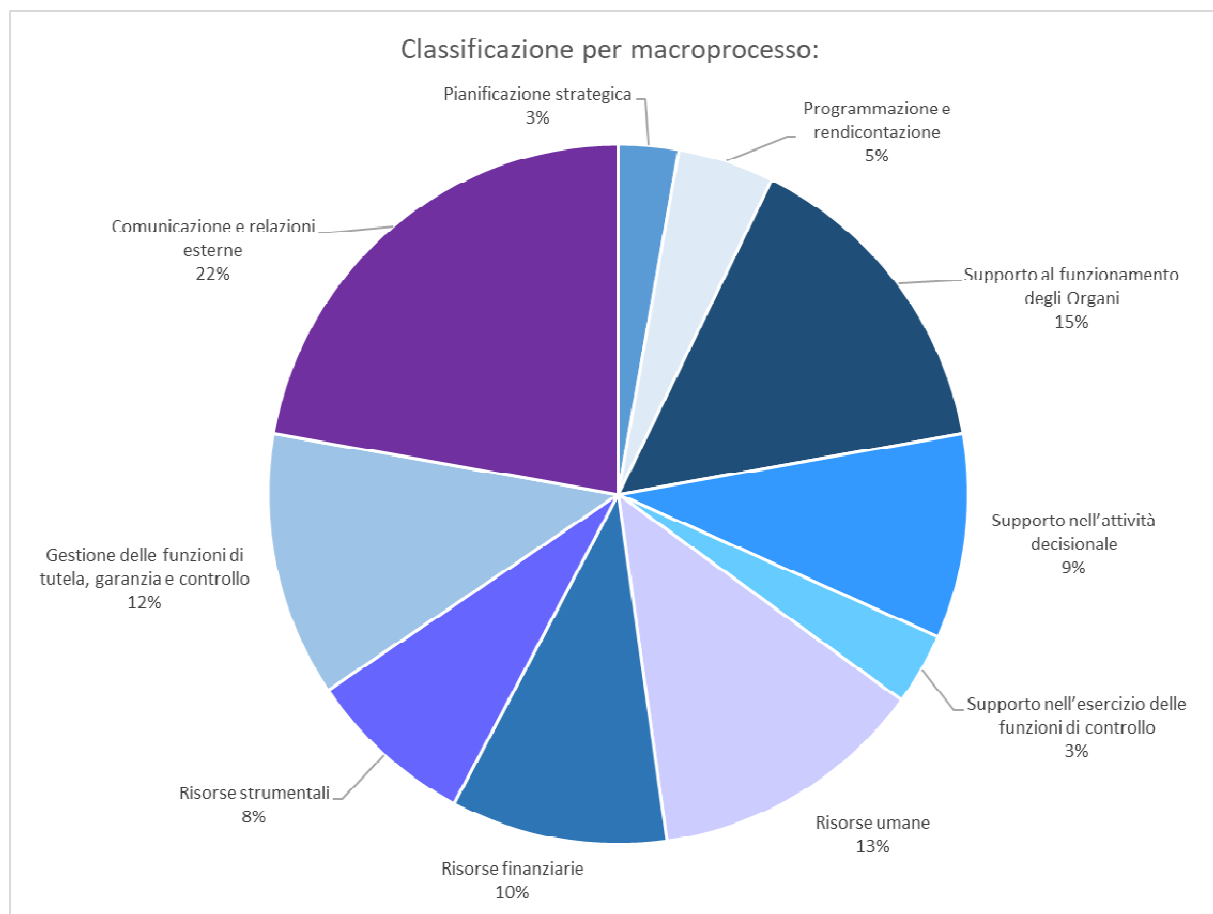
in questa edizione del PIAO. Come detto in apertura, le modifiche intervenute a livello organizzativo hanno portato a una diversa classificazione dei processi per struttura, risultando la seguente distribuzione<sup>18</sup>:



Inoltre, i processi rilevati si presentano così caratterizzati:



<sup>18</sup> Si ricorda che i “processi comuni” presentano una mappatura unica condivisa da più strutture (per ognuno dei quali, pertanto, è ragionevole predisporre una sola scheda descrittiva) e comprendono i 10 processi riferiti ai contratti pubblici nonché i due processi relativi, rispettivamente, all’accesso civico generalizzato e all’accesso agli atti (c.d. “documentale”).



Il quadro che emerge da questi grafici è molto simile a quello espresso dalle analoghe raffigurazioni riportate nel PTPCT 2022-2024<sup>19</sup>, pertanto si può ritenere di concludere che la distribuzione delle attività svolte presso l'Amministrazione consiliare appare consolidata nelle sue caratteristiche "di funzione".

Il lieve aumento nel numero di processi organizzativi mappati è dipeso anche dalle **risultanze emerse in sede di riesame, svolto a seguito del monitoraggio sui dati del 2021**, a cui hanno partecipato tutti gli uffici consiliari, prendendo atto non solo della necessità di revisionare la mappatura in base alle modifiche organizzative intervenute, bensì anche di rilevare se ci fossero eventualmente processi organizzativi ulteriori che ancora non erano stati rilevati e analizzati<sup>20</sup>.

Si ricorda che la mappatura dei processi organizzativi consiliari è stata **svolta progressivamente, secondo un ordine di priorità basato sulla potenziale presenza di rischi corruttivi**: nel 2020 è stato redatto, in sede di prima applicazione, l'elenco dei processi e sono stati mappati quelli ritenuti potenzialmente a rischio, compilando un'**apposita scheda descrittiva**; nel corso del 2021 la mappatura è stata estesa ai processi giudicati non a rischio mentre nel corso di quest'anno l'elenco dei processi è stato ulteriormente aggiornato e la mappatura dei processi è stata completata al 100%, come sopra già evidenziato.

Come si può vedere dai modelli di scheda di cui all'allegato *sub C* – già illustrati in precedenti edizioni del PTPCT consiliare – ogni processo viene descritto in modo schematico compilando una tabella che

<sup>19</sup> Si veda alla pagina 28 del PTPCT 2022-2024.

<sup>20</sup> Come ad esempio il processo "Definizione graduatoria per assegnazione posti auto", che poi è stato effettivamente mappato.

mette in luce i singoli elementi che lo contraddistinguono, nonché la sequenza di attività (fasi) del suo svolgimento, senza mancare di specificare dati come l'ufficio responsabile, le altre strutture eventualmente coinvolte e i processi che risultano correlati. Inoltre, vengono riportati i nominativi dei responsabili e dei funzionari che hanno compilato la scheda, poiché la mappatura è stata svolta in maniera capillare **coinvolgendo tutte le strutture organizzative**: non solo i dirigenti e le posizioni organizzative, bensì i referenti appositamente individuati presso alcuni uffici nonché i singoli funzionari che lavorano quotidianamente negli ambiti specifici oggetto di ciascun processo.

Il RPCT e l'Ufficio a suo supporto hanno partecipato a questa densa attività di mappatura, sia con momenti di condivisione – si pensi ad esempio al riesame complessivo del sistema – sia con un'attività di consulenza che, prendendo le mosse dai tre moduli del corso di formazione interna "Prevenire la corruzione"<sup>21</sup>, ha offerto agli uffici un supporto continuativo di tipo metodologico. Da questo costante scambio di informazioni, l'Ufficio di supporto ha potuto constatare un miglioramento nella capacità analitica degli uffici, che hanno dimostrato di acquisire via via maggior dimestichezza con gli strumenti e le nozioni utilizzati nell'ambito del ciclo di gestione del rischio corruttivo.

Come anticipato nella Sottosezione "[Performance](#)", in questa edizione del PIAO è stato compiuto un passo ulteriore verso **l'integrazione dei diversi contenuti previsti**: in particolare, per gli obiettivi riportati nelle schede della prestazione 2023 (vedi allegato *sub A*) ove possibile è stato specificato il processo organizzativo di riferimento arrivando talvolta al livello di fase.

---

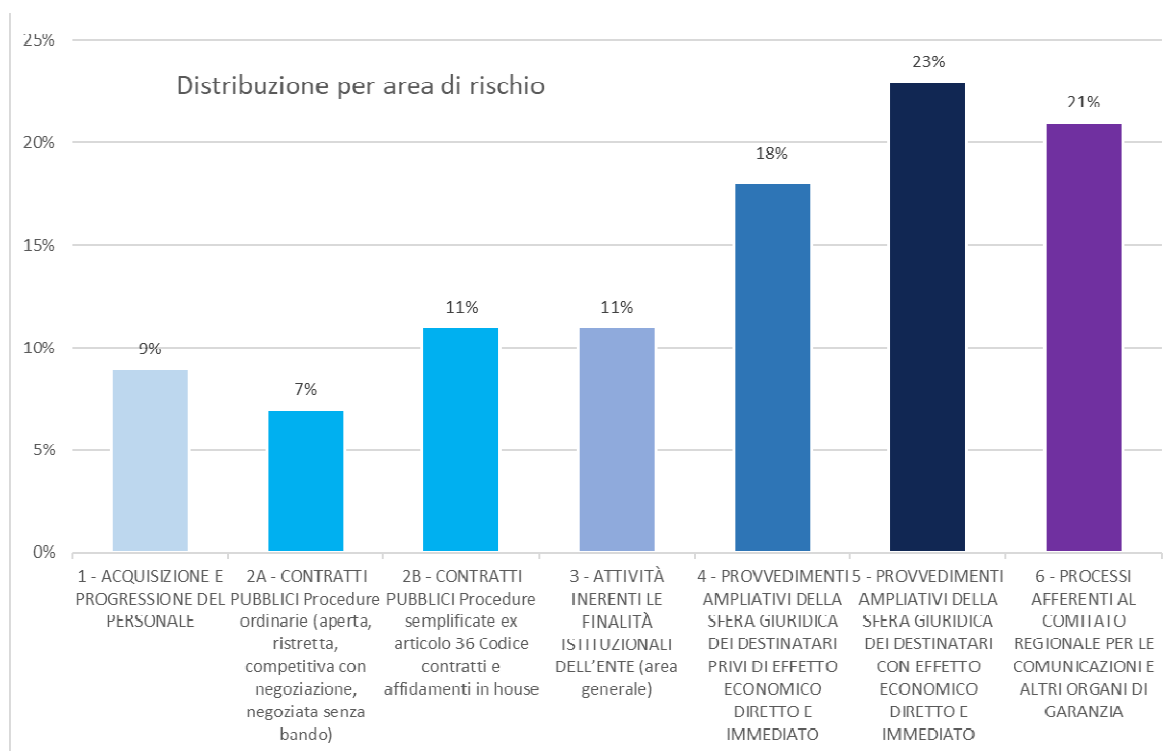
<sup>21</sup> Si veda anche PTPCT 2022-2024, pagina 42.

## Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti

L'allegato *sub C* al presente PIAO reca i modelli di schede utilizzati dalle strutture consiliari per la mappatura completa dei processi consiliari, sia per quelli ritenuti non esposti al rischio di corruzione sia per quelli giudicati invece potenzialmente esposti. Per ognuno di questi ultimi, inoltre, gli uffici competenti hanno tutti compilato anche la relativa **scheda di valutazione del rischio e programmazione delle relative misure di prevenzione**: anche il modello di questa scheda è riportato nell'allegato *sub C* e, come si può vedere dalla sua articolata struttura che si sviluppa su più pagine, prevede che:

- nell'analisi del rischio si tenga conto anche delle **risultanze emerse in sede di monitoraggio**;
- la stima del livello di esposizione al rischio venga svolta attraverso una **metodologia di tipo qualitativo**, tenendo presenti sia indicatori di rischio inerente (ad esempio: livello di interesse dei destinatari del processo; grado di discrezionalità) sia indicatori di attenuazione del rischio stesso (ad esempio: livello di collaborazione dimostrata dai responsabili delle strutture competenti nelle attività di programmazione, aggiornamento e monitoraggio delle misure; grado di attuazione delle misure di trattamento già adottate);
- venga descritta la **motivazione del giudizio espresso** sul livello di esposizione al rischio corruttivo, basandosi su elementi informativi disponibili come ad esempio: eventuali precedenti giudiziari e procedimenti disciplinari a carico dei dipendenti coinvolti nel processo analizzato, eventuali segnalazioni interne/esterne sul processo, eventuali domande di accesso ed eventuali criticità nel gestirle, dati relativi al livello di trasparenza del processo, etc.<sup>22</sup>

Gli 81 processi organizzativi mappati ritenuti potenzialmente esposti sono stati classificati per **area di rischio di riferimento** e la distribuzione che ne risulta è la seguente:



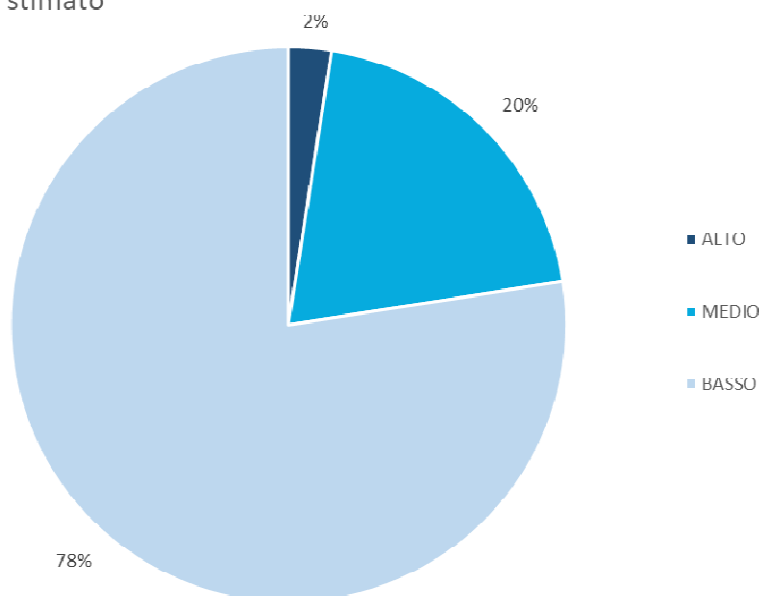
<sup>22</sup> Per una descrizione approfondita del modello di gestione del rischio corruttivo applicato si rinvia alle precedenti edizioni del Piano: PTPCT 2020-2022 (pagg. 53 e ss.), PTPCT 2021-2023 (pagg. 52 e ss.), PTPCT 2022-2024 (pagg. 26 e ss.).

Tenendo presente che uno stesso processo può comprendere attività riferite a due diverse aree di rischio, da questo grafico si nota che:

- l'area che comprende il maggior numero di processi a rischio – quasi un quarto del totale - è quella relativa ai provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato, di cui metà sono di competenza del Servizio amministrativo;
- segue al secondo posto con il 21% l'area dei processi afferenti al Comitato regionale per le comunicazioni e altri organi di garanzia (tutti di competenza del Servizio organi di garanzia);
- al terzo posto con il 18% si collocano sia l'area relativa ai provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato sia l'area relativa ai contratti pubblici (considerando quindi assieme l'area 2a e l'area 2b), che riguardano processi distribuiti in modo più trasversale fra le varie strutture organizzative;
- le restanti due aree risultano invece comprendere ognuna un minor numero di processi, pari a circa la metà rispetto alle altre aree sopra citate.

Per quanto attiene al **livello di rischio stimato**, il grafico seguente sintetizza la situazione emersa dalla mappatura aggiornata:

Livello di rischio stimato



Rispetto al valore registrato nel PTPCT 2022-2024, si nota un aumento nella percentuale di processi organizzativi giudicati a rischio basso: il 78% (62 su 81) rispetto al 69% (51 su 74) del dato precedente. Questo incremento non indica necessariamente un'eventuale sottovalutazione del rischio, in quanto le schede di valutazione del rischio prevedono – come già evidenziato – un'analisi qualitativa e motivata del livello di esposizione che, tra l'altro, tenga in considerazione anche le risultanze emerse dal monitoraggio<sup>23</sup> nonché l'effetto dell'attuazione delle misure di prevenzione del rischio programmate nelle tornate precedenti e già applicate. Inoltre, si segnala che l'avvicendamento nei ruoli di responsabilità di alcuni uffici – come ad esempio per la P.O. organizzazione, programmazione e valutazione – ha anche comportato in certi casi una nuova e diversa stima del livello di rischio, di cui viene dato conto nelle singole schede dei processi interessati.

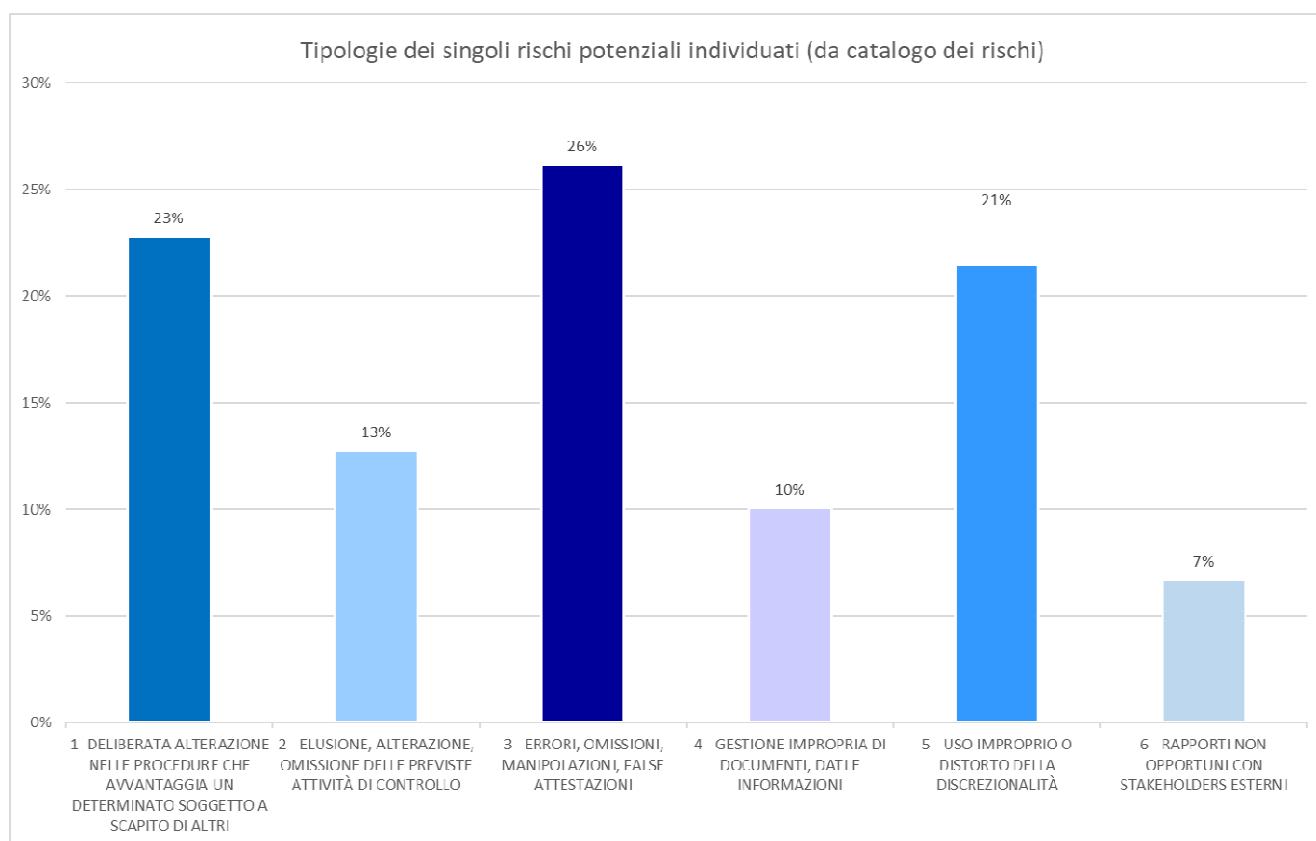
<sup>23</sup> Si veda a tal fine il paragrafo dedicato [Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure](#).



Parallelamente, si è rilevata anche una minore incidenza di processi con **fattori abilitanti** individuati: dal 22% del PTPCT 2022-2024, infatti, si è passati al 17%, notando peraltro come la loro individuazione risulti concentrata soprattutto in alcuni singoli uffici che, pertanto, sembrano dimostrare una più spiccata capacità analitica. D'altra parte, va anche sottolineato come si siano verificati casi in cui un eventuale fattore abilitante è venuto meno, per esempio negli uffici in cui è entrato in servizio nel frattempo nuovo personale, superando la possibile criticità legata ad attività istruttorie svolte da un unico funzionario.

Inoltre, va rilevato come un aspetto molto positivo l'incremento di processi organizzativi per i quali le schede di valutazione del rischio recano **motivazioni dettagliate a sostegno del giudizio proposto**: dal 60% circa rilevato nel PTPCT 2022-2024, infatti, si è passati al 65%. Va precisato che tutte le schede riportano motivazioni, le quali risultano più sintetiche nel restante 35% dei casi, quindi con alcuni margini di miglioramento in termini di dettaglio.

Infine, si ritiene interessante analizzare quali siano state le tipologie di possibili **comportamenti a rischio** più frequentemente rilevate dai responsabili<sup>24</sup> in base alla classificazione fornita dal catalogo dei rischi<sup>25</sup> adottato:

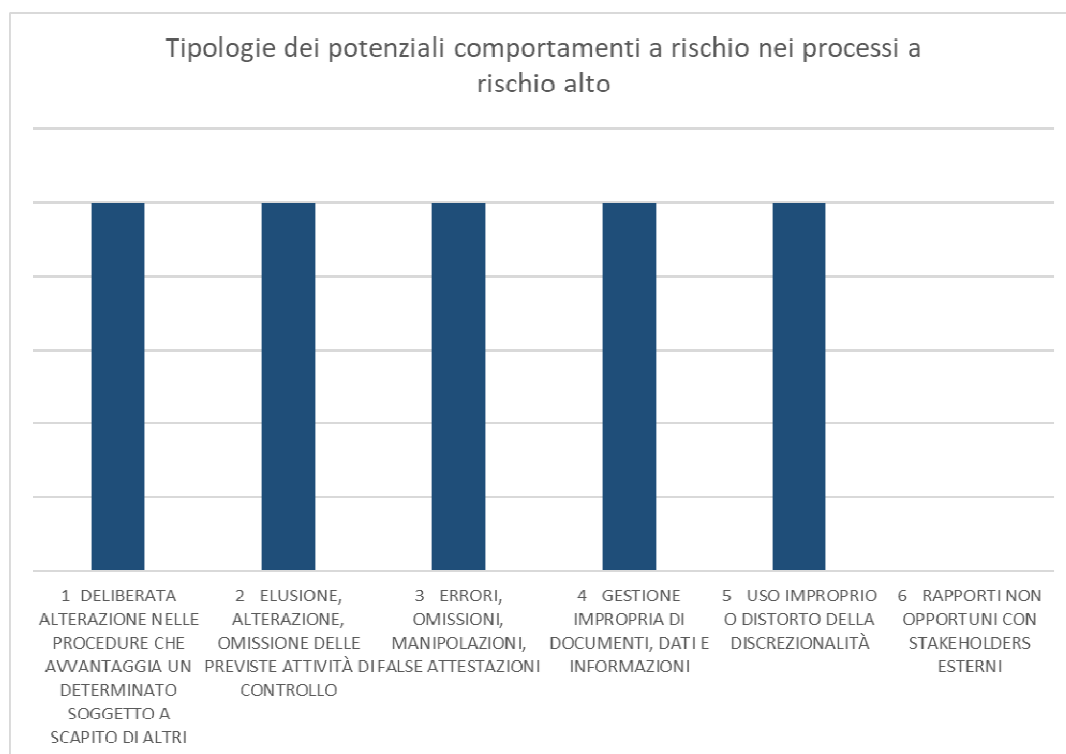
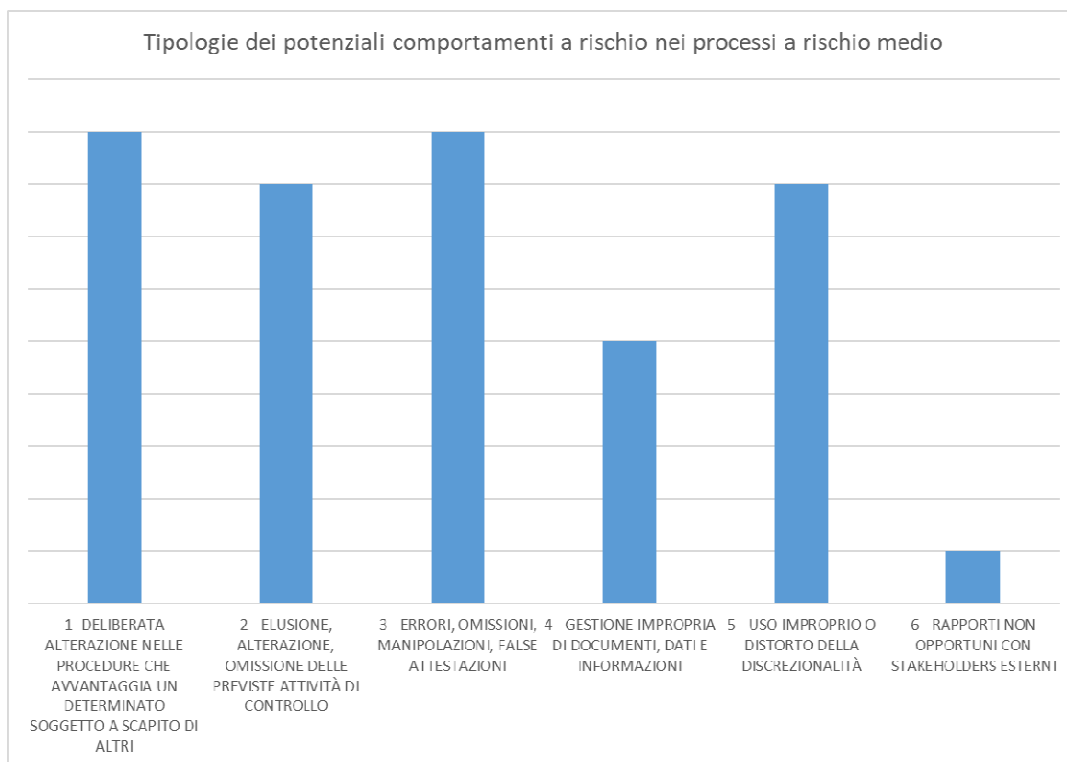


Dall'istogramma si nota subito che tre tipologie su sei risultano ricorrenti in maniera circa doppia rispetto alle altre.

Combinando alcuni dei dati qui sopra già illustrati, è possibile andare a verificare quali tipologie di potenziale comportamento a rischio di corruzione sono state individuate per quei processi organizzativi che sono stati giudicati a rischio medio (16 in totale) e quelli che sono stati giudicati a rischio alto (2 in totale):

<sup>24</sup> Si tenga presente che per ciascun processo può essere individuata più di una tipologia di comportamento a rischio.

<sup>25</sup> Si veda l'allegato D al PTPCT 2021-2023.



Un dato che emerge chiaramente da tutti e tre gli istogrammi è che la tipologia “n. 6 – rapporti non opportuni con *stakeholders* esterni” è quella ritenuta meno probabile come potenziale comportamento a rischio nell’ambito dello svolgimento dei processi organizzativi consiliari.

## Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio

Tutti gli uffici consiliari, con la collaborazione dell'Ufficio di supporto al RPCT e della P.O. organizzazione, programmazione e valutazione, hanno aggiornato la programmazione delle misure di prevenzione del rischio corruttivo iniziando così anche a stabilire un forte **collegamento con la programmazione degli obiettivi di performance**, messo in risalto nel presente PIAO attraverso:

- l'evidenziazione in colore azzurro, nell'ambito delle schede della prestazione del Consiglio regionale per l'anno 2023 riportate nell'allegato *sub A*, degli obiettivi che agiscono anche in ottica di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- l'indicazione, ove possibile, dei processi organizzativi interessati dagli obiettivi individuati nell'allegato *sub A*;
- la relazione fra alcune misure specifiche di prevenzione della corruzione e alcuni obiettivi di performance;
- il richiamo alle risultanze emerse dal monitoraggio annuale delle misure preventive e dal riesame, quali elementi di cui i responsabili hanno tenuto conto nel definire la nuova programmazione, sia delle misure preventive sia degli obiettivi di performance.

Per ogni misura di trattamento del rischio vengono riportati i **soggetti responsabili** e viene data un'indicazione sui **tempi di attuazione** (come ad esempio: la data di avvio, se la misura è *una tantum* oppure continuativa e/o il termine entro cui completarla, a seconda dei casi)<sup>26</sup>. Per misure più complesse **possono anche essere previste delle fasi successive di attuazione**, ad esempio una prima fase *una tantum* seguita da una seconda ad applicazione continuativa<sup>27</sup>.

Per quanto riguarda l'ambito delle misure generali, che sono comunque oggetto di monitoraggio annuale presso ciascuna struttura organizzativa nei modi descritti dal paragrafo [Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure](#), si segnalano i seguenti interventi programmati per il 2023:

DESCRIZIONE INTERVENTO	COD. INTERVENTO PRESTAZIONE	PROCESSO ORGANIZZATIVO ASSOCIATO	MISURA GENERALE INTERESSATA	MISURA SPECIFICA CORRELATA
Ricognizione della normativa in materia di ineleggibilità e incompatibilità dei Consiglieri regionali e supporto e informazione ai medesimi, ai fini del procedimento di convalida delle elezioni e di accertamento di eventuali cause di incompatibilità	1.1.2.1	2.03.07 della P.O. Assemblea e organi consiliari	Funzionale alla misura generale di TRASPARENZA	-
Efficientamento della programmazione della formazione individuale del personale consiliare	5.1.2.1	3.06.01 della P.O. organizzazione, programmazione e valutazione	Funzionale alla misura generale di FORMAZIONE SUI TEMI DELL'ETICA, DELLA LEGALITÀ E DELLA CONTRATTUALISTICA	Sì

<sup>26</sup> Si veda la tabella di sintesi della mappatura dei processi a rischio con programmazione delle misure di prevenzione (allegato *sub D*).

<sup>27</sup> Si citano ad esempio le due misure specifiche ad applicazione "a fasi successive" definite per il processo organizzativo 3.06.01 della P.O. organizzazione, programmazione e valutazione, di cui viene tenuto conto anche negli obiettivi di performance: si veda a tal fine l'intervento 5.1.2.1 nell'allegato *sub A*.

DESCRIZIONE INTERVENTO	COD. INTERVENTO PRESTAZIONE	PROCESSO ORGANIZZATIVO ASSOCIATO	MISURA GENERALE INTERESSATA	MISURA SPECIFICA CORRELATA
			PUBBLICA	
Progettazione e realizzazione di un corso di formazione sulle competenze trasversali ( <i>team building</i> ) volto a promuovere misure di controllo anche in ottica di prevenzione della corruzione e incentivare la collaborazione tra colleghi, dedicato a dirigenti e responsabili di PO consiliari	5.1.2.4	3.06.02 della P.O. organizzazione, programmazione e valutazione	FORMAZIONE SUI TEMI DELL'ETICA, DELLA LEGALITÀ E DELLA CONTRATTUALISTICA PUBBLICA  Funzionale alle misure alternative alla ROTAZIONE ORDINARIA DEL PERSONALE	-
Efficientamento delle procedure di conciliazione delle controversie tra utenti e operatori di telefonia, internet e pay tv in relazione ai termini di convocazione delle udienze, per rispettare i criteri di attribuzione di quota parte del contributo Agcom previsti nella bozza del nuovo Accordo quadro e nella convenzione ("quota efficienza conciliazioni")	4.1.2.1	4.09.07 del Servizio organi di garanzia	Funzionale alla misura generale di RISPETTO DEI TERMINI DEI PROCEDIMENTI	Sì
Efficientamento delle procedure di definizione delle controversie tra utenti e operatori di telefonia, internet e pay tv in relazione ai termini di conclusione del procedimento, per rispettare i criteri di attribuzione di quota parte del contributo Agcom previsti nella bozza del nuovo Accordo quadro e nella convenzione ("quota efficienza definizioni")	4.1.2.2	NR 4.09.02 e 4.09.08 del Servizio organi di garanzia	Funzionale alla misura generale di RISPETTO DEI TERMINI DEI PROCEDIMENTI	-
Diffusione delle conoscenze sull'uso responsabile della strumentazione tecnologica in disponibilità dei dipendenti	6.1.2.1	1.01.03 della P.O. organizzazione, programmazione e valutazione, fase 11	APPLICAZIONE DEL CODICE DI COMPORTAMENTO  RISPETTO NORMATIVA SU DATI PERSONALI E RISERVATEZZA  FORMAZIONE SUI TEMI DELL'ETICA, DELLA LEGALITÀ E DELLA CONTRATTUALISTICA PUBBLICA	-
Diffusione capillare della conoscenza del Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Friuli Venezia Giulia aggiornato nel 2022, con particolare riferimento: all'astensione per conflitto di interessi, allo svolgimento di attività esterna, alle	6.1.2.2	1.01.03 della P.O. organizzazione, programmazione e valutazione, fase 11	APPLICAZIONE DEL CODICE DI COMPORTAMENTO  ASTENSIONE PER CONFLITTO DI INTERESSI	-

DESCRIZIONE INTERVENTO	COD. INTERVENTO PRESTAZIONE	PROCESSO ORGANIZZATIVO ASSOCIATO	MISURA GENERALE INTERESSATA	MISURA SPECIFICA CORRELATA
nuove regole per l'uso delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media			FORMAZIONE SUI TEMI DELL'ETICA, DELLA LEGALITÀ E DELLA CONTRATTUALISTICA PUBBLICA	

Come si può vedere, si tratta di sette obiettivi strategici – riportati nelle schede della prestazione del Consiglio regionale per l'anno 2023 di cui all'allegato *sub A* – che non solo presentano profili di attinenza con l'ambito della prevenzione della corruzione e della trasparenza, bensì risultano correlati alle misure generali e, in alcuni casi, anche alle misure specifiche programmate, per cui si è ritenuto utile inserire in tabella anche queste informazioni.

Si precisa che quanto concerne le attività relative alla misura generale di formazione, la loro programmazione è stata definita con la necessaria **collaborazione della P.O. organizzazione, programmazione e valutazione**, responsabile della sezione del PIAO dedicata al capitale umano e allo sviluppo organizzativo. Inoltre, per ulteriori approfondimenti riguardo la misura di trasparenza, si rinvia al paragrafo [Programmazione dell'attuazione della trasparenza](#).

Per la misura generale di rotazione del personale si conferma quanto richiamato nelle precedenti edizioni del PTPCT: già con l'Aggiornamento 2018 del PNA ANAC aveva raccomandato di adottare misure alternative con effetti analoghi a quelli della rotazione ordinaria e di non trascurare l'applicazione della rotazione straordinaria, misura cui si ricorre successivamente al verificarsi di fenomeni corruttivi. Successivamente, il PNA 2019 ha dedicato un intero allegato al tema della rotazione ordinaria del personale, nell'ambito del quale ANAC non ha trascurato di richiamare le Linee Guida di cui alla Determinazione n. 1134 dell'8 novembre 2017 (con cui sono state suggerite misure da prevedere in combinazione o in alternativa alla rotazione) nonché la propria delibera n. 13 del 4 febbraio 2015 (ove si esclude che la rotazione possa implicare il conferimento di incarichi a soggetti privi delle competenze necessarie per assicurare la continuità dell'azione amministrativa). Tale allegato dedica un paragrafo alle misure alternative alla rotazione che si possono applicare ai processi interessati e che si ritiene utile citare qui di seguito a titolo esemplificativo: rafforzare le misure di trasparenza; prevedere modalità operative che favoriscano una maggiore compartecipazione del personale alle attività del proprio ufficio; preferire meccanismi di condivisione delle fasi procedurali; attuare una corretta articolazione dei compiti e delle competenze per evitare che l'attribuzione di più mansioni e più responsabilità in capo ad un unico soggetto possa esporre l'amministrazione a rischi di errori o comportamenti scorretti; programmare all'interno dello stesso ufficio una rotazione "funzionale" mediante la modifica periodica di compiti e responsabilità, anche con una diversa ripartizione delle pratiche secondo un criterio di causalità; prevedere la "doppia sottoscrizione" degli atti; realizzare una collaborazione tra diversi ambiti con riferimento ad atti ad elevato rischio.

Il Consiglio regionale applica da anni alcune delle **misure alternative alla rotazione** cosiddetta "ordinaria", come tra l'altro messo in evidenza anche in sede di programmazione delle misure specifiche di prevenzione del rischio corruttivo: la ripartizione tra più livelli delle competenze e, conseguentemente, delle responsabilità; la pubblicazione di interpelli per l'affidamento degli incarichi di Direttore di Servizio e di Posizione organizzativa, rivolti a tutto il personale regionale; la partecipazione di più funzionari alle attività istruttorie giudicate potenzialmente esposte. Si segnala infatti un ulteriore elemento da tenere in forte considerazione: il profilo che attiene alla professionalità ed esperienza maturata nel settore di

riferimento, che andrebbero disperse con la rotazione, la quale è peraltro ostacolata anche dall'esiguo numero di dirigenti e funzionari disponibili nell'ambito degli uffici del Consiglio regionale. A tal proposito si evidenzia il fatto che il personale consiliare è anche diminuito nella sua consistenza numerica: in poco più di un anno è passato dai 113 dipendenti in servizio al 1° settembre 2020 ai 97 dipendenti in servizio al 1° gennaio 2022, numero leggermente aumentato nel corso del 2022 arrivando al dato di 103 unità al 31 dicembre 2022.

Pertanto, come già enunciato nelle precedenti edizioni del Piano, alla rotazione ritenuta di difficile se non impossibile praticabilità nell'ambito dell'organizzazione del Consiglio regionale del Friuli Venezia Giulia, anche al fine di garantire i necessari standard qualitativi dell'attività svolta e delle professionalità impiegate, si è ritenuta preferibile l'applicazione di misure opportune, come si può vedere anche dalla tabella di sintesi della mappatura allegata *sub "D"* al presente PIAO, in cui sono presenti misure specifiche di prevenzione della corruzione che prevedono, ad esempio:

- la partecipazione di più funzionari alla stessa attività e la previsione di forme di condivisione di attività / di istruttoria in team di lavoro, prevista per 15 volte,
- la distinzione delle fasi della procedura con duplice valutazione istruttoria (tra funzionario, P.O. e dirigente), prevista 3 volte,
- forme ulteriori di trasparenza, previste 2 volte,
- forme di tracciatura delle attività svolte attraverso misure di informatizzazione, previste 4 volte,
- forme di partecipazione interna e verbalizzazioni, previste 4 volte,
- una misura specifica di rotazione per i responsabili di una determinata istruttoria di competenza del Servizio organi di garanzia<sup>28</sup>,

per un totale di **ben 29 misure**: questo significa che più della metà delle 55 misure specifiche di prevenzione programmate presenta caratteristiche tali da poter contribuire a sostituire la misura di rotazione ordinaria.

Giova inoltre evidenziare che nelle schede della prestazione del Consiglio regionale per l'anno 2023 di cui all'allegato *sub A* sono presenti ulteriori tre obiettivi strategici che esprimono finalità utili al contrasto della corruzione, pur senza essere correlati in modo diretto a singole misure generali o specifiche di prevenzione:

DESCRIZIONE INTERVENTO	COD. INTERVENTO PRESTAZIONE	PROCESSO ORGANIZZATIVO ASSOCIATO	AMBITO DI RIFERIMENTO IN OTTICA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
Integrazione del sistema dei controlli dell'esecuzione dei contratti - miglioramento dell'organizzazione operativa del Servizio. Elaborazione e messa in operatività di una check list a supporto della verifica di conformità dell'esecuzione dei contratti in carico al Servizio	5.1.1.2	3.07.02 del Servizio amministrativo	CONTRATTI PUBBLICI
Elaborazione di soluzioni a supporto dell'attività consiliare: strumenti di condivisione di esperienze e buone pratiche. Elaborazione e presentazione al direttore del Servizio, entro il 29/09/2023, di una guida agli acquisti con inserimento di una buona pratica per tipo (affidamento diretto o procedura	5.2.1.3	3.07.02 del Servizio amministrativo	CONTRATTI PUBBLICI

<sup>28</sup> Si veda il processo 4.09.08 "Gestione istanze di definizione tra utenti e gestori servizi di telecomunicazione".

DESCRIZIONE INTERVENTO	COD. INTERVENTO PRESTAZIONE	PROCESSO ORGANIZZATIVO ASSOCIATO	AMBITO DI RIFERIMENTO IN OTTICA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
negoziata)			
Introduzione del visto di regolarità contabile. Predisposizione e presentazione al Segretario generale delle bozze di modifica degli atti in vigore (regolamenti / deliberazioni) con le disposizioni per l'apposizione del visto di regolarità contabile	5.2.2.1	-	INCREMENTO ATTIVITÀ DI CONTROLLO  Funzionale alle misure alternative alla ROTAZIONE ORDINARIA DEL PERSONALE

Infine, si ritiene importante analizzare la strategia anticorruptiva dell'Amministrazione consiliare anche sotto l'aspetto delle 55 misure specifiche di prevenzione del rischio programmate. Innanzitutto si rileva che, rispetto al PTPCT 2022-2024, il numero assoluto di misure specifiche è rimasto pressoché lo stesso, benché distribuito su un numero maggiore di processi; pertanto la percentuale di processi giudicati a rischio per le quali sono state programmate misure specifiche è del 54% circa, più bassa rispetto al 60% rilevato nel piano precedente.

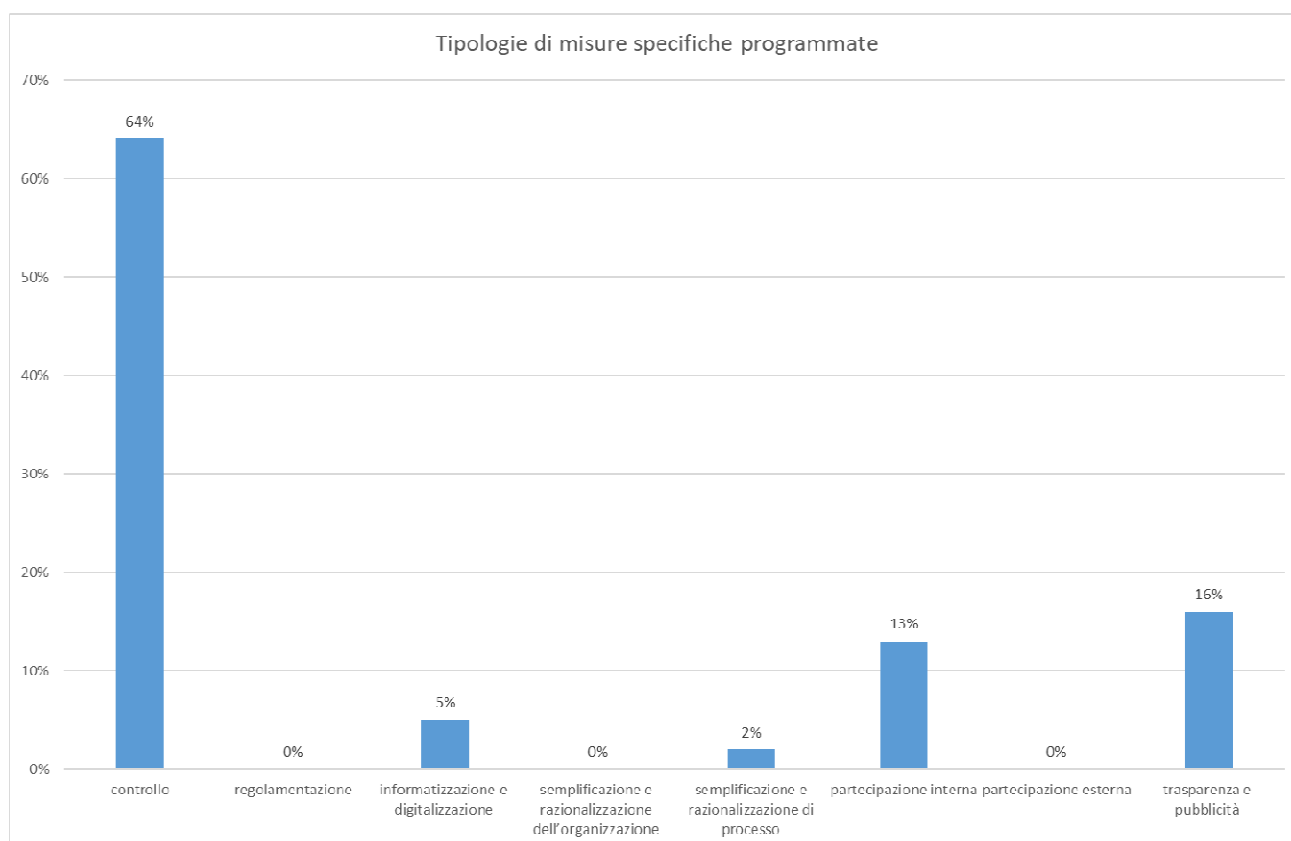
Questo dato appare coerente con l'impostazione gradualmente adottata nell'ambito della gestione del rischio corruttivo, poiché a seguito dello svolgimento del monitoraggio (in particolare di quello sull'idoneità delle misure) e del riesame sono emersi elementi di riflessione utili di cui è stato tenuto conto in fase di revisione della programmazione in vista del PIAO 2023-2025, come di seguito illustrato:

- verificare, anche grazie ai risultati del monitoraggio, se le misure specifiche già esistenti erano sufficienti o no e se andavano modificate o sostituite;
- verificare, anche grazie ai risultati del monitoraggio, se le misure specifiche già esistenti erano ancora necessarie oppure se costituivano attività di fatto già entrate a regime oppure ridondanti in quanto meramente ripetitive di adempimenti già previsti per norma;
- valutare e motivare se l'applicazione delle misure già attuate aveva ridotto il rischio potenziale e, quindi, se le sole misure generali risultavano sufficienti a contrastarlo;
- considerare l'effettiva utilità (anche rispetto alla tipologia di rischi potenziali individuati) e la sostenibilità delle misure in termini di risorse economiche e organizzative disponibili.

In base a tutti gli elementi appena elencati, considerando la migliorata capacità di analisi motivata del rischio riscontrata nelle schede<sup>29</sup> nonché il fatto che i processi giudicati esposti a rischio medio o alto costituiscono il 22% del totale, la copertura del 54% operata attraverso la programmazione di misure specifiche al momento appare adeguata, tenendo comunque sempre presente la possibilità di intervenire tempestivamente anche in corso d'anno qualora venissero rilevati elementi "sentinella" di un aumento dell'esposizione al rischio corruttivo.

Risulta interessante verificare anche quali siano le tipologie di misure specifiche che i responsabili degli uffici consiliari hanno programmato in base alla revisione delle schede effettuata nel 2022:

<sup>29</sup> Si veda il paragrafo [Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti](#).



Di seguito un confronto con la precedente tornata di programmazione, in cui sono riportati in grassetto i valori che hanno subito variazioni:

Tipologia di misure specifiche programmate	PTPCT 2022-2024	PIAO 2023-2025
controllo	60%	<b>64%</b>
regolamentazione	9%	<b>0%</b>
informatizzazione e digitalizzazione	11%	<b>5%</b>
semplificazione e razionalizzazione dell'organizzazione	0%	0%
semplificazione e razionalizzazione di processo	0%	<b>2%</b>
partecipazione interna	3%	<b>13%</b>
partecipazione esterna	0%	0%
trasparenza e pubblicità	13%	<b>16%</b>
da misura generale	4%	<sup>30</sup>

Viene confermata la prevalenza delle misure di controllo fra le quali però – va considerato - sono comprese anche molte delle misure specifiche alternative alla rotazione ordinaria del personale più sopra descritte.

<sup>30</sup> Una non confermata e una ricondotta alle misure di trasparenza e pubblicità.



D'altra parte si nota che le misure di regolamentazione non risultano più presenti e quelle di informatizzazione e digitalizzazione sono diminuite di numero: le ragioni di questa minore ricorrenza risiedono nel fatto che alcune erano misure *una tantum* che nel frattempo sono state completate ma anche nel fatto che altre - ancora non avviate - non sono state confermate nella programmazione successiva in base a valutazioni aggiornate da parte dei responsabili competenti.

Si rileva invece un notevole incremento delle misure di partecipazione interna, in particolare grazie alla valorizzazione di percorsi di formazione specialistica nell'ambito di alcuni processi organizzativi, mentre le misure di trasparenza e pubblicità registrano una crescita più contenuta.

Nel PTPCT 2022-2024 si lamentava la totale assenza di tre tipologie di misure, che nell'attuale programmazione resta confermata in due casi<sup>31</sup>, mentre finalmente si registra la comparsa della prima misura di semplificazione e razionalizzazione di processo.

---

<sup>31</sup> Si tratta delle misure di semplificazione e razionalizzazione dell'organizzazione e delle misure di partecipazione esterna.

## Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure

**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 della funzionalità complessiva del sistema di gestione del rischio**, in attuazione delle indicazioni fornite da ANAC con il PNA 2019.

Lo svolgimento di questa tornata di monitoraggio sui dati 2021 ha 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 ad esempio che la prima fase di monitoraggio, relativa all'attuazione delle misure e svolta in modalità di autovalutazione di primo livello, 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 che è stata favorita dalle apposite iniziative formative interne messe in atto in questi ultimi anni.

Si tenga presente, inoltre, che tali attività di monitoraggio si sono svolte in concomitanza con alcune modifiche organizzative, intervenute dopo l'adozione del PTPCT 2022-2024, che hanno comportato anche un avvicendamento per alcuni responsabili di posizione organizzativa. Anche mutamenti organizzativi di questa portata 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 a seguito del monitoraggio. Lo sforzo richiesto a tale scopo alle strutture, alcune di nuova istituzione, non poteva consentire di concludere le operazioni di revisione prima dell'adozione del PIAO 2022-2024, pertanto si è ritenuto opportuno adottare un approccio improntato alla gradualità, anche per favorire un livello più approfondito di conoscenza e di analisi per i nuovi assetti. Il completamento e la contestuale revisione della mappatura dei processi organizzativi consiliari si è conclusa entro la "data-target" dell'11 novembre 2022. Nella presente edizione del PIAO, quindi, è possibile dar conto compiutamente delle risultanze emerse in sede di monitoraggio e riesame, anche con la specifica finalità di mettere meglio in evidenza le conseguenti modifiche sulla programmazione del periodo successivo intervenuta attraverso il lavoro di completamento e revisione della mappatura<sup>32</sup> sopra citato.

Nelle precedenti edizioni del PTPCT era stato descritto il processo di "transizione" verso l'applicazione del modello di monitoraggio applicato a tappeto su tutte le misure specifiche programmate<sup>33</sup>, pertanto la sua **programmazione si è basata anche sugli esiti delle precedenti esperienze** di monitoraggio, rispetto alle quali sono stati apportati degli aggiustamenti fino a sviluppare il modello attuale anche in attuazione delle indicazioni date dal PNA 2019. Questo nuovo approccio, peraltro, ha trovato espressione in vari altri documenti prodotti da ANAC in vista dell'introduzione del PIAO: dagli "Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022" (approvato dal Consiglio dell'Autorità in data 2 febbraio 2022) fino al più recente PNA 2022 adottato in via definitiva dal Consiglio dell'ANAC in data 17 gennaio 2023.

L'applicazione presso l'Amministrazione consiliare di questo nuovo modello di monitoraggio ha effettivamente avuto luogo per la prima volta all'inizio del 2022 secondo le tempistiche e le modalità di seguito descritte:

---

<sup>32</sup> A tal proposito si rinvia ai paragrafi [Mappatura dei processi](#), [Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti](#) e [Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio](#).

<sup>33</sup> Si veda in particolare il PTPCT 2022-2024, pagine 32 e seguenti.

- in data 16 febbraio 2022 è stato dato avvio al **monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione del rischio corruttivo** (specifiche e generali) applicate durante il 2021, fornendo le necessarie istruzioni e assegnando come termine di conclusione delle operazioni lunedì 7 marzo 2022, termine successivamente posticipato al 18 marzo 2022;
- questa prima fase di monitoraggio si è svolta in forma di “autovalutazione” di primo livello con la **partecipazione attiva di tutti gli uffici consiliari**, chiamati a compilare i report di monitoraggio digitalizzati inserendo direttamente i valori effettivi rilevati;
- è seguita poi la fase di **monitoraggio sull'idoneità delle misure specifiche** di prevenzione del rischio, svolta dal RPCT con il relativo Ufficio di supporto (quindi si tratta di un monitoraggio di secondo livello), attraverso il quale ogni misura è stata considerata per rilevare l'eventuale sussistenza di fattori di “inidoneità”;
- entrambe le fasi di monitoraggio sono state svolte utilizzando la **soluzione informatica appositamente predisposta dall'Ufficio di supporto al RPCT** che prevede il ricorso a una cartella condivisa fra tutti gli uffici, in cui vengono caricate, gestite e conservate in formato digitale tutte le schede relative al ciclo di gestione del rischio corruttivo.

Queste attività, svolte con la consulenza e il supporto metodologico dell'Ufficio di supporto al RPCT, hanno visto un fitto scambio di informazioni tra quest'ultimo e gli altri uffici consiliari, culminato nel successivo **riesame della funzionalità complessiva del sistema di gestione del rischio** compiutosi in data 20 aprile 2022.

#### MONITORAGGIO DELLE MISURE GENERALI – DATI 2021

Nell'ottica di applicazione graduale sopra descritta, sono state a suo tempo identificate tramite procedura di *assessment* sette misure di portata generale,<sup>34</sup> che ciascuna struttura consiliare ha monitorato attraverso un apposito report gestito attraverso la **soluzione informatica** offerta da una cartella condivisa fra tutte le strutture, ottenendo dati che forniscono informazioni utili sotto diversi aspetti, come si avrà cura di mettere in evidenza qui di seguito.

Misura	Breve descrizione	Risultanze del monitoraggio sui dati 2021
RISPETTO DELLA NORMATIVA DI SETTORE (PER CIASCUNA ATTIVITÀ AMMINISTRATIVA)	È una delle misure che erano state più frequentemente programmate dai responsabili delle strutture consiliari durante le prime esperienze di mappatura dei processi e programmazione delle misure anticorruptive e, pertanto, è stata inserita fra le misure a valenza trasversale.	Il monitoraggio è stato svolto considerando come indicatore “assenza di rilievi/situazioni anomale/ricorsi”. <b>Nessuna criticità è emersa.</b>
APPLICAZIONE DEL CODICE DI COMPORTAMENTO	L'adozione e l'applicazione del codice di comportamento è una delle misure generali previste a livello di PNA, di portata trasversale per tutte le strutture.	Il monitoraggio è stato svolto considerando come indicatore “assenza di esposti”. <b>Nessuna criticità è emersa.</b>

<sup>34</sup> Per la metodologia applicata, si vedano i precedenti PTPCT 2021-2023 e 2022-2024.

Misura	Breve descrizione	Risultanze del monitoraggio sui dati 2021
ASTENSIONE PER CONFLITTO DI INTERESSI	La conoscenza e la corretta applicazione delle regole relative all'astensione in caso di conflitto di interessi è una delle misure generali previste a livello di PNA, di portata trasversale per tutte le strutture.	Il monitoraggio è stato svolto considerando come indicatore "assenza di eccezioni" e <b>nessuna criticità è emersa</b> .  In sede di revisione della mappatura, inoltre, è emersa l'importanza di questa misura con riferimento particolare alle conciliazioni e definizioni Corecom. <sup>35</sup> .
RISPETTO DEI TERMINI DEI PROCEDIMENTI (MONITORAGGIO)	Anche in questo caso si tratta di una delle misure che erano state più frequentemente programmate dai responsabili delle strutture consiliari durante le prime esperienze di mappatura dei processi e programmazione delle misure anticorruptive e che, pertanto, è stata inserita fra le misure a valenza trasversale.	Il monitoraggio è stato svolto considerando come indicatore "assenza di casi di mancato rispetto dei termini" ed è stata utile per individuare il <b>caso particolare dei procedimenti di definizione e di conciliazione Corecom</b> . Tali procedimenti, molto numerosi, presentano infatti termini ordinatori che possono essere superati per una serie di motivazioni legate alla particolare natura di queste attività; di conseguenza, è stata anche definita un'apposita programmazione di interventi nonché una misura specifica compensativa per le conciliazioni. <sup>36</sup>  <b>Nessuna criticità è emersa rispetto agli altri procedimenti</b> svolti dalle strutture consiliari.
ADEMPIMENTI PER LA TRASPARENZA	Utilizzando un report specifico preparato per ciascuna struttura, è stato rilevato il grado complessivo di aggiornamento delle voci della sezione "Amministrazione trasparente" del sito consiliare (per ogni voce i possibili valori da indicare sono: perfetto=100%; non perfettamente aggiornato/completo =50%; mancante=0%; "non rilevabile" = non risultano dati da pubblicare nel periodo considerato)	Il monitoraggio è stato svolto considerando come indicatore "n. di adempimenti rispettati sul totale degli adempimenti dovuti (%)" e la percentuale complessiva è risultata pari a <b>poco meno del 94%</b> .  Anche grazie a questo monitoraggio sono state attivate delle iniziative per migliorare la portata informativa della sezione "Amministrazione trasparente" del sito consiliare. <sup>37</sup>
FORMAZIONE SUI TEMI DELL'ETICA, DELLA LEGALITÀ E DELLA CONTRATTUALISTICA PUBBLICA	Anche a seguito delle iniziative di formazione interna proposte negli ultimi anni, si è ritenuto importante misurare il grado di diffusione presso le strutture consiliari della conoscenza delle materie più legate alla finalità generale di prevenzione della corruzione. Pertanto è stato chiesto alle strutture di indicare, attraverso un report specifico, la percentuale di dipendenti che negli ultimi due anni hanno seguito almeno un corso di formazione su uno o più dei temi seguenti: prevenzione della corruzione, trasparenza, contratti pubblici, integrità e legalità.	<b>Il grado di diffusione (%) è risultato complessivamente pari al 90%</b> , dimostrando quindi una partecipazione molto ampia del personale consiliare alle iniziative formative in materia.

<sup>35</sup> A tali processi organizzativi (4.09.07-08 del Servizio organi di garanzia) viene infatti applicato anche il "Codice deontologico per i conciliatori" allegato al Regolamento sulle procedure di risoluzione delle controversie tra utenti e operatori di comunicazioni elettroniche, di cui all'allegato A alla delibera n. 203/18/CONS.

<sup>36</sup> Si veda anche il paragrafo [Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio](#).

<sup>37</sup> Si veda inoltre l'approfondimento nell'ambito del paragrafo [Programmazione dell'attuazione della trasparenza](#).

Misura	Breve descrizione	Risultanze del monitoraggio sui dati 2021
RISPETTO NORMATIVA SU DATI PERSONALI E RISERVATEZZA	Anche in questo caso si tratta di una delle misure di portata generale che erano state programmate dai responsabili delle strutture consiliari durante le prime esperienze di mappatura dei processi e programmazione delle misure anticorruptive e che, pertanto, è stata inserita fra le misure a valenza trasversale, vista anche la rilevanza della normativa di settore aggiornata con l'entrata in vigore del GDPR.	Il monitoraggio è stato svolto considerando come indicatore "assenza di rilievi riscontrati" e <b>nessuna criticità è emersa.</b>

Il fatto che in generale non siano state rilevate situazioni anomale, non siano pervenute segnalazioni né si siano verificati ricorsi o esposti con riferimento alle misure trasversali sopra descritte – riferite in termini ampi al rispetto della normativa di settore per ciascuna attività amministrativa, all'applicazione del codice di comportamento, all'astensione per conflitto di interessi e al rispetto della normativa su dati personali e riservatezza per tutte le strutture organizzative consiliari- corrisponde in modo coerente all'assenza di criticità rilevate per il 2021 con riferimento al *whistleblowing*, al *pantouflage*, all'inconferibilità, agli incarichi extra-istituzionali e al fatto che non sia stato necessario ricorrere alla rotazione straordinaria di personale<sup>38</sup>.

Per quanto attiene alla rotazione ordinaria, invece, si rinvia all'esposizione delle risultanze del monitoraggio sulle misure specifiche, fra cui sono comprese le misure ad essa alternative come previsto dalle precedenti edizioni del PTPCT consiliare.

#### MISURE GENERALI – ALTRI AGGIORNAMENTI 2022

**Codice di comportamento:** l'articolo 4 del decreto legge 30 aprile 2022 n. 36, convertito con modificazioni dalla legge 29 giugno 2022, n. 79, aveva fissato la data del 31 dicembre 2022 come termine entro cui aggiornare i codici di comportamento inserendo disposizioni dedicate al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media, anche al fine di tutelare l'immagine della pubblica amministrazione<sup>39</sup>. Anche al fine di dare attuazione a questa nuova previsione e tenendo altresì presenti le apposite linee guida di cui alla delibera ANAC n. 177/2020, l'Amministrazione regionale ha provveduto ad aggiornare il testo del "Codice di comportamento dei dipendenti della Regione autonoma Friuli Venezia Giulia" adottato nel 2014 e vigente anche presso il Consiglio regionale, procedendo alla relativa consultazione pubblica preventiva. Anche la Segreteria generale del Consiglio regionale ha partecipato al processo esaminando il testo e fornendo un contributo. Dopo l'espressione del parere favorevole da parte dell'OIV regionale, il testo definitivo del Codice è stato adottato con DGR n. 1678/2022 e DPR n. 0153/2022 ed è stato pubblicato sul BUR n. 49 del 7 dicembre 2022. Il nuovo "Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia" si applica in maniera diretta agli uffici del Consiglio regionale (come peraltro chiarisce il Codice stesso all'articolo 2), coerentemente con la legge regionale 7 novembre 2022, n. 14, "Disposizioni sull'autonomia organizzativa del Consiglio regionale" la quale, all'articolo 2, statuisce che il personale di ruolo assegnato agli uffici del Consiglio regionale appartiene al ruolo unico del personale regionale.

<sup>38</sup> Si veda anche la relazione annuale del RPCT 2021, pubblicata qui: [https://www.consiglio.regione.fvg.it/cms/pagine/at/23\\_altri\\_contenuti/relazione\\_annuale.html](https://www.consiglio.regione.fvg.it/cms/pagine/at/23_altri_contenuti/relazione_annuale.html).

<sup>39</sup> Si veda il nuovo comma 1-bis dell'art. 54 del decreto legislativo n. 165 del 2001.

## MONITORAGGIO DELLE MISURE SPECIFICHE – DATI 2021

Per quanto attiene al monitoraggio sull'attuazione delle misure specifiche di prevenzione del rischio, i risultati sono sintetizzati nella tabella sotto riportata:

Tipologia di misura specifica	Pianificate	Ancora da avviare oppure non attuabili (ad es. per mancato svolgimento dell'attività mappata nel periodo di riferimento)	in %	Attuate	% attuazione
MISURE DI CONTROLLO	34	3	9%	30	97%
MISURE DI REGOLAMENTAZIONE	5	3	60%	1	50%
MISURE DI INFORMATIZZAZIONE E DIGITALIZZAZIONE	6	1	17%	5	100%
MISURE DI SEMPLIFICAZIONE E RAZIONALIZZAZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE	0	-	-	-	-
MISURE DI SEMPLIFICAZIONE E RAZIONALIZZAZIONE DI PROCESSO	0	-	-	-	-
MISURE DI PARTECIPAZIONE INTERNA	2	2	100%	0	-
MISURE DI PARTECIPAZIONE ESTERNA	0	-	-	-	-
MISURE DI TRASPARENZA E PUBBLICITÀ	7	2	29%	5	100%
MISURE DEFINITE PARTENDO DA MISURE GENERALI	2	0	0%	2	100%
<b>TOTALE</b>	<b>56</b>	<b>11</b>	<b>20%</b>	<b>43</b>	<b>96%</b>

Dai risultati emerge pertanto che due sole misure specifiche non sono state attuate nei modi programmati; l'ufficio di supporto ha pertanto analizzato questi due casi anche al fine di verificare se vi siano state conseguenze per il livello di rischio stimato e richiedendo chiarimenti agli uffici interessati, con questo esito:

- nel caso della misura di controllo interessata, è emerso che il controllo è stato effettivamente svolto raggiungendo le finalità desiderate, ma secondo modalità diverse rispetto a quanto era stato programmato a suo tempo: anche grazie a questa evidenza la misura è stata sostituita in fase di revisione da due nuove misure, una misura *una tantum* di semplificazione e razionalizzazione di processo e una misura di controllo continuativa, collegate direttamente ad interventi strategici di performance denotando pertanto un'accresciuta capacità programmatoria e di integrazione espressa nel presente PIAO 2023-2025;

- nel caso della misura di regolamentazione interessata, invece, è emerso che l'attuazione risultava in ritardo perché l'attività programmata era ancora in fase di ulteriore approfondimento e in sede revisione, in effetti, l'analisi del rischio per il processo interessato è stata aggiornata, anche in conseguenza del fatto che nel frattempo c'è stato un cambiamento nell'assetto dei responsabili competenti i quali, con ampia descrizione nella motivazione del giudizio e della programmazione proposti, hanno ritenuto al momento sufficiente l'applicazione delle misure generali senza quindi confermare/rinnovare la misura specifica precedentemente programmata.

Le due misure qui sopra citate, inoltre, non rientravano fra quelle alternative alla rotazione ordinaria del personale, per la quale pertanto le misure sostitutive sono risultate tutte regolarmente in attuazione. Dalle verifiche condotte, pertanto, non sono al momento emersi elementi di criticità.

Inoltre, anche il successivo monitoraggio sull'idoneità delle misure specifiche di prevenzione del rischio ha permesso al RPCT e al relativo Ufficio di supporto di approfondire la portata concreta di ogni singola misura, formulando per ognuna delle **osservazioni che poi sono state utili sia per il riesame sia per la revisione delle schede** effettuata entro il già citato termine dell'11 novembre 2022 ai fini del presente PIAO 2023-2025.

**Nessuna misura specifica è emersa come del tutto non idonea**, tuttavia per una trentina di esse sono state inserite delle osservazioni con cui si sono voluti mettere in luce alcuni aspetti al fine di suggerire una rivalutazione nella successiva tornata di programmazione, come ad esempio: se la misura non risultava associata in modo del tutto coerente con il rischio potenziale individuato; se la misura poteva essere definita in modo più preciso; se la misura poteva essere utilmente affiancata da una ulteriore; se la misura appariva di portata formale, ad esempio perché già derivante da obblighi di natura normativa; se la misura sembrava riguardare un'attività già diventata strutturalmente parte del processo organizzativo e, pertanto, già a regime ed acquisita (da valutare, pertanto, nell'ambito della motivazione sulla stima di rischio dell'intero processo). Il monitoraggio ha quindi consentito anche di verificare l'adeguatezza oltre che l'aggiornamento delle misure attuate, contribuendo a favorire una maggiore capacità selettiva nella successiva fase programmatica, il cui prodotto è riportato nell'allegato sub D.

#### IL RIESAME COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI GESTIONE DEL RISCHIO

Lo svolgimento del riesame, ultima fase del ciclo per il 2021, ha costituito un effettivo **momento di dialogo fra tutti i soggetti coinvolti** nella programmazione a fini anticorrittivi, permettendo un confronto diretto fra il RPCT e tutti gli uffici consiliari, rappresentati da dirigenti, responsabili di P.O. e referenti appositamente nominati, in sede di un'apposita riunione del Gruppo trasversale anticorruzione tenutasi in data 20 aprile 2022. È stata infatti l'occasione per esprimere alcune riflessioni in merito a tutte le fasi del sistema di gestione del rischio al fine, per esempio, di fare un bilancio del ciclo in fase di conclusione, individuare eventuali rischi o processi organizzativi eventualmente trascurati, proporre nuovi e più efficaci criteri di analisi e ponderazione del rischio, discutere assieme eventuali criticità riscontrate, condividere riflessioni e idee per migliorare la programmazione delle misure nella successiva tornata nonché decidere congiuntamente alcuni aspetti importanti, come ad esempio è avvenuto per la programmazione futura delle varie fasi del ciclo di gestione del rischio, fra cui il monitoraggio.

Attraverso il riesame, pertanto, è stato definito un **nuovo cronoprogramma a regime**, da applicare a partire dall'anno 2023, in cui sono predeterminate le scadenze per lo svolgimento delle diverse fasi di gestione del rischio, ed è stato deciso di mantenere per il momento la **frequenza annuale sia per il monitoraggio sia per il riesame**.

La seguente tabella illustra la pianificazione così individuata:

### **Gestione del rischio: pianificazione annuale dal 2023:**

<b>ENTRO IL 31 GENNAIO</b>	Approvazione del PIAO consiliare con i relativi allegati (predisposti sulla base dei dati caricati entro il giorno 11.11.2022)
<b>ENTRO IL 15 MARZO</b>	Ogni ufficio provvede a monitorare l'attuazione delle misure generali e delle misure specifiche applicate l'anno prima, operando direttamente nella cartella condivisa R
<b>ENTRO IL 30 APRILE</b>	Svolgimento del monitoraggio sull'idoneità delle misure e del riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema
<b>ENTRO IL 31 OTTOBRE</b>	Anche sulla base di quanto emerso dal monitoraggio e dal riesame, ogni ufficio provvede ad aggiornare – operando direttamente nella cartella condivisa R - i dati che ne hanno bisogno, revisionando: - elenco dei processi organizzativi - schede descrittive di processo - schede di valutazione del rischio e di programmazione delle misure di prevenzione (per soli i processi ritenuti esposti)
<b>ENTRO IL 31 GENNAIO</b>	Approvazione del PIAO consiliare con i relativi allegati (predisposti sulla base dei dati caricati entro il 31.10 precedente)
<b>E così via...</b>	...

**Tuttavia è d'obbligo qui rilevare l'eccezionalità delle attività che il Consiglio regionale dovrà affrontare proprio nel 2023: le elezioni regionali sono infatti state recentemente fissate al 2 aprile 2023 (circa un mese prima della data prevista inizialmente), comportando di conseguenza una modifica nella programmazione del lavoro che verrà svolto nei prossimi mesi dagli uffici consiliari. Pertanto, in via straordinaria per il 2023 la suddetta pianificazione annuale dovrà subire a sua volta delle modifiche, con tempistiche che verranno rideterminate in modo da conciliarsi al meglio con la mole di impegno richiesta dalle operazioni di chiusura della legislatura in corso e di avvio di quella successiva.**

Il monitoraggio sull'attuazione e sull'idoneità delle misure (generali e specifiche)<sup>40</sup> per il 2023 è quindi programmato:

- come sopra illustrato, con **tempistiche che dovranno conciliarsi con le attività derivanti dal cambio di legislatura e che verranno determinate dal RPCT in corso d'anno** in modo da garantire il completo e regolare svolgimento delle fasi conclusive del ciclo di gestione del rischio 2022;
- in continuità con quanto già descritto nei precedenti PTPCT e nel presente PIAO riguardo alle modalità della sua effettuazione, già applicate per la prima volta nel 2022;
- in coerenza con quanto indicato nella "Tabella di mappatura dei processi a rischio con programmazione delle misure di prevenzione (per struttura organizzativa) 2023-2025" allegata sub D al presente PIAO, anche con riferimento ai soggetti responsabili e agli indicatori.

### VERSO IL MONITORAGGIO INTEGRATO

In seguito all'introduzione del PIAO, si è avviato un percorso che gradualmente dovrebbe portare a poter svolgere un monitoraggio integrato delle varie sezioni che compongono il Piano stesso e di cui si auspica di poter fornire maggiori dettagli nelle prossime edizioni.

Ad ogni modo alcuni primi passi sono già stati compiuti in questa direzione:

---

<sup>40</sup> Esso va a costituire, di fatto, un monitoraggio complessivo sulla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO.



- in fase di predisposizione del presente PIAO è già stato garantito il coordinamento fra il RPCT e il relativo Ufficio di supporto con la struttura della P.O. organizzazione, programmazione e valutazione (che ha competenze specifiche in tema di performance, organizzazione e capitale umano, tutti temi oggetto delle altre sezioni del PIAO);
- per la predisposizione del presente PIAO è stata utilizzata una soluzione informatica per lavorare in modo digitalizzato e coordinato, attraverso l'utilizzo di una cartella di lavoro condivisa fra i soggetti di cui al punto precedente;
- la mappatura dei processi organizzativi è stata completata al 100% ed è unica nell'ambito dell'Amministrazione consiliare, senza dover quindi procedere ad allineare o coordinare precedenti mappature con impostazioni diverse;
- come evidenziato nel paragrafo [Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio](#), si sono individuati dei collegamenti diretti fra alcuni interventi strategici di performance e le misure di prevenzione (generali e specifiche), cominciando quindi a trovare dei punti di integrazione reciproca tra l'ambito della performance e quello dell'anticorruzione;
- come anticipato nel paragrafo [Mappatura dei processi](#), per gli obiettivi riportati nelle schede della prestazione 2023 (vedi allegato *sub A*) ove possibile è stato specificato il processo organizzativo di riferimento, arrivando talvolta al livello di fase.

## Programmazione dell'attuazione della trasparenza

Nell'allegato *sub E* al presente PIAO è riportato l'**elenco degli obblighi di pubblicazione 2023-2025**, aggiornato in base all'attuale articolazione organizzativa dell'Amministrazione consiliare e in cui sono indicati anche i casi in cui i dati non risultano pertinenti alle caratteristiche organizzative o funzionali della stessa. L'elenco si basa sull'allegato 1 della delibera ANAC n. 1310 del 2016; a tal proposito si reputa utile qui rilevare che, per quanto riguarda gli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici, prossimamente potrebbero intervenire modifiche molto rilevanti, poiché in data 16 dicembre 2022 il Consiglio dei Ministri ha approvato in esame preliminare il decreto legislativo di riforma del Codice dei contratti pubblici, in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78.

Con il presente PIAO, inoltre, si vuole procedere a una ricognizione e razionalizzazione complessiva delle pubblicazioni di dati ulteriori nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito consiliare, indicate nelle precedenti edizioni del PTPCT. Pertanto, vengono di seguito individuate le seguenti **pubblicazioni di dati ulteriori**, complete di indicazioni in merito alla struttura organizzativa competente, alla pagina di consultazione e alla durata della pubblicazione, **a integrale sostituzione di quelle precedentemente indicate nei vari Piani via via adottati**:

DATI ULTERIORI	COLLOCAZIONE IN "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"	FONTE ORIGINARIA (qualora adempimento già esistente)	AGGIORNAMENTO	PREDISPOSIZIONE E PUBBLICAZIONE DEI DATI A CURA DI:	DURATA DELLA PUBBLICAZIONE:
<b>Tabella riepilogativa delle presenze/assenze mensili di ogni consigliere regionale alle sedute d'Aula</b>	IN "ALTRI CONTENUTI/DATI ULTERIORI" E IN "ORGANIZZAZIONE/ORGANI DI INDIRIZZO POLITICO-AMMINISTRATIVO	PTPCT 2016-2018 pag. 34 e ribadito nei PTPCT seguenti	Mensile	Segreteria generale - Posizione organizzativa Assemblea e organi consiliari	5 anni
<b>Versamenti effettuati dai Consiglieri regionali a favore di partiti o movimenti politici</b> dati, volontariamente comunicati annualmente dagli interessati, contenenti i nominativi dei Consiglieri regionali, gli importi versati, nonché i beneficiari del versamento	IN "ALTRI CONTENUTI/DATI ULTERIORI" E IN "ORGANIZZAZIONE/ORGANI DI INDIRIZZO POLITICO-AMMINISTRATIVO	La decisione di dare pubblicità, su base volontaria, a questi versamenti, attraverso la pubblicazione annuale sul BUR, fu presa per la prima volta dall'Ufficio di Presidenza il 2 ottobre 2000; con la successiva delibera U.P. n. 162/2014 si è previsto di estendere tale pubblicazione al sito web istituzionale  PTPCT 2016-2018 pag. 34 e ribadito nei PTPCT seguenti	Annuale	Segreteria generale - Struttura stabile inferiore al Servizio Segreteria dell'Ufficio di Presidenza	5 anni

DATI ULTERIORI	COLLOCAZIONE IN "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"	FONTE ORIGINARIA (qualora adempimento già esistente)	AGGIORNAMENTO	PREDISPOSIZIONE E PUBBLICAZIONE DEI DATI A CURA DI:	DURATA DELLA PUBBLICAZIONE:
Atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari e comunque di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati anche se di importo inferiore ai mille euro.	IN "SOVVENZIONI, CONTRIBUTI, SUSSIDI E VANTAGGI ECONOMICI"	PTPCT 2016-2018 pag. 36	Tempestivo	Ciascun ufficio secondo competenza	5 anni
Nomina Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA)	IN "ALTRI CONTENUTI/DATI ULTERIORI"	-	Tempestivo	Servizio amministrativo - Posizione organizzativa acquisizione beni e servizi	durata della carica

L'articolo 10 del decreto Trasparenza, come novellato dal d.lgs. 97/2016, prevede inoltre l'indicazione dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del medesimo decreto Trasparenza. Inoltre, secondo l'articolo 43, comma 3, *"I dirigenti responsabili degli uffici dell'amministrazione garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge"*.

Questa impostazione è mirata a favorire una maggiore responsabilizzazione di tutte le strutture interne di ciascun Ente, al fine di migliorare gli standard di trasparenza. A tale riguardo, l'ANAC, già in sede di approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2016 al PNA, aveva sottolineato l'importanza che il RPCT venga messo nelle condizioni di poter effettivamente operare, anche grazie all'adozione di adeguate soluzioni organizzative, caratterizzate da un imprescindibile, forte coinvolgimento dell'intera struttura in tutte le fasi di predisposizione e attuazione delle misure anticorruptive. In particolare, a tale fine, è stata messa in evidenza la facoltà, per i dirigenti, di individuare uno o più "referenti" che possano svolgere nei confronti del RPCT un'attività informativa utile per la predisposizione, l'attuazione ed il monitoraggio delle misure relative agli obblighi di trasparenza e di anticorruzione.

Le stesse "Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016", approvate con deliberazione dell'ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016, hanno ribadito l'importanza di individuare:

- i **soggetti responsabili della comunicazione dei dati**, intesi quali uffici tenuti alla generazione e alla elaborazione degli stessi,
- i **soggetti responsabili della pubblicazione dei dati**.

Le tabelle pubblicate nel PIAO 2022-2024 sono pertanto sostituite da quelle riportate nelle pagine che seguono:

**REFERENTI RESPONSABILI PER LA PUBBLICAZIONE E LA RIMOZIONE DEI DATI IN  
AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE – AGGIORNAMENTO DI GENNAIO 2023**

<b>Struttura</b>	<b>Referenti responsabili dell'elaborazione e della comunicazione</b>	<b>Referenti responsabili della pubblicazione e della rimozione dei dati</b>
<b>Segreteria generale</b> <b>Segretario generale: Stefano Patriarca (RPCT)</b> <b>Vicesegretario generale: Chiara Gregori</b>		
<b>Segreteria generale</b>	Stefano Patriarca	Paolo Brandolin Arianna Scudiero
<b>Segreteria generale - P.O. Anticorruzione e privacy</b>	Stefano Patriarca	Deana Posru
<b>Segreteria generale - P.O. Assemblea e Organi consiliari</b>	Roberta Bortolato	Roberta Bortolato Enrico Focardi Federica Predonzani
<b>Segreteria generale - P.O. organizzazione, programmazione e valutazione</b>	Alessandro Morgan	Luisa Marcon Alessandro Morgan Laura Russo
<b>Servizio giuridico-legislativo</b>	Chiara Gregori	Chiara Gregori Barbara Polensig
<b>Servizio amministrativo</b>	Serena Cutrano	Tutte le unità di personale assegnate al Servizio
<b>Servizio Organi di garanzia</b>	Roberta Sartor	Maria Cristina Rosati
<b>Servizio sistemi informativi e affari generali</b>	Maurizio Blancuzzi	Stefano Turus Marino Valenti
<b>Servizio comunicazione e informazione</b>	Maurizio Blancuzzi (interim)	Massimiliano Pastrovicchio Cristina Sterpin Enrico Tracanzan
<b>Ufficio di Gabinetto – Capo di Gabinetto: Fanny Codarin</b>	Fanny Codarin	Tutte le unità di personale assegnate al Servizio

**REFERENTI RESPONSABILI PER LA PUBBLICAZIONE E LA RIMOZIONE DEI DATI IN AMMINISTRAZIONE  
TRASPARENTE,  
SEZIONE "BANDI DI GARA E CONTRATTI" – AGGIORNAMENTO DI GENNAIO 2023**

<b>Struttura interessata</b>	<b>Referenti responsabili degli inserimenti, della pubblicazione e della rimozione dei dati</b>
<b>Segreteria generale</b>	
<b>Segreteria generale - P.O. Assemblea e Organi consiliari</b>	Roberta Bortolato Federica Predonzani
<b>Segreteria generale - P.O. organizzazione, programmazione e valutazione</b>	Laura Russo
<b>Servizio giuridico-legislativo</b>	Elisabetta Cossutti
<b>Servizio amministrativo</b>	Raffaella Mucchiut
<b>Servizio Organi di garanzia</b>	Maria Cristina Rosati
<b>Servizio sistemi informativi e affari generali</b>	Stefano Turus Marino Valenti
<b>Servizio comunicazione e informazione</b>	Massimiliano Pastrovicchio Cristina Sterpin Enrico Tracanzan
<b>Ufficio di Gabinetto</b>	Tutte le unità di personale assegnate al Servizio

Come specificato nell'intestazione delle tabelle, i referenti si occupano non solo della pubblicazione bensì anche della rimozione dei dati in "Amministrazione trasparente": a tal proposito si ricorda che la nota "Amministrazione trasparente – Circolare n. 3/RPCT – Rimozione dei dati, dei documenti e delle informazioni al termine della durata dell'obbligo di pubblicazione ai sensi dell'art. 8 del D.lgs. n. 33 del 2013 e aggiornamento dell'elenco dei referenti", diramata in data 14 ottobre 2019, è pubblicata nell'Intranet consiliare nella sezione "Trasparenza e anticorruzione", dove tutti i soggetti interni possono consultarla in qualunque momento. Tale circolare ha ribadito, peraltro, che la verifica sulle scadenze dei termini di pubblicazione va effettuata costantemente ogni anno da parte di tutte le strutture consiliari secondo la specifica competenza sulle informazioni presenti nelle diverse voci di "Amministrazione trasparente"

L'attuazione degli obblighi di trasparenza è oggetto di **monitoraggio** annuale "diffuso" con le modalità di cui al paragrafo [Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure](#): nell'ambito del monitoraggio annuale di primo livello – svolto cioè da ogni singolo ufficio – sull'attuazione delle misure generali, è previsto anche il monitoraggio sul grado di rispetto degli obblighi di pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito consiliare. Inoltre, nel corso del 2022 l'Ufficio di supporto al RPCT ha redatto con cadenza quadrimestrale anche un report a uso interno in cui poter rilevare eventuali disallineamenti nonché indicare spunti di miglioramento per l'aggiornamento e la navigabilità delle varie voci della sezione.

Come messo in evidenza anche in precedenti edizioni del PTPCT<sup>41</sup>, gli adempimenti di pubblicazione sono soggetti anche alle prescrizioni disposte dal complesso di norme che regolano la **protezione dei dati personali**. Si ricorda che dal 25 maggio 2018 è di diretta applicazione in tutti gli Stati membri il Regolamento (UE) 2016/679 (cosiddetto “GDPR”) relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati, cui ha fatto poi seguito anche il “Codice privacy” come novellato dal d.lgs. 101/2018. Relativamente alle cautele da osservare all’atto di pubblicare informazioni che comprendono dati personali, giova sempre ricordare che il Garante privacy, con deliberazione n. 243 del 15 maggio 2014, ha adottato le “Linee guida in materia di trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web da soggetti pubblici e da altri enti obbligati”, intervenendo successivamente più volte. Queste indicazioni mantengono la loro validità anche alla luce del nuovo contesto normativo disegnato a partire dal GDPR. Quindi è confermata la procedura secondo cui, laddove sussista l’obbligo di pubblicare un atto o un documento sul sito istituzionale, è necessario verificare caso per caso se i dati e le informazioni personali eventualmente presenti in tali atti o documenti debbano essere o meno oscurati, in considerazione del fatto che le P.A. sono tenute ad evitare la pubblicazione di dati personali ove sia possibile perseguire finalità di trasparenza mediante dati anonimi o altre modalità che permettano di identificare l’interessato solo in caso di necessità. In conclusione, si ribadisce l’importanza di temperare opportunamente i principi di pubblicità e trasparenza con quelli di riservatezza dei dati personali, ponendo particolare attenzione al rispetto dei principi di adeguatezza, pertinenza, minimizzazione, esattezza e aggiornamento dei dati<sup>42</sup>.

Per quanto attiene all’attuazione degli istituti di **accesso civico (semplice e generalizzato)**, il Consiglio regionale ha adottato misure organizzative per garantirne l’esercizio, attraverso l’adozione di “Disposizioni organizzative del Consiglio regionale del Friuli Venezia Giulia in materia di accesso” con la deliberazione dell’Ufficio di Presidenza n. 583 del 18 aprile 2018. Tali disposizioni sono peraltro pubblicate anche nella sezione “Amministrazione trasparente” del sito consiliare, alla pertinente voce “Altri contenuti/Accesso civico”<sup>43</sup>, in cui sono presenti tutte le informazioni e le modulistiche utili per l’esercizio di tali istituti; inoltre, in questa voce è pubblicato anche il “Registro degli accessi”: la sua tenuta garantisce contemporaneamente anche un monitoraggio sull’attuazione della disciplina dell’accesso civico. Come già rilevato nei precedenti PTPCT, si conferma interessante il dato relativo alle istanze di accesso civico pervenute al Consiglio regionale fin dall’introduzione di questo istituto: come si può vedere dal registro degli accessi pubblicato, si tratta di numeri molto contenuti<sup>44</sup> che sembrano indirettamente confermare il buon livello di trasparenza espresso dall’istituzione consiliare anche attraverso il suo sito internet istituzionale, aperto alla consultazione da parte di tutti i cittadini.

---

<sup>41</sup> Si veda ad esempio il PTPCT 2021-2023, pag. 75 e seguenti.

<sup>42</sup> Tale concetto è stato richiamato anche nel PNA 2019, ove l’ANAC cita la C. Cost, sentenza n. 20/2019.

<sup>43</sup> [https://www.consiglio.regione.fvg.it/cms/pagine/at/23\\_altri\\_contenuti/accesso\\_civico.html](https://www.consiglio.regione.fvg.it/cms/pagine/at/23_altri_contenuti/accesso_civico.html)

<sup>44</sup> Limitandosi alle ultime tre annualità, sono pervenute: nel 2020 due domande di accesso civico generalizzato (entrambe trasmesse per competenza ad altri uffici dell’Amministrazione regionale); nel 2021 nessuna domanda; nel 2022 una domanda di riesame (trasmessa per competenza al RPCT dell’Amministrazione regionale) e due domande di accesso civico generalizzato.

## **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).

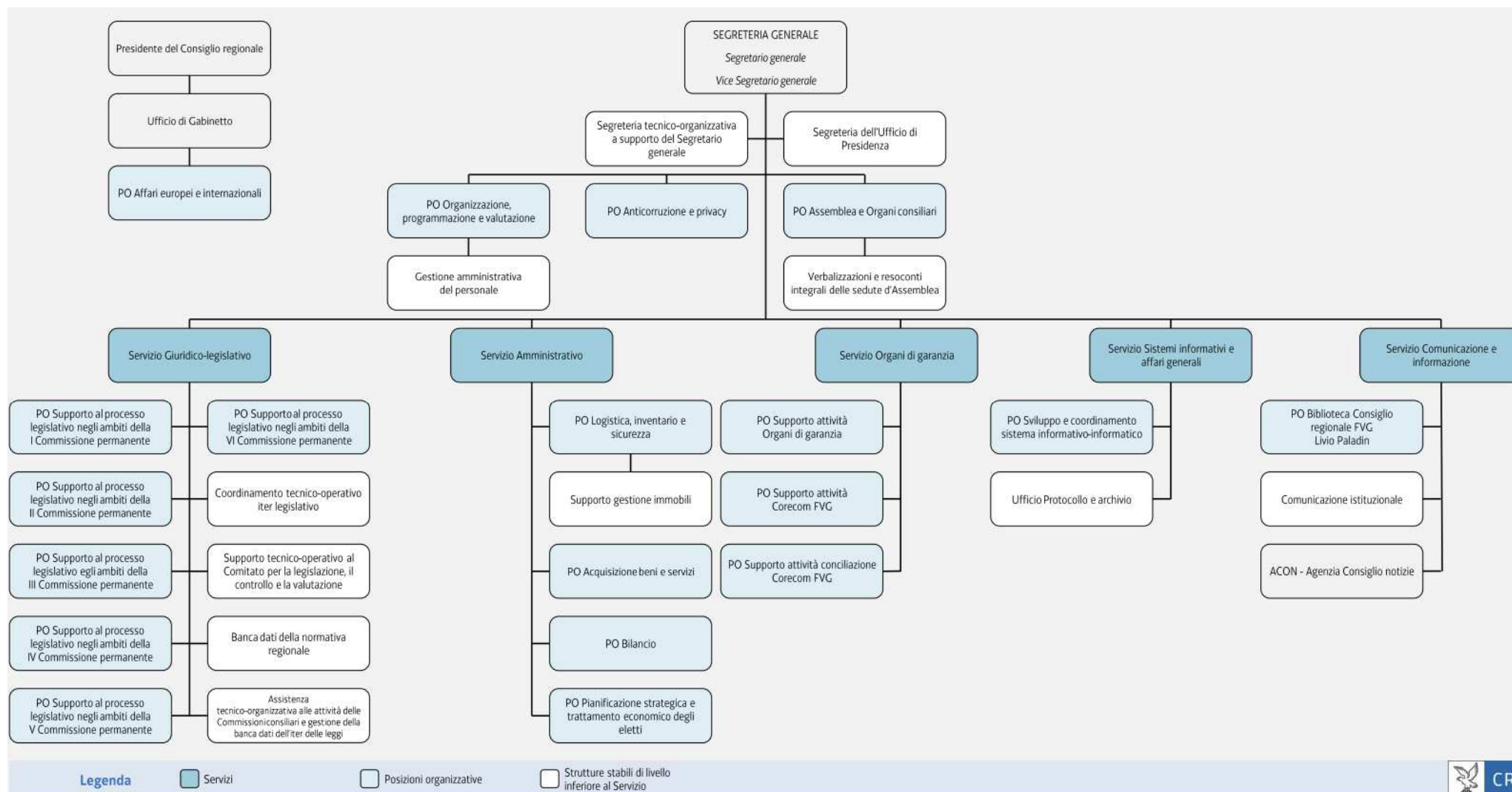
Il Presidente del Consiglio regionale può avvalersi, per tutta la durata dell'incarico, di un Portavoce con compiti di diretta collaborazione nei rapporti di carattere politico-istituzionale con gli organi di informazione; attualmente tale incarico non è stato conferito.

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 2023





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; l'articolo 9 della legge regionale n. 14 del 7 novembre 2022 ha previsto che tali incarichi rivestano carattere di fiduciarietà.

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 e 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, commi 2 e 5, della legge regionale 18/1996 stabilisce che il Consiglio regionale definisce con propri atti di autorganizzazione la propria dotazione organica. Pertanto, ai sensi dell'articolo 10 del Regolamento di organizzazione, l'Ufficio di Presidenza, su proposta del Segretario generale, determina con propria deliberazione, nell'ambito della dotazione organica regionale, 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 quantitative dell'attività svolta.

Con deliberazione n. 433 del 26 gennaio 2023, l'Ufficio di Presidenza ha rideterminato, a decorre dall'1 febbraio 2023, la dotazione organica del personale spettante alla Segreteria generale del Consiglio regionale secondo il seguente prospetto:

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	ORGANICO
<b>DIRIGENTI *</b>		<b>6</b>
<b>D</b>	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO-ECONOMICO	59
	SPECIALISTA TURISTICO CULTURALE	6
	SPECIALISTA TECNICO	6
	TOTALE	<b>71</b>
<b>C</b>	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO ECONOMICO	42
	ASSISTENTE TECNICO	4
	TOTALE	<b>46</b>
<b>B</b>	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	<b>13</b>
<b>A</b>	OPERATORE	<b>1</b>
<b>Direttore responsabile di testata ACON</b>		<b>1</b>
<b>Giornalisti</b>		<b>4</b>
<b>TOTALE GENERALE</b>		<b>142</b>

\*compreso il Segretario generale

Per le nuove assunzioni di personale giornalistico si dovrà attendere l'istituzione di nuovi specifici profili professionali nell'ambito del contratto collettivo del comparto unico FVG e il relativo personale (compreso quello già in servizio) sarà inquadrato nella/e categoria/e e profili definiti dalla futura contrattazione collettiva).

L'incarico di Direttore responsabile dell'Agenzia ACON è conferito, ai sensi dell'articolo 13 L.R. 26/2018, su designazione nominativa del Presidente del Consiglio regionale, con contratto di lavoro di diritto privato a tempo determinato a soggetti iscritti all'ordine dei giornalisti di cui alla legge 69/1963; qualora l'incarico viene conferito a un dipendente regionale, il medesimo è collocato in aspettativa senza

assegni per tutta la durata dell'incarico medesimo. Il relativo contratto è risolto di diritto al momento dell'attribuzione di detto incarico ad altro soggetto e comunque a decorrere dal novantunesimo giorno successivo alla cessazione dalla carica del Presidente del Consiglio che ha operato la designazione. In caso di vacanza dell'incarico, le relative funzioni sostitutorie possono essere attribuite dall'Ufficio di Presidenza, previa designazione del Presidente del Consiglio, al Direttore dell'Agenzia regionale cronache.

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 433/2023 l'Ufficio di Presidenza ha quindi rideterminato, sempre a decorre dall'1 febbraio 2023, pure la dotazione organica del personale spettante all'Ufficio di Gabinetto secondo il seguente prospetto:

<b>CATEGORIA</b>	<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>ORGANICO</b>
<b>DIRIGENTI *</b>		<b>1</b>
<b>D</b>	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO-ECONOMICO	<b>3</b>
<b>D</b>	SPECIALISTA TURISTICO CULTURALE	<b>1</b>
<b>C</b>	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO ECONOMICO	<b>3</b>
<b>TOTALE GENERALE</b>		<b>8</b>

\* Capo di Gabinetto

## **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).

Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in tale modalità, che almeno il 15 per cento dei dipendenti possa avvalersene. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica comunque ad almeno il 15 per cento dei dipendenti, se lo richiedono (percentuali modificate dall'articolo 11 bis del D.L. n. 52 del 22 aprile 2021, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 87 del 17 giugno 2021).

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.

L'articolo 6 del D.L. n. 80 del 9 giugno 2021 (convertito con legge di conversione n. 113 del 6 agosto 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 2021-2022 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 sono state illustrate 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 i pc portatili in uso presso il Consiglio regionale garantiscono la pressoché totale copertura del personale in servizio e 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.

Nel corso dell'anno 2022 alcune strutture consiliari hanno aggiornato la mappatura precedente apportando delle parziali modifiche nella relativa scheda excell: sono infatti intervenuti su alcune criticità precedentemente rilevate individuando soluzioni operative che hanno consentito di considerare compatibili con la modalità di lavoro agile ulteriori attività lavorative.

A fine 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. A inizio 2022 sono stati esaminati gli esiti della rilevazione, che sono stati quindi rendicontati nella Relazione sulla prestazione 2021. In ogni caso è stata evidenziata un'altissima partecipazione all'indagine e gli esiti hanno

*dimostrato un elevato gradimento del personale consiliare nei confronti di tale modalità lavorativa: in particolare il 55,3% degli intervistati ha espresso l'interesse ad optare per proseguire l'esperienza di L.A. nella fase successiva a quella sperimentale legata all'epidemia del Covid-19; un altro 33,9% ha risposto che l'eventuale loro proseguimento di tale modalità lavorativa dipenderà dalle condizioni previste dalla futura regolamentazione; solo il 9% ha risposto negativamente.*

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 biennio 2021-22.

Anche nel corso del 2022 è proseguita la fase intermedia di applicazione del lavoro agile nell'ambito del personale consiliare, sulla base delle prescrizioni indicata dal Decreto ministeriale del Ministro per la pubblica amministrazione dell'8 ottobre 2021 (che sono state puntualmente rispettate) e di quelle del datore di lavoro della Regione (decreti del Direttore Generale della Regione nn. 53/2021, 6/2022, 440/2022).

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, non dispone, per le proprie esigenze di funzionamento, di proprio personale appartenente a un ruolo distinto da quello dell'Amministrazione regionale. Pertanto 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.

#### Attuale situazione normativa e organizzativa

In sede di contrattazione di primo livello, in data 29 luglio 2022, è intervenuta la stipula dell'Accordo stralcio sul lavoro agile e altre forme di lavoro a distanza – personale non dirigente del Comparto unico della Regione Friuli Venezia Giulia. Tale Accordo si applica a tutto il personale a tempo indeterminato e determinato delle Amministrazioni facenti parte il Comparto (compreso il personale del Consiglio regionale) ad esclusione del personale dirigenziale (per il quale è ancora pendente la relativa fase di contrattazione).

L'accesso al L.A., avente natura consensuale e volontaria, è consentito a tutti i lavoratori, indipendentemente dalla tipologia contrattuale e se il rapporto di lavoro sia a tempo pieno. Le amministrazioni nel dare accesso al L.A. hanno cura di conciliare il benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività; inoltre le amministrazioni del comparto devono aver cura di facilitare prioritariamente l'accesso a L.A. per i lavoratori che si trovano in condizioni di particolari necessità non coperte da altre misure.

L'accordo prevede le seguenti fasce temporali:

- a) attività standard (dalle 7.30 alle 19.30) durante il quale il dipendente, quando è connesso, è contattabile con gli strumenti messi in dotazione dal datore di lavoro;
- b) fascia di non disconnessione, durante la quale il dipendente deve garantire la connessione; tale fascia non può essere superiore al 30% dell'orario medio giornaliero;
- c) fascia di inoperabilità, che comprende un periodo di 11 ore di riposo consecutivo, durante la quale non può essere richiesta al lavoratore l'erogazione di alcuna prestazione (compresa lettura di mail, risposta a messaggi e telefonate, l'accesso e connessione al sistema informativo dell'amministrazione).

Nelle giornate in cui la prestazione è eseguita in L.A. non possono essere utilizzati permessi o altri istituti di riduzione del monte ore giornaliero, non sono riconosciuti straordinari, buoni pasto, trasferte, lavoro disagiato o in condizioni di rischio.

In caso di cattive condizioni di connessione o funzionamento dei sistemi informatici o altre problematiche di natura tecnica che possano pregiudicare lo svolgimento della prestazione, il dipendente deve avvisare tempestivamente il dirigente che, qualora ravvisi l'impossibilità o la mancata sicurezza della prestazione, può richiamare il lavoratore in presenza.

Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente può essere richiamato in sede con comunicazione da far pervenire in tempo utile almeno il giorno prima.

La Giunta regionale, con deliberazione n. 1228 del 26 agosto 2022, ha adottato, previo confronto con le Organizzazioni sindacali, un documento che contiene la Disciplina regionale del Lavoro Agile.

L'Amministrazione regionale ha ritenuto, nella prima fase di introduzione del lavoro agile a regime, di privilegiare, in sede di disciplina, il miglioramento del benessere organizzativo derivante dall'introduzione di misure volte a conciliare il tempo lavoro con il tempo di vita di genitori di figli minori, rimandando ad una fase successiva la previsione di ulteriori finalità da perseguire con tale istituto (ad es.: quelle legate alla razionalizzazione degli spazi lavorativi, ovvero a possibili risparmi energetici ad essi connessi).

La Disciplina regionale del L.A. si applica esplicitamente anche al Consiglio regionale ed è rivolta a tutto il personale dipendente, ad esclusione dei dirigenti, al quale viene equiparato quello proveniente da altre amministrazioni in posizione di comando, fuori ruolo, aspettativa, distacco o altro analogo istituto, nonché quello somministrato.

La prestazione può essere eseguita in modalità agile quando sussistono le seguenti condizioni:

- a) è possibile delocalizzare almeno in parte le attività assegnate al dipendente senza che sia necessaria la sua costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- b) lo svolgimento della prestazione in modalità agile non pregiudica in alcun modo la qualità dei servizi erogati all'utenza;
- c) sono disponibili le strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- d) lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile risulta coerente con le esigenze organizzative e funzionali dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato;
- e) il dipendente gode di autonomia operativa ed ha la possibilità di organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa nel rispetto degli obiettivi prefissati;
- f) è possibile monitorare e valutare i risultati delle attività assegnate rispetto agli obiettivi programmati.

Ciascun ufficio deve svolgere annualmente una verifica delle attività che possono essere espletate in modalità agile sulla base del rispetto delle predette condizioni.

I dipendenti che svolgono attività compatibili con il L.A. possono effettuare la prestazione lavorativa fuori la sede di lavoro secondo i seguenti limiti massimi di giornate:

- fino a 12 giornate lavorative mensili per i dipendenti genitori di figli minori di 12 anni;
- fino a 8 giornate lavorative mensili per tutti gli altri dipendenti;
- fino a 5 giornate lavorative settimanali per i lavoratori fragili (autorizzazione possibile solo fino al permanere dei rischi da contagio covid-19).

Il calendario di fruizione delle giornate di lavoro agile deve essere concordato preventivamente con il proprio responsabile (Dirigente o PO delegata), di regola su base mensile, fatte salve possibili variazioni per esigenze legate alla cura dei minori.

Il Dirigente ha la facoltà di richiedere la presenza in sede del dipendente e di modificare unilateralmente le date definite per il lavoro agile in qualsiasi momento per straordinarie e non preventivabili esigenze di servizio, che dovranno essere comunicate al lavoratore agile almeno un giorno prima.

Il luogo in cui espletare l'attività lavorativa è scelto discrezionalmente dal dipendente, nel rispetto di quanto indicato nell'informativa sulla sicurezza dei luoghi di lavoro e ferma l'osservanza delle prescrizioni in materia di protezione della rete e dei dati dell'Amministrazione, affinché non sia pregiudicata la tutela del lavoratore e la riservatezza dei dati di cui dispone per ragioni d'ufficio.

Il dipendente che svolge la prestazione in modalità agile è tenuto a elaborare un report delle attività svolte da remoto a cadenza giornaliera/settimanale/mensile secondo le indicazioni del proprio responsabile come specificato nell'accordo individuale.

La Disciplina specifica poi la procedura per l'accesso al L.A. e, in coerenza con quanto prescritto anche dall'accordo contrattuale di primo livello, definisce i contenuti essenziali dell'accordo individuale da stipulare tra il dipendente e il proprio dirigente. (accordo, da redigere secondo il modello predisposto dall'Amministrazione regionale, di durata massima di un anno; se la durata è inferiore, l'accordo può essere prorogato fino al raggiungimento di un anno).

Viene, inoltre, fissata la fascia di contattabilità dalle ore 10.00 alle ore 12.00, durante la quale il dipendente deve rendersi prontamente reperibile qualora sia contattato dall'ufficio telefonicamente o via mail.

Dal mese di novembre 2022, al fine di consentire al competente ufficio il rispetto della correlata informativa obbligatoria al Ministero del lavoro, l'attivazione del L.A. deve avvenire con decorrenza dal giorno 1 di ogni mese, previa trasmissione al competente ufficio dell'Amministrazione regionale dell'accordo sottoscritto entro il giorno 15 del mese antecedente (ad es. per accordo di L.A. decorrente dal giorno 01/02/2023 l'accordo va trasmesso entro il giorno 15/01/2023); tale tempistica vale anche in caso di rinnovi di accordi già sottoscritti.

Nella intranet regionale è stata creata un'apposita pagina dedicata al lavoro agile in cui è pubblicata, oltre alla modulistica, all'accordo contrattuale e alla normativa sopra riporta, una corposa sezione di Faq costantemente aggiornata.

Presso il Consiglio regionale entro il 15 dicembre 2022, sulla base delle prescrizioni della suddetta Disciplina regionale, sono stati stipulati **41** accordi di lavoro agile tra altrettanti dipendenti consiliari e i relativi dirigenti; nella maggior parte dei casi si tratta di una proroga di accordi già stipulati nell'ultimo quadrimestre del 2022, mentre gli altri sono nuovi accordi. Per tutti questi accordi è prevista la scadenza al 30 giugno 2023 quando si valuterà un'eventuale proroga (o un nuovo accordo).

Tali accordi prevedono che il dirigente ha la facoltà di richiedere la presenza in sede del dipendente e di modificare unilateralmente le date definite per il lavoro agile in qualsiasi momento per straordinarie e non preventivabili esigenze di servizio e anche per le attività connesse al cambio di legislatura, che dovranno essere comunicate al lavoratore agile almeno un giorno prima.

Il Comitato di direzione ha convenuto che il report che il dipendente deve elaborare sull'attività svolta da remoto contenga una relazione giornaliera e venga inviato al proprio responsabile a cadenza settimanale

Ai succitati accordi si aggiungono altre **3** accordi già stipulati nel 2022 e che prevedono come data di scadenza il 31/03/2023. Pertanto attualmente presso il consiglio regionale svolgono il lavoro in modalità agile 44 dipendenti su 100 complessivi (compreso il personale somministrato presente in servizio nel mese di gennaio; esclusi i dirigenti).

Si fa infine presente che entro la metà di gennaio 2023 hanno stipulato degli accordi individuali con il rispettivo referente politico anche 11 dipendenti assegnati ai Gruppi consiliari o alle segreterie politiche.

L'Accordo stralcio del 29 luglio 2022 tratta, all'articolo 8, anche il lavoro da remoto e all'articolo 7 prevede che, nei casi di progetti di telelavoro in essere alla data di entrata in vigore dell'accordo, gli Enti interessati si adeguino entro il 31 dicembre 2023.

Poiché l'Amministrazione regionale aveva avviato già nel 2018, a livello di sperimentazione, un progetto di telelavoro denominato "Vela", a cui hanno aderito **2** dipendenti del Consiglio regionale, considerato il permanere dei requisiti di accesso al suddetto progetto, nelle more di una revisione complessiva della disciplina interna di ente, a fine dicembre 2022 è stata ravvisata la necessità di provvedere al richiesto adeguamento mantenendo intanto le posizioni di telelavoro in essere e predisponendo a tal fine un apposito schema di accordo individuale.

Pertanto ai 44 accordi sopra citati si devono aggiungere ulteriori **2** accordi individuali siglati a fine 2022 per un periodo di sei mesi, afferenti alla modalità del **telelavoro**.



## Sottosezione "Piano triennale dei fabbisogni di personale"

### Consistenza del personale al 31/12/2022

Le seguenti tabelle riportano il numero complessivo del personale in servizio presso il Consiglio regionale alla data del 31 dicembre 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		6
	Specialista amministrativo-economico	41
D	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
<b>Totale</b>		<b>103</b>

UFFICIO DI GABINETTO	DIRIGENTI*	CAT. D	CAT. C	CAT. B	CAT. A	Personale in servizio
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>			<b>5</b>
*Capo Ufficio di Gabinetto						

SEGRETARIA GENERALE DEL CONSIGLIO REGIONALE	DIRIGENTI	CAT. D	CAT. C	CAT. B	CAT. A	Personale in servizio
	5	48	34	8	1	96
	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
	50**

\* 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 31/12/2023;

Inoltre, 1 D, in organico presso l'Ufficio di Gabinetto, è in distacco presso il Comitato Europeo per le Regioni fino al 30/06/2023.

Nel 2023 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:

- 1 dipendente di categoria D e 1 dipendente di categoria C assegnati alla Segreteria generale\*;
- 3 dipendenti di categoria D e 3 dipendenti di categoria C assegnati al Servizio Organi di garanzia\* (di cui 1 D e 1 C assunti 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 (1 presso la Segreteria generale, 1 presso il Servizio sistemi informativi e affari generali e 1 presso il Servizio giuridico legislativo).

\* 5 delle suddette unità di personale somministrato (2 D e 3 C) entreranno in servizio a febbraio 2023 e saranno destinate allo svolgimento di attività correlate al rinnovo della legislatura.

Con riferimento alla dotazione organica prevista, gli scostamenti risultanti dal personale effettivamente in servizio segnalano una carenza d'organico di **1 dirigente, 20 D, 8 C e 5 B**.

*Si fa presente che nel corso del biennio 2021-2022, 15 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 in corso di svolgimento un nuovo concorso a fine 2021 e pertanto la relativa graduatoria sarà disponibile non prima della metà del 2023 (si segnala che l'ultima sessione delle prove orali sono calendarizzate il 17 marzo 2023).*

## 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.*

*Tra il 2000 e il 2010 il legislatore regionale manifestò, con due distinte norme, l'intenzione di procedere all'istituzione di un ruolo del personale del Consiglio distinto da quello dell'Amministrazione regionale, non dando però seguito a tali norme programmatiche.*

La legge regionale n. 14 del 7 novembre 2022 ("Disposizioni sull'autonomia organizzativa del Consiglio regionale") ha abrogato le precedenti norme che ipotizzavano l'istituzione di un ruolo del personale consiliare e, all'articolo 2, ha confermato che il personale di ruolo assegnato agli uffici del Consiglio regionale appartiene al ruolo unico del personale regionale.

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); inoltre il legislatore regionale ha adottato 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, nonché autonome attività di formazione per le specifiche esigenze consiliari

L'autonomia consiliare è stata confermata, rafforzata e tutelata dalla succitata legge regionale 14/2022 che oltre a costituire un testo unico delle precedenti norme in materia, ha introdotto importanti novità soprattutto con riferimento alla pianificazione dei fabbisogni professionali e allo sviluppo delle professionalità.

Ai sensi dall'articolo 10 della L.R. 14/2022, compete infatti all'Ufficio di Presidenza, la determinazione annuale dei fabbisogni professionali del Consiglio regionale nell'ambito della propria dotazione organica, con esclusione del personale addetto agli uffici di supporto agli organi politici; il Consiglio provvede poi a comunicare i propri fabbisogni alla Giunta regionale per il recepimento negli atti di programmazione annuale e triennale, nel limite del 5 per cento delle risorse disponibili per i fabbisogni complessivi (limite che può essere modificato dalla Giunta regionale solo previa intesa con l'Ufficio di presidenza del Consiglio regionale).

Spetta poi all'Amministrazione regionale definire le relative strategie di copertura e le scelte in materia di reclutamento (ai sensi dell'articolo 11 L.R. 14/2022, per l'assunzione del personale consiliare trova

applicazione quanto previsto per il personale del ruolo unico regionale dai titoli II e III della L.R. 18/2016). In ogni caso per l'assunzione di personale con specifiche professionalità connesse allo svolgimento dei compiti e funzioni istituzionali del Consiglio regionale, il competente ufficio dell'Amministrazione regionale attiva le procedure selettive previste dalla legge su richiesta motivata dell'Ufficio di Presidenza (le tempistiche e le modalità delle procedure vanno concordate tra Giunta regionale e Ufficio di Presidenza; inoltre la Segreteria generale del Consiglio regionale assicura il supporto tecnico-amministrativo per l'espletamento delle procedure).

Pertanto con il presente PIAO vengono determinati per la prima volta ufficialmente, ai sensi dell'articolo 10 della L.R. 14/2022, i fabbisogni professionali del Consiglio regionale del Friuli Venezia Giulia per l'anno 2023.

I fabbisogni sono finalizzati, in primo luogo, alla copertura delle attuali carenze d'organico, determinate dal personale cessato negli anni precedenti; in secondo luogo ad assicurare il *turn over* del personale per il quale è prevista la cessazione per collocamento in quiescenza/sopraggiunto limite ordinamentale nel 2023 (attualmente sono previste le cessazioni, entro il primo semestre del 2023, di 4 unità di categoria D, di cui una con profilo specialista tecnico, e di 1 unità di categoria C con profilo assistente amministrativo economico).

Inoltre i fabbisogni professionali per il 2023 vanno 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".

In base alla copertura dei fabbisogni occupazionali per gli anni 2021 e 2022 definiti dalla Giunta regionale, il Consiglio regionale ha acquisito le seguenti unità di personale:

- per quanto riguarda i fabbisogni 2021, sulle **11** unità assegnate (3 D e 8 C) sono state acquisite 9 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, 7 C amm-eco per assunzione da graduatoria del concorso pubblico, di cui 1 dal concorso per C disabili); restano da acquisire 1 D amm-eco e 1 C tecnico;
- per quanto riguarda i fabbisogni 2022, sulle **13** unità assegnate sono state acquisite solo 6 unità di categoria C amministrativo-economico per assunzione da graduatoria del concorso pubblico, ma una di queste si è dimessa pochi mesi dopo; restano da acquisire tutte le rimanenti unità (3 D amm-eco, 1 D giornalista, 1 C amm-eco, 1 C tecnico, 1 B).

Si fa presente che proprio a seguito dell'assunzione di nuove unità di categoria C a seguito di concorso pubblico, nel 2022 si è ulteriormente aggravata la già precaria situazione relativa al personale di categoria B assegnato al Consiglio regionale: infatti una delle nuove risorse di categoria C era già presente in organico con un contratto di categoria B e il relativo passaggio alla categoria superiore ha provocato una nuova carenza tra i collaboratori amministrativi.

Pertanto, al fine di assicurare la regolare funzionalità dell'attività istituzionale del Consiglio regionale risulta prioritario acquisire le mancanti 5 unità di personale di categoria B (1 già prevista nei fabbisogni 2022), 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.

Risulta altresì 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 all'attività relativa alla gestione dei patrocini onerosi;
- 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'Agenzia ACON.

Sulla base delle sopra-riportate premesse si definisce pertanto che i fabbisogni professionali del Consiglio regionale per l'anno 2023 riguardano prioritariamente l'acquisizione delle seguenti unità:

- **12 D** (10 amm-eco, 1 turistico-culturale, 1 tecnico)
- **7 C** (5 amm-eco e 2 tecnico)
- **5 B**

Nel caso di impreviste ulteriori carenze di personale si provvederà in corso anno ad aggiornare i propri fabbisogni con una modifica al presente PIAO.

Nelle more della copertura dei fabbisogni professionali per gli anni 2021, 2022 e 2023, nonché per le esigenze di supporto alle attività specificatamente correlate al cambio di legislatura, il Consiglio regionale potrà attivare, nei limiti degli stanziamenti di bilancio, dei contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, ai sensi dell'articolo 11, comma 3, della L.R. 14/2022.

A seguito dell'approvazione del presente PIAO, il Consiglio regionale comunicherà i propri fabbisogni professionali per l'anno 2023, come sopra determinati, alla Giunta regionale per il recepimento nei relativi atti di programmazione.

## 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 16, comma 1, della legge regionale 14/2022 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.*

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).

La pianificazione della formazione per il personale consiliare 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.

Con l'entrata in vigore del PIAO, il piano triennale di cui alla lettera a) è assorbito da questo nuovo strumento di programmazione e trova collocazione nella presente sottosezione e in un apposito allegato.

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.

All'interno del Documento di pianificazione strategica relativo al triennio 2023 – 2024 – 2025 sono indicate le azioni di miglioramento e potenziamento della *performance* consiliare che rilevano le esigenze di specifici percorsi formativi del personale consiliare nell'ambito delle diverse linee strategiche.

Nello specifico, si sottolinea la necessità di dare massima centralità all'innovazione tecnologica, anche attraverso la costante attività di aggiornamento e di manutenzione della conoscenza da parte del personale e degli stessi Consiglieri regionali degli strumenti e delle procedure informatiche attivate, così da poter utilizzare al massimo i vantaggi offerti dalla tecnologia informatica e di raccorderla opportunamente con una conseguente azione di razionalizzazione organizzativa. Inoltre, la revisione dei modelli organizzativi, conseguente all'introduzione del lavoro agile, richiederà una formazione incentrata sulla modifica della cultura organizzativa e sullo sviluppo delle tecnologie digitali, che costituirà una priorità per la formazione del personale del Consiglio regionale.

Per quanto riguarda lo sviluppo di nuovi e qualificanti rapporti con la cittadinanza e con la società regionale (ad esempio l'utenza Corecom), assume valenza strategica, non solo il potenziamento delle risorse, ma anche l'opportuna pianificazione di percorsi formativi dedicati al personale impiegato in tali attività al fine della valorizzazione del ruolo e dell'azione di tali soggetti.

Dal punto di vista organizzativo, infine, diventa quanto mai strategica la promozione e lo sviluppo del ruolo del Consiglio e la migliore operatività della struttura, traguardo raggiungibile con la maggiore qualificazione e la crescita professionale delle risorse umane. È pertanto necessaria la crescita delle professionalità operanti all'interno del Consiglio, operando sia sul rafforzamento e valorizzazione delle competenze tecniche a elevato contenuto specialistico, sia favorendo il lavoro di gruppo e di progetto teso alla promozione di una visione condivisa della struttura consiliare e alla coesione organizzativa.

Il 26 agosto 2022 è stata avviata la nuova rilevazione dei fabbisogni formativi propedeutica alla stesura del nuovo Piano triennale della formazione 2023 – 2025: è stato chiesto ai dirigenti della Segreteria generale, compreso il Capo di Gabinetto, di compilare un'apposita scheda sulla base delle principali tematiche di formazione collegate agli obiettivi strategici. Gli esiti della rilevazione hanno per buona parte confermato le esigenze formative già emerse negli anni precedenti, ma sono state anche arricchite da ulteriori fabbisogni collegati sia alle recenti evoluzioni normative nell'ambito del rafforzamento dell'attività della P.A, sia a progetti di sviluppo organizzativo del Consiglio regionale in un'ottica di efficientamento delle risorse e riduzione delle spese.

Tra le tematiche si rileva la necessità di formazione, base e avanzata, rivolta al personale del Servizio Amministrativo, finalizzata a garantire la qualificazione del Consiglio regionale quale stazione appaltante, in seguito alle recentissime linee guida ANAC e in previsione dell'entrata in vigore nuovo Codice dei contratti (attività formativa proposta dal Servizio Amministrativo).

Si ritiene quanto mai opportuno, inoltre, organizzare corsi di formazione su alcune tematiche trasversali tese a favorire la creazione di team di lavoro coesi (spirito di squadra e armonia di rapporti) ed efficaci (incremento della produttività e della qualità del lavoro), all'interno di una visione strategica per l'efficientamento generale dell'attività e del livello della prestazione del Consiglio regionale, rivolta a dirigenti e posizioni organizzative.

Viene ribadita l'obbligatorietà di svolgere formazione in ambito anticorruzione e privacy e, a tal proposito, si ritiene più che necessaria la formazione – già in programma nel catalogo della piattaforma regionale – sul Nuovo codice di comportamento dei dipendenti della Regione Friuli Venezia Giulia, approvato con il DPR n. 0153 del 21 novembre 2022, in considerazione di due fattori: da una parte il cambio di legislatura che comporterà un considerevole rinnovo del personale dei Gruppi politici e delle Segreterie; dall'altra le indicazioni del PNA 2022, secondo cui la prevenzione della corruzione contribuisce a generare valore pubblico e, quindi, in quest'ottica diventa strategico l'incremento della formazione in materia di prevenzione alla corruzione e trasparenza rivolto a tutto il personale consiliare.

In ultimo si ricorda che per l'anno 2023 sono stati programmati dall'Amministrazione centrale – anche se non ancora in calendarizzati - i corsi obbligatori di base e di aggiornamento in tema di sicurezza sul luogo di lavoro: oltre ai corsi per i nuovi assunti e per l'uso dei videoterminali, sono previsti corsi rivolti ai Responsabili delle squadre di emergenza relativamente all'aggiornamento dei formatori in base al Dlgs 81/08, cui sarebbe opportuno aggiungere i corsi di formazione BLSD – Basic Life Support Defibrillation - per i componenti delle squadre con incarico di primo soccorso e antincendio.

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 F.



## 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: metà luglio- inizio 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.

Per il monitoraggio della sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” si rinvia all’apposito paragrafo [Monitoraggio sull’idoneità e sull’attuazione delle misure](#).

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).

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.

# Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: STEFANO PATRIARCA  
CODICE FISCALE: \*\*\*\*\*  
DATA FIRMA: 31/01/2023 13:16:40

NOME: FRANCESCO RUSSO  
CODICE FISCALE: \*\*\*\*\*  
DATA FIRMA: 06/02/2023 17:03:43