



**REGIONE CALABRIA  
GIUNTA REGIONALE**

# **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025-2027**

## **PARTE GENERALE**

*A cura del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane*

*Approvato con Deliberazione della Giunta regionale n. 113 del 25 marzo 2025*

## Sommario

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Sezione 1 - Scheda anagrafica dell'Amministrazione e analisi di contesto</b>               | <b>4</b>  |
| <b>1.1 Scheda anagrafica dell'Amministrazione</b>   | <b>4</b>  |
| <b>1.2 Analisi di contesto</b>  | <b>4</b>  |
| <b>1.2.1 Contesto esterno</b>   | <b>4</b>  |
| <b>1.2.2 Contesto interno</b>   | <b>6</b>  |
| <b>Sezione 2 - Valore pubblico, Performance e Anticorruzione</b>                              | <b>6</b>  |
| <b>2.1 Valore pubblico</b>  | <b>7</b>  |
| <b>2.1.1 Gli Ambiti PIAO</b>  | <b>9</b>  |
| <b>2.2 Performance</b>  | <b>12</b> |
| <b>2.2.1 Performance individuale</b>  | <b>13</b> |
| <b>2.2.2 Performance di unità organizzativa</b>   | <b>14</b> |
| <b>2.2.3 Performance di Ente</b>  | <b>16</b> |
| <b>2.3 Rischi corruttivi e trasparenza</b>  | <b>16</b> |
| <b>2.3.1 Sistema di gestione del rischio</b>  | <b>17</b> |
| <b>2.3.2 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza</b>               | <b>18</b> |
| <b>Sezione 3 - Organizzazione e Capitale Umano</b>  | <b>19</b> |
| <b>3.1 Sottosezione di programmazione - Struttura organizzativa</b>                           | <b>19</b> |
| <b>3.1.1 Organigramma</b>   | <b>19</b> |
| <b>3.1.2 Consistenza del personale alla data del 01 febbraio 2025</b>                         | <b>20</b> |
| <b>3.2 Sottosezione di programmazione - Piano dei fabbisogni del personale</b>                | <b>22</b> |
| <b>3.3 Fabbisogni formativi e correlazione con gli obiettivi di performance</b>               | <b>22</b> |
| <b>3.4 Piano delle azioni positive e obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente</b> | <b>23</b> |
| <b>3.5 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale</b>                               | <b>25</b> |
| <b>3.6 Lavoro agile</b>   | <b>25</b> |
| <b>Sezione 4 - Monitoraggio</b>   | <b>26</b> |

## **PREMESSA**

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è uno strumento attraverso il quale la Regione Calabria si propone di sviluppare e promuovere il Valore Pubblico, inteso come il miglioramento del benessere delle comunità di riferimento.

Il presente documento è stato predisposto coinvolgendo le diverse articolazioni politiche ed amministrative, in un'ottica di integrazione e convergenza sinergica verso la piena attuazione delle strategie dell'Ente al fine di assolvere alle finalità perseguite dal legislatore in relazione ai corrispondenti ambiti programmatici quali parti integranti del PIAO 2025-2027 e tiene conto, altresì, delle indicazioni contenute nelle Direttive del Ministro della Funzione Pubblica in materia di rispetto dei tempi di pagamento e di formazione del personale.

Le scelte strategiche dell'ente attraverso il PIAO creano Valore Pubblico che a sua volta viene generato attraverso gli obiettivi di performance organizzativa e viene protetto attraverso le misure adottate in materia di prevenzione della Corruzione e promozione della Trasparenza e sostenuto attraverso l'impegno del personale e le Azioni di miglioramento della salute organizzativa e della salute professionale.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 della Giunta regionale si compone di una Parte Generale, collazionata sulla base dei contributi forniti direttamente da ciascun Settore per la parte di propria competenza e di n. 5 allegati:

- Allegato 1) Piano della performance 2025-2027 e relativi allegati;
- Allegato 2) Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza 2025-2027;
- Allegato 3) Piano delle Azioni Positive 2025-2027;
- Allegato 4) Piano del fabbisogno del personale 2025-2027 e relativi allegati;
- Allegato 5) Piano triennale di formazione del personale 2025-2027.

Il presente documento è pubblicato nella Sezione "*Amministrazione Trasparente*" del sito internet istituzionale della Regione Calabria raggiungibile al link [www.regione.calabria.it](http://www.regione.calabria.it) e reso disponibile nell'apposito portale "PIAO" del Dipartimento della Funzione Pubblica raggiungibile al link <https://piao.dfp.gov.it/>

## Sezione 1 - Scheda anagrafica dell'Amministrazione e analisi di contesto

Di seguito vengono forniti i dati generali dell'amministrazione regionale e i principali elementi dell'analisi di contesto.

### 1.1 Scheda anagrafica dell'Amministrazione

|                                    |   |
|------------------------------------|---|
| <b>Ente</b>                        | Regione Calabria - Giunta regionale   |
| <b>Sede principale</b>             | Loc. Germaneto, viale Europa - 88100 Catanzaro  |
| <b>Sito internet istituzionale</b> | <a href="https://www.regione.calabria.it">https://www.regione.calabria.it</a>   |
| <b>Telefono (centralino)</b>       | Centralino Tel. (+39) 0961.46651<br>N° Verde: 800841289   |
| <b>Email URP:</b>                  | <a href="mailto:urp.regione@regione.calabria.it">urp.regione@regione.calabria.it</a> ;<br><a href="https://www.regione.calabria.it/website/urp/rispondeurp/">https://www.regione.calabria.it/website/urp/rispondeurp/</a> |
| <b>PEC:</b>                        | <a href="https://www.regione.calabria.it/website/pec/">https://www.regione.calabria.it/website/pec/</a>   |
| <b>CODICE FISCALE:</b>             | 02205340793   |
| <b>PARTITA IVA:</b>                | 02205340793   |

### 1.2 Analisi di contesto

In questa sezione vengono riportati i principali elementi di contesto esterno ed interno rilevanti per la programmazione strategica.

#### 1.2.1 Contesto esterno

Lo sviluppo dell'analisi è inquadrato secondo i goal e i target dell'Agenda 2030<sup>1</sup>, costituendo quest'ultima il quadro di riferimento per la definizione degli obiettivi di sostenibilità delle politiche di sviluppo.

La tabella che segue è un estratto della Strategia Regionale per lo Sviluppo Sostenibile.

<sup>1</sup> L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile è un programma d'azione per le persone, il pianeta e la prosperità. Sottoscritta il 25 settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri delle Nazioni Unite, e approvata dall'Assemblea Generale dell'ONU, l'Agenda è costituita da 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile - Sustainable Development Goals, SDGs - inquadrati all'interno di un programma d'azione più vasto costituito da 169 target o traguardi, ad essi associati, da raggiungere in ambito ambientale, economico, sociale e istituzionale entro il 2030.

| GOAL | INDICATORI  | Calabria (2022) | Mezzogiorno (2022) | Italia (2022) | Calabria (2010) | Mezzogiorno (2010) | Italia (2010) | Confronto Italia-Calabria (2022) | Confronto Calabria (2022-2010) |
|------|---|-----------------|--------------------|---------------|-----------------|--------------------|---------------|----------------------------------|--------------------------------|
| 1    | Percentuale di popolazione che vive in condizione di povertà o esclusione sociale (Istat, %)                                  | 42,8            | 40,6               | 24,4          | 41,5            | 40,5               | 25            | -                                | -1,3                           |
| 2    | Quota di superficie agricola utilizzata (SAU) investita da coltivazioni biologiche (Istat, %)                                 | 35,7            | 22,9               | 18,7          | 18,4            | 11,3               | 8,7           | -17                              | 17,3                           |
| 3    | Probabilità di morte sotto i 5 anni (Istat, per 1.000)  | 4,08            | 3,38               | 2,85          | 4,53            | 4,68               | 3,81          | -1,23                            | -0,45                          |
| 4    | Alunni con disabilità: scuola dell'infanzia (Ministero dell'istruzione e del merito %)  | 1,7             | n.d.               | 2,4           | 1               | n.d.               | 1,2           | 0,7                              | 0,7                            |
| 5    | Rapporto tra i tassi di occupazione (25-49 anni) delle donne con figli in età prescolare e delle donne senza figli (Istat, %) | 80,8            | 66,8               | 72,4          | 74,1            | 62                 | 72,4          | -8,4                             | 6,7                            |
| 6    | Famiglie che lamentano irregolarità nell'erogazione di acqua (Istat, %)   | 45,1            | 21,4               | 9,7           | 33,4            | 18,7               | 10,8          | -35,4                            | -11,7                          |
| 7    | Famiglie molto o abbastanza soddisfatte per la continuità del servizio elettrico (Istat, %)                                   | 88,4            | 89                 | 92,2          | 88,8            | 88,6               | 92,1          | 3,8                              | -0,4                           |
| 8    | Consumo materiale interno (Istat - milioni di tonnellate)   | 11,4            | 163,7              | 516           | 11,2            | 161,1              | 685,8         | 504,6                            | 0,2                            |
| 9    | Percentuale di piccole imprese con almeno un rapporto creditizio  | 49,1            | n.d.               | 51,6          | 49,1            | n.d.               | 51,6          | 2,5                              | 0                              |
| 10   | Tasso di variazione del reddito familiare pro capite per il totale della popolazione (Istat, %) (*)                           | -9,89           | 0,91               | 3,6           | -5,8            | -5                 | -1,8          | 13,49                            | 6,71                           |
| 11   | Percentuale di persone che vivono in abitazioni con problemi strutturali o  | 16,3            | 18,8               | 16,6          | 25              | 20,7               | 20,5          | 0,3                              | -8,7                           |

| GOAL | INDICATORI  | Calabria (2022) | Mezzogiorno (2022) | Italia (2022) | Calabria (2010) | Mezzogiorno (2010) | Italia (2010) | Confronto Italia-Calabria (2022) | Confronto Calabria (2022-2010) |
|------|---|-----------------|--------------------|---------------|-----------------|--------------------|---------------|----------------------------------|--------------------------------|
|      | problemi di umidità (Istat, %)  |                 |                    |               |                 |                    |               |                                  |                                |
| 12   | Consumo materiale interno pro capite (Istat, ton/pro capite) - Anni di riferimento 2022 e 2010  | 6,1             | 8,2                | 8,8           | 5,7             | 7,7                | 8             | 2,7                              | 0,4                            |
| 13   | Popolazione esposta al rischio di alluvioni (Ispra, %)  | 12,8            | 5,1                | 11,5          | 3,9             | 3,2                | 10            | -1,3                             | 8,9                            |
| 14   | Rifiuti marini spiaggiati (ISPRA su dati Strategia Marina - N. per 100 metri di spiaggia) (Anni di riferimento 2022 e 2015)                       | 393             | n.d.               | 303           | 497             | n.d.               | 511           | -90                              | -104                           |
| 15   | Aree protette (Istat, Elaborazione su dati Ministero dell'Ambiente e della tutela del territorio e del mare, %) - Anni di riferimento 2022 e 2012 | 26,6            | 25,2               | 21,7          | 26,6            | 25,1               | 21,6          | -4,9                             | 0                              |
| 16   | Numero delle vittime di omicidio volontario ogni 100mila abitanti (Ministero dell'Interno, n. per 100k ab)  | 0,5             | 0,7                | 0,5           | 3,1             | 1,3                | 0,9           | 0                                | 2,6                            |

## 1.2.2 Contesto interno

L'analisi del contesto interno dell'Amministrazione ha ad oggetto la disamina degli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione dei processi amministrativi. Attraverso tale analisi è possibile, da un lato, far emergere il sistema delle responsabilità attorno a cui ruota l'organizzazione regionale e dall'altro il livello di complessità dell'amministrazione stessa. Per un'attenta analisi del contesto interno si rinvia alla sezione 3 del presente documento.

## Sezione 2 – Valore pubblico, Performance e Anticorruzione

Per Valore Pubblico (a seguire VP), in senso stretto, le Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica, intendono *“il livello complessivo di benessere economico, sociale, ma anche ambientale e/o sanitario, dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholders creato da un'amministrazione pubblica o co-creato insieme ad organizzazioni private (contributors), rispetto ad una baseline, o livello di partenza”*.

La nozione di “Valore Pubblico” associata alle organizzazioni pubbliche è tradizionalmente definita come la messa in atto e la concretizzazione delle aspirazioni collettive e dei bisogni dei cittadini attraverso l'azione degli enti pubblici: ne discende che un Ente riesce a creare valore pubblico quando

produce un insieme equilibrato di impatti sui livelli di benessere economico, sociale, ambientale, sanitario dei cittadini, ossia quando migliora le prospettive del benessere rispetto al punto di partenza.

Pertanto, in senso più ampio la creazione di VP avviene quando, coinvolgendo e motivando dirigenti e dipendenti, si perseguono le performance di efficienza e di efficacia in modo funzionale al miglioramento degli impatti. In tale prospettiva, il VP si crea programmando obiettivi operativi specifici (e relativi indicatori performance di efficacia quanti-qualitativa e di efficienza economico-finanziaria, gestionale, produttiva, temporale) e obiettivi operativi trasversali, come quelli che la Regione Calabria si è posta di realizzare.

## 2.1 Valore pubblico

Per individuare gli obiettivi di Valore Pubblico è necessario fare riferimento alla pianificazione strategica degli obiettivi specifici triennali e dei relativi indicatori di impatto. L'esistenza di variabili esogene che potrebbero influenzare gli impatti non esime l'amministrazione dal perseguire politiche volte a migliorare il livello di benessere di utenti, stakeholder e cittadini.

Misurare l'impatto degli obiettivi di Valore Pubblico significa individuare indicatori in grado di esprimere l'effetto atteso o generato da una politica o da un servizio sui destinatari diretti o indiretti, nel medio-lungo termine, nell'ottica della creazione di Valore Pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi di Valore Pubblico dell'Amministrazione e gli indicatori di impatto per la misurazione.

| Linea di Valore Pubblico      |   | Sanità  |  |
|-------------------------------|---|---|--|
| <b>Obiettivo strategico</b>   | Superamento del regime commissariale e miglioramento dell'efficienza e della qualità del Sistema Sanitario Regionale  |   |  |
| <b>Valore pubblico atteso</b> | <i>Ottimizzazione ed efficientamento del sistema di pronto soccorso e della rete di emergenza urgenza</i>   | <i>Implementazione di azioni per lo sviluppo dei programmi di screening e relativo monitoraggio</i> | <i>Percorso Attuativo di Certificabilità (PAC)</i> |
| <b>Stakeholders</b>           | Presidenza del Consiglio dei Ministri (per quanto legato al regime commissariale), Azienda Zero, Agenas, Ministero della Salute, Aziende sanitarie ed ospedaliere, Università calabresi (Facoltà di medicina)<br>Comuni, Strutture sanitarie private convenzionate / RSA, Associazioni sindacali di categoria, Associazioni di pazienti |   |  |

| Linea di Valore Pubblico      |   | Welfare   |  |
|-------------------------------|---|---|--|
| <b>Obiettivo strategico</b>   | Programmare un sistema integrato di Welfare mirato a migliorare il benessere di tutti i cittadini e ridurre le disuguaglianze   |   |  |
| <b>Valore pubblico atteso</b> | <i>Miglioramento della performance degli Ambiti</i>   | <i>Percorso Attuativo di Verifica e Controllo</i> |  |
| <b>Stakeholders</b>           | Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, Comuni (Ambiti territoriali), INPS, Aziende sanitarie<br>Enti e organizzazioni del terzo settore, Associazioni sindacali di categoria |   |  |

| Linea di Valore Pubblico      |  | Occupazione, Istruzione, Innovazione e Ricerca                                       |  |
|-------------------------------|--|--|--|
| <b>Obiettivo strategico</b>   | Sostenere la crescita occupazionale attraverso la qualificazione delle competenze e la ricerca scientifica   |  |  |
| <b>Valore pubblico atteso</b> | <i>Riduzione della disoccupazione</i>  | <i>Approfondimento e conoscenza del territorio calabrese da parte degli studenti</i> |  |
| <b>Stakeholders</b>           | Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca, Comuni, INPS, INAIL, Ufficio Scolastico regionale, Consiglio Nazionale delle Ricerche<br>Scuole e istituti di istruzione, Enti di formazione professionale, Enti e fondazioni di ricerca, Associazioni sindacali di categoria |  |  |

| Linea di Valore Pubblico      |  | Territorio, Ambiente e Rifiuti              |   |
|-------------------------------|--|---|---|
| <b>Obiettivo strategico</b>   | Tutelare il territorio e la popolazione e migliorare la gestione integrata delle risorse ambientali e dei rifiuti  |   |   |
| <b>Valore pubblico atteso</b> | <i>Rafforzamento del processo finalizzato all'approvazione dei nuovi strumenti urbanistici comunali, anche attraverso l'esercizio del potere sostitutivo</i>   | <i>Ingegnerizzazione delle reti idriche</i> | <i>Gestione sostenibile dei rifiuti urbani finalizzata alla preparazione per il riutilizzo e al riciclaggio</i> |
| <b>Stakeholders</b>           | Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza energetica, Ministero della Transizione ecologica, Autorità di Regolazione per Energia reti e ambiente (ARERA), Comuni e Province, ARRICAL, MIBAC, Associazioni ambientaliste, Ispettorato Nazionale per la Tutela dell'Ambiente (ISPRA), Capitanerie di Porto, Guardia costiera<br>Aziende pubbliche e private di gestione dei rifiuti, Gestori di discariche ed impianti di trattamento, Gestori di impianti di riciclaggio e recupero rifiuti, Università calabresi, CONAI, Consulti di filiera |   |   |

| Linea di Valore Pubblico      |  | Infrastrutture, Sviluppo economico, Turismo, Cultura  |                                   |
|-------------------------------|--|---|-----------------------------------|
| <b>Obiettivo strategico</b>   | Potenziare le infrastrutture e favorire uno sviluppo economico sostenibile   |   |                                   |
| <b>Valore pubblico atteso</b> | <i>Incremento del numero di passeggeri in transito negli aeroporti calabresi</i>   | <i>Customer satisfaction imprese beneficiarie di interventi (impianti e macchinari, fondo competitività e internazionalizzazione)</i> | <i>Valorizzazione biblioteche</i> |
| <b>Stakeholders</b>           | Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, Ministero dello Sviluppo economico, Ministero del Turismo, ANAS, RFI, Autorità Portuale di Gioia Tauro, Sacal e sistema aeroportuale, Comuni e Province, Confcommercio, Confindustria<br>Camere di commercio, Associazioni sindacali di categoria, Università calabresi, Investitori privati e fondi di venture capital, Operatori turistici, Pro loco, Gestori di siti archeologici e musei |   |                                   |

| Linea di Valore Pubblico      |   | Agricoltura e Forestazione  |  |  |
|-------------------------------|---|---|--|--|
| <b>Obiettivo strategico</b>   | Rilancio del settore agricolo e forestale con un approccio efficiente, sostenibile e innovativo   |   |  |  |
| <b>Valore pubblico atteso</b> | <i>Incentivi ai giovani agricoltori</i>   | <i>Incremento della superficie forestale (pubblica e privata) pianificata</i> | <i>Indice di reattività al fenomeno incendi boschivi</i> |  |
| <b>Stakeholders</b>           | Ministero delle Politiche agricole, alimentari e forestali, Agenzia per le erogazioni in agricoltura, Comuni e Province, Forze dell'ordine, Imprese di gestione forestale e gestione legno<br>Organizzazioni di categoria, Imprese agricole e cooperative, Consorzi di tutela, Università calabresi |   |  |  |

| Linea di Valore Pubblico      |  | Capacità amministrativa          |  |  |
|-------------------------------|--|----------------------------------|--|--|
| <b>Obiettivo strategico</b>   | Rilancio del settore agricolo e forestale con un approccio efficiente, sostenibile e innovativo  |                                  |  |  |
| <b>Valore pubblico atteso</b> | <i>Avanzamento della spesa dei Programmi comunitari</i>  | <i>Formazione dei neoassunti</i> | <i>Diffusione dell'alfabetizzazione digitale</i> | <i>Incremento del risultato di conformità all'esito del "Privacy Maturity Check"</i> |
| <b>Stakeholders</b>           | Dipartimento della Funzione Pubblica, Ministero per l'innovazione, Commissione europea, Associazioni sindacali di categoria, Università calabresi, Amministrazioni statali titolari di poteri inerenti progettualità (autorizzazioni ambientali, paesaggistiche, archeologiche, storiche, inerenti alla sicurezza pubblica), Comuni e Province<br>Ministero dell'Interno, Corte dei Conti, ANAC, AGID, Autorità Garante per la Protezione dei dati personali |                                  |  |  |

Per il dettaglio relativo al Valore pubblico ed agli obiettivi strategici si rimanda al Piano della performance 2025-2027 (Allegato 1).

### 2.1.1 Gli Ambiti PIAO

I quattro ambiti PIAO (1) semplificazione e reingegnerizzazione; 2) digitalizzazione; 3) piena accessibilità fisica e digitale; 4) pari opportunità ed equilibrio di genere), previsti dal D.P.C.M. 132/2022, sono stati arricchiti dalla Regione Calabria da un ulteriore elemento di classificazione, il PNRR. In tal modo si è voluto evidenziare che l'individuazione degli obiettivi strategici del presente Piano è stata realizzata anche in relazione a direttrici programmatiche nazionali di sviluppo della macchina amministrativa e del territorio di riferimento. Appare opportuno rilevare sul punto che la classificazione effettuata rappresenta anche lo svolgimento operativo di perseguimento degli obiettivi e permea dunque l'intero Piano.

| AMBITO PIAO                                     | Obiettivo strategico  | Aree di articolazione dell'obiettivo strategico  | Dipartimenti / Enti strumentali coinvolti  |
|---|---|--|--|
| <b>SEMPLIFICAZIONE E REINGEGNERIZZAZIONE</b>    | 7.1 - Migliorare l'efficienza dell'azione istituzionale evitando aggravii sui conti dell'Ente                                       | Realizzazione delle previsioni del Piano di Rigenerazione Amministrativa (PRiGA)                     | Segretariato generale<br>Organizzazione e Risorse Umane<br>Transizione digitale ed attività strategiche<br>Programmazione unitaria<br>Economia e Finanze<br>Autorità di Audit<br>Stazione Unica Appaltante<br>Tutti gli enti strumentali |
|   |   | Implementazione della Strategia Regionale per lo Sviluppo Sostenibile                                |  |
|   |   | Rafforzamento della capacità di prevenzione dei contenziosi  |  |
|   |   | Rafforzamento della capacità amministrativa nella gestione dei fondi UE                              |  |
|   |   | Miglioramento della trasparenza e dell'efficienza nella gestione dei fondi                           |  |
|   |   | Rafforzamento dei sistemi di monitoraggio e valutazione degli esiti della performance                |  |
|   |   | Reingegnerizzazione del processo relativo alla gestione del Protocollo informatico                   |  |
|   |   | Monitoraggio dei tempi di conclusione dei procedimenti   |  |
|   |   | Monitoraggio dei tempi di risposta dei Dipartimenti  |  |
|   |   | Monitoraggio dei tempi di definizione delle procedure di gara  |  |
|   |   | Potenziamento delle attività di coordinamento e supporto alle articolazioni amministrative dell'Ente |  |
|   |   | Monitoraggio e verifica dell'attuazione delle leggi regionali  |  |
| <b>DIGITALIZZAZIONE</b>                         | 7.1 - Migliorare l'efficienza dell'azione istituzionale evitando aggravii sui conti dell'Ente                                       | Società in house del digitale  | Transizione digitale ed attività strategiche   |
|   |   | Programma di affiancamento ai Comuni   |  |
|   |   | Programma di semplificazione dei procedimenti regionali più complessi con l'ausilio dell'AI          |  |
|   |   | Attività di affiancamento alle PMI per il sostegno alla transizione digitale                         |  |
|   |   | Costituzione della Consulta innovazione digitale   |  |
|   |   | Potenziamento CED e realizzazione Disaster Recovery  |  |
| <b>PIENA ACCESSIBILITÀ FISICA E DIGITALE</b>    | 7.1 - Migliorare l'efficienza dell'azione istituzionale evitando aggravii sui conti dell'Ente                                       | Diffusione dell'alfabetizzazione digitale  | Transizione digitale ed attività strategiche   |
|   |   | Programma di Academy del digitale  |  |
| <b>PARI OPPORTUNITÀ ED EQUILIBRIO DI GENERE</b> | 2.1 - Programmare un sistema integrato di Welfare mirato a migliorare il benessere di tutti i cittadini e ridurre le disuguaglianze | University Sport Young Community - insieme nelle diversità   | Salute e Welfare   |
|   |   | Social housing (Inclusione ed integrazione dei cittadini di etnia ROM)                               |  |
|   | 3.1 - Sostenere la crescita occupazionale attraverso la qualificazione delle competenze e la ricerca scientifica                    | Certificazione della parità di genere  | Lavoro   |
|   | 7.1 - Migliorare l'efficienza dell'azione istituzionale evitando aggravii sui conti dell'Ente                                       | Realizzazione del Centro Antiviolenza Regionale  | Salute e Welfare   |
| <b>PNRR</b>                                     | 7.1 - Migliorare l'efficienza dell'azione istituzionale evitando aggravii sui conti dell'Ente                                       | Monitoraggio puntuale degli interventi al fine di allineare gli obiettivi alla capacità di spesa     |  |

Nelle tabelle che seguono vengono sinteticamente rappresentati gli obiettivi operativi pertinenti rispetto agli ambiti PIAO:

| <b>SEMPLIFICAZIONE</b>  |   |
|---|---|
| <b>Obiettivi Strategici</b>   | <b>Obiettivi Gestionali</b>   |
| 1.1 - Superamento del regime commissariale e miglioramento dell'efficienza e della qualità del Sistema Sanitario Regionale          | 1.1.11.1 - Rilanciare la prevenzione oncologica nella Regione Calabria  |
| 2.1 - Programmare un sistema integrato di Welfare mirato a migliorare il benessere di tutti i cittadini e ridurre le disuguaglianze | 2.1.11.11 - Attuare politiche di welfare efficaci   |
|   | 2.1.11.12 - Supportare le politiche del welfare territoriale  |
| 4.1 - Tutelare il territorio e la popolazione e migliorare la gestione integrata delle risorse ambientali e dei rifiuti             | 4.1.14.1 - Garantire l'operatività delle Organizzazioni di volontariato (OdV) iscritte all'Albo regionale di protezione civile    |
| 7.1 - Migliorare l'efficacia dell'azione istituzionale, evitando aggravii sui conti dell'Ente                                       | 7.1.1.3 - Attuare il Piano dei controlli di regolarità amministrativa in fase successiva - L.R. 42/2022 R.R. n.1/2023             |
|   | 7.1.1.6 - Rafforzare il processo di riordino e semplificazione amministrativa dei Regolamenti Regionali                           |
|   | 7.1.3.2 - Migliorare l'efficacia e la qualità della regolazione in materia di incarichi extra ufficio.                            |
|   | 7.1.4.8 - Migliorare i tempi di istruttoria dei decreti di ingiunzione/revoca/recupero delle risorse vincolate.                   |
|   | 7.1.5.4 - Rafforzare le procedure di verifica di coerenza finalizzate all'utilizzo dei fondi PAC 2014/2020 della Regione Calabria |

| <b>DIGITALIZZAZIONE</b>   |  |
|---|--|
| <b>Obiettivi Strategici</b>   | <b>Obiettivi Gestionali</b>  |
| 5.1 - Potenziare le infrastrutture e favorire uno sviluppo economico sostenibile              | 5.1.8.7 - Tutelare, valorizzare e digitalizzare il patrimonio culturale  |
| 7.1 - Migliorare l'efficacia dell'azione istituzionale, evitando aggravii sui conti dell'Ente | 7.1.2.8 - Rafforzare il sistema regionale digitale delle P.A.  |
|   | 7.1.2.9 - Sostenere l'interoperabilità con gli enti locali, lo sviluppo delle competenze specialistiche digitali e la domanda di connettività      |
|   | 7.1.2.10 - Sviluppare servizi digitali avanzati rivolti a cittadini e imprese  |
|   | 7.1.3.3 - Ottimizzare i flussi informativi mediante controllo e miglioramento della migrazione dei dati rilevati dalle presenze sul sistema paghe. |
|   | 7.1.3.6 - Implementare la piattaforma ADACTA   |
|   | 7.1.4.4 - Potenziare la capacità dell'amministrazione nella gestione dei tributi   |
|   | 7.1.4.9 - Avviare la migrazione tecnologica della fonia regionale  |
|   | 7.1.5.2 - Efficientare la gestione dei fondi UE.   |
|   | 7.1.5.5 - Migliorare la trasparenza e l'efficienza nella gestione dei Fondi SIE  |

| <b>PIENA ACCESSIBILITA' FISICA E DIGITALE</b>   |   |
|---|---|
| <b>Obiettivi Strategici</b>   | <b>Obiettivi Gestionali</b>   |
| 2.1 - Programmare un sistema integrato di Welfare mirato a migliorare il benessere di tutti i cittadini e ridurre le disuguaglianze | 2.1.12.1 - Attuare il Piano Triennale delle Politiche giovanili: University Sport Young Community – insieme nelle diversità |

| PIENA ACCESSIBILITA' FISICA E DIGITALE  |  |
|---|--|
| Obiettivi Strategici  | Obiettivi Gestionali                         |
| 7.1 - Migliorare l'efficacia dell'azione istituzionale, evitando aggravii sui conti dell'Ente | 7.1.3.6 - Implementare la piattaforma ADACTA |

| PARI OPPORTUNUTA' ED UQUILIBRIO DI GENERE  |   |
|--|---|
| Obiettivi Strategici   | Obiettivi Gestionali                                      |
| 3.1 - Sostenere la crescita occupazionale attraverso la qualificazione delle competenze e la ricerca scientifica | 3.1.12.5 - Sostenere il diritto allo studio universitario |

| PNRR  |   |
|---|---|
| Obiettivi Strategici  | Obiettivi Gestionali  |
| 6.1 - Rilancio del settore agricolo e forestale con un approccio efficiente, sostenibile e innovativo | 6.1.10.10 - Ammodernare i Frantoi oleari” attuazione PNRR – Missione 2, componente 1, investimento 2.3            |
| 7.1 - Migliorare l'efficacia dell'azione istituzionale, evitando aggravii sui conti dell'Ente         | 7.1.4.1 - Ottimizzare la gestione delle risorse assegnate nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza |
|   | 7.1.5.1 - Cooperare al rispetto del cronoprogramma del Progetto “1000 Esperti”- PNRR                              |

## 2.2 Performance

Il Piano della performance 2025-2027 (Allegato 1 e parte integrante del presente documento) è stato redatto in ossequio al Sistema di Misurazione e valutazione della Performance (SMiVaP) della Regione Calabria (Regolamento regionale 1/2014 e s.m.i. e Linee guida metodologiche ed operative), nonché delle indicazioni contenute nella nota dell'Organismo Indipendente di Valutazione inerente a “*Criteri metodologici per la definizione degli obiettivi e per la predisposizione dei Piani della performance*” (Prot. n. 738104 del 25/11/2024).

Esso, a sua volta si compone di diversi allegati tecnici:

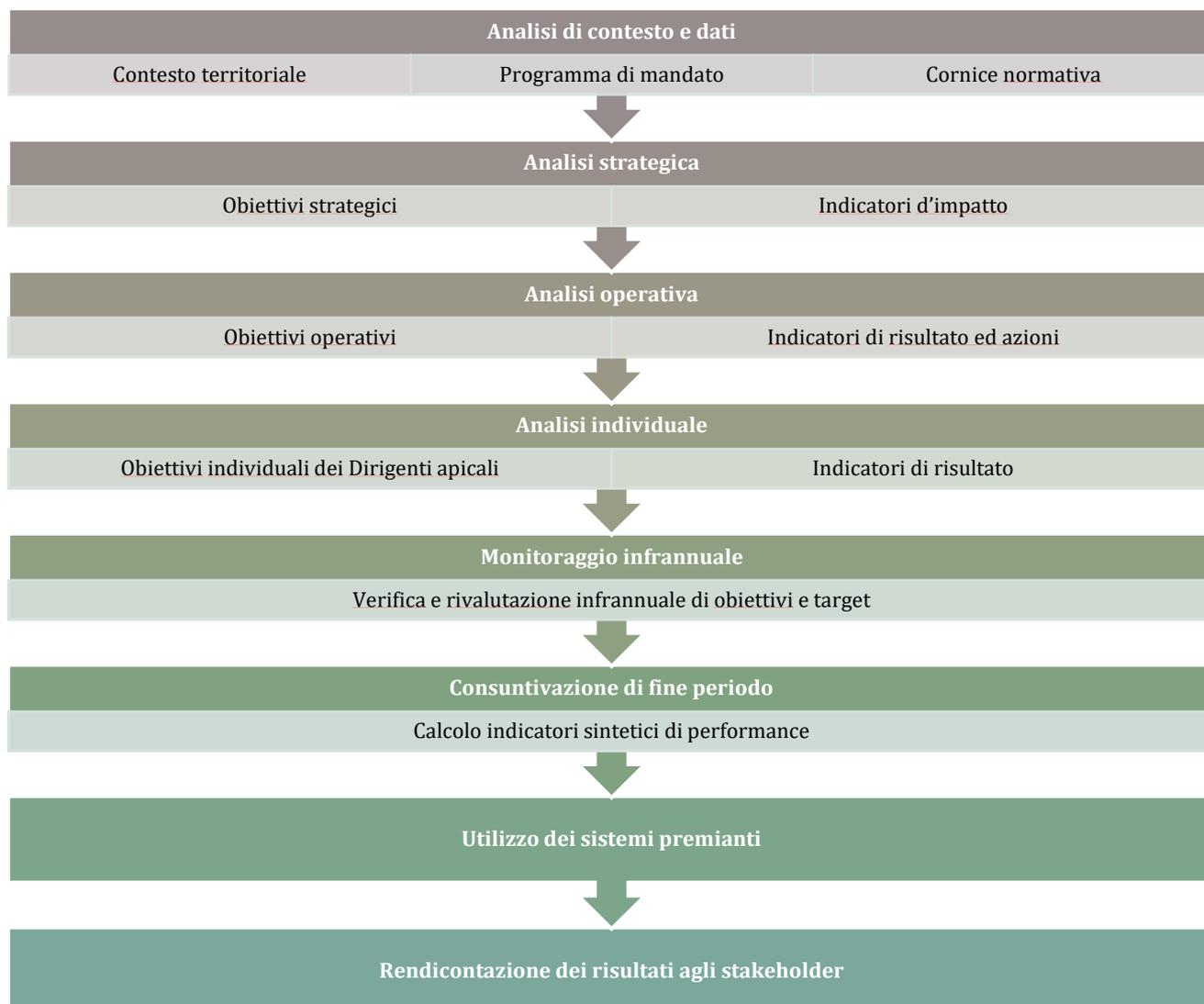
- Allegato 1.1 - Obiettivi strategici
- Allegato 1.2 - Obiettivi operativi delle articolazioni dell'Ente
- Allegato 1.3 - Obiettivi individuali dei Dirigenti Generali dei Dipartimenti regionali, dei Dirigenti delle Strutture apicali equiparate e dei Dirigenti apicali degli Enti strumentali.

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

Le diverse fasi in cui si articola il ciclo della performance consistono nella definizione e nell'assegnazione degli obiettivi, nel collegamento tra gli obiettivi e le risorse, nel monitoraggio costante

e nell'attivazione di eventuali interventi correttivi, nella misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, nell'utilizzo dei sistemi premianti. Il ciclo si conclude con la rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi.



### 2.2.1 Performance individuale

Per il dettaglio relativo agli obiettivi individuali dei Dirigenti Generali dei Dipartimenti regionali, dei Dirigenti delle Strutture apicali equiparate e dei Dirigenti apicali degli Enti strumentali si rimanda al corrispondente allegato tecnico del presente Piano. I risultati saranno riportati nella Relazione sulla performance. Il calcolo dell'indice di valutazione si basa su quattro distinti fattori valutativi<sup>2</sup>.

| Fattore valutativo                    | Peso (%) | Contenuti   |
|---------------------------------------|----------|---|
| <b>1a - Performance organizzativa</b> | 35       | <p>Grado di attuazione degli obiettivi assegnati alla struttura di appartenenza nell'ambito del Piano della Performance e risultante dalla Relazione sulla performance.</p> <p>Al fine di consentire la piena applicazione di quanto previsto dall'art.1, comma 8bis, della L. 190/2012 che prevede "che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza" sono stati previsti obiettivi individuali trasversali riguardanti l'ambito della trasparenza e della prevenzione della corruzione.</p> <p>Per i Dirigenti Apicali degli Enti Strumentali si fa riferimento alla performance</p> |

<sup>2</sup> I dirigenti apicali degli enti strumentali sono figure equi ordinate ai dirigenti generali dei dipartimenti regionali e pertanto deve ritenersi applicabile il medesimo schema valutativo. La competenza a formulare le proposte di valutazione è dell'OIV e il titolare del potere valutativo è la Giunta regionale, così come previsto dal regolamento regionale 1/2014.

|   |    |  |
|---|----|--|
|   |    | generale rilevata attraverso la Relazione sulla performance del medesimo Ente; in assenza di tale misurazione si fa riferimento al grado di attuazione degli obiettivi strategici dell'Ente strumentale, anche in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, misurati attraverso gli obiettivi operativi e la cui misurazione deve essere fornita dalla Relazione sulla performance dell'Ente strumentale.   |
| <b>1b - Obiettivi individuali</b>   | 20 | Sono specifici obiettivi individualmente assegnati e formalmente attribuiti. Riportati nei paragrafi seguenti.   |
| <b>1c - Obiettivi individuali specifici come da contratto individuale</b> | 10 | Si tratta di obiettivi individuali specifici, definiti ed assegnati ai Dirigenti Generali nel contratto individuale. Detti obiettivi devono essere in linea con le caratteristiche previste dall'art. 7 della Legge Regionale 3/2012 e s.m.i. (da ultimo la legge regionale n. 42/2022)<br>Rif. Art. 6, comma 2 bis Reg. Regionale 1/2014 e s.m.i. In assenza il relativo peso si aggiunge al peso degli obiettivi individuali   |
| <b>2 - Capacità di differenziazione delle valutazioni</b>                 | 5  | Misura la capacità di valutare i collaboratori anche mediante significativa differenziazione delle valutazioni di performance individuale effettuate (per un maggiore dettaglio in materia di Scarto Quadratico Medio si rinvia a quanto previsto dalle linee guida metodologiche).<br>Rif. Art. 4, com. 2 e art. 6, comma 2 Reg. Regionale 1/2014 e s.m.i.  |
| <b>3 - Competenze e comportamenti professionali e organizzativi</b>       | 20 | Valutazione secondo le declaratorie previste dal R.R. 1/2014 e s.m.i.<br>In particolare per tutti i Dirigenti Generali dei Dipartimenti regionali e delle Strutture apicali equiparate saranno utilizzati i seguenti elementi di dettaglio di cui all'Allegato 1- regole di dettaglio al R.R. 1/2014 e s.m.i.:<br>1) CAPACITA' MANAGERIALI;<br>2) GRADO DI COOPERAZIONE E CAPACITA' DI COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA;<br>3) GRADO DI CONFORMITA' DEI COMPORTAMENTI ALLA NORMATIVA                                 |
| <b>4 - Performance generale di Ente</b>                                   | 10 | Rappresenta la performance generale dell'Ente rispetto alla quale tutto personale è coinvolto, misurata attraverso gli indicatori d'impatto. La performance generale di Ente, la cui misurazione verrà riportata nella Relazione sulla performance, riguarderà sia i dirigenti generali dei dipartimenti regionali, e delle strutture equiparate, che i dirigenti apicali degli enti strumentali; anche questi ultimi sono infatti coinvolti nelle strategie dell'Ente regione, rilevanti ai fini della performance. |

Ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato, la performance individuale, misurata attraverso tutti i fattori valutativi sopra descritti, consentirà di collocare i dirigenti oggetto di valutazione in uno dei seguenti livelli premiali:

| RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI                           | INDENNITA'           |
|--|----------------------|
| Livello 4 - INADEGUATO - punti da 0 a 60/100       | Nessuna retribuzione |
| Livello 3 - ADEGUATO - punti da 61/100 a 80/100    | 60                   |
| Livello 2 - DISTINTO - punti da 81/100 a 90/100    | 80                   |
| Livello 1 - ECCELLENTE - punti da 91/100 a 100/100 | 100                  |

### 2.2.2 Performance di unità organizzativa

Per il dettaglio relativo agli obiettivi operativi assegnati alle Unità organizzative si rimanda al corrispondente allegato tecnico del presente Piano.

La performance organizzativa è il grado di raggiungimento degli obiettivi operativi assegnati alle strutture dell'Ente. I risultati saranno riportati nella Relazione sulla performance.

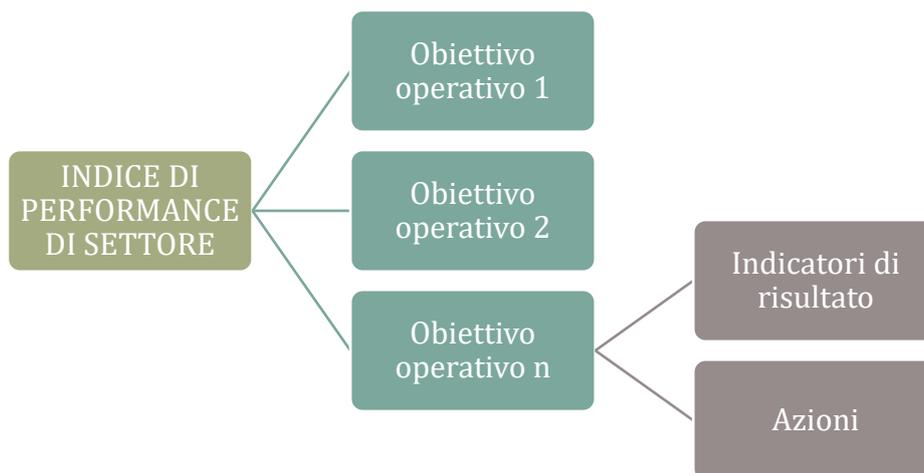
La “Performance dipartimentale” viene misurata attraverso il grado di attuazione degli obiettivi strategici tramite la sola efficacia operativa, ovvero attraverso i soli obiettivi operativi. Ai sensi dell’allegato 1 al Regolamento Regionale n. 1/2014 e s.m.i., è possibile che nell’ambito del Piano della performance venga definita una diversa ponderazione che tenga conto anche degli indicatori di impatto, il cui peso in questa sede viene posto pari a zero ai fini del calcolo dell’indicatore sintetico di performance dipartimentale.

La performance di Dipartimento viene rappresentata dal seguente grafico:



La rappresentazione grafica mostra come agli indicatori sintetici di performance del dipartimento si pervenga attraverso la misurazione degli obiettivi strategici sia mediante gli indicatori di impatto (primo indicatore di sintesi) e sia mediante gli obiettivi operativi (secondo indicatore di sintesi). Ai fini del calcolo dell’indicatore sintetico della performance organizzativa dipartimentale il peso del primo indicatore viene posto pari a zero, secondo una impostazione seguita ormai da diversi anni.

Il grafico che segue mostra gli indicatori sintetici di “Performance di Settore”.



Dalla figura che precede emerge che l’indicatore sintetico di performance di ciascun settore è calcolato come media (ponderata) del grado di raggiungimento di ciascun obiettivo operativo assegnato al settore; ciascun obiettivo operativo è misurato attraverso azioni (il cui peso massimo è il 30%) e indicatori di risultato (il cui peso minimo è il 70%).

### 2.2.3 Performance di Ente

Per il dettaglio relativo agli obiettivi strategici dell'Ente si rimanda al corrispondente allegato tecnico del presente Piano.

I risultati saranno riportati nella Relazione sulla performance.

Gli indicatori di impatto, utilizzati per misurare l'attuazione degli obiettivi strategici, concorrono a misurare e valutare la performance generale dell'amministrazione che è uno dei livelli di performance che le amministrazioni devono misurare e valutare secondo quanto previsto dall'art. 3 del D. Lgs. n. 150/2009, che costituisce una norma di principio per tutte le amministrazioni pubbliche e che mantiene inalterata la sua validità anche con il PIAO.

La performance di Ente viene rappresentata dal seguente grafico:



La figura che precede espone la modalità di misurazione della performance generale di Ente, che prevede che all'indicatore sintetico di performance dell'Ente si pervenga mediante la media delle percentuali di realizzazione dei singoli obiettivi strategici.

Infatti, secondo il Regolamento regionale SMiVaP n. 1/2014, la performance dell'Ente, in assenza di ulteriori indicazioni contenute nel Piano della performance, rappresenta "il grado di attuazione di tutti gli obiettivi strategici".

### 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), introdotto dalla L. n. 113/2021, ricomprende il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, atto fondamentale per l'organizzazione delle informazioni necessarie per garantire individuazione, trasmissione e pubblicazione dei dati e il sistema di monitoraggio per la loro attuazione. E' invero, già la L. n. 190/2012 individua la trasparenza tra i livelli essenziali delle prestazioni da garantire su tutto il territorio nazionale (art. 117 lett. m Cost.); quest'ultima deve essere assicurata anche con la pubblicazione sui siti web istituzionali delle informazioni relative all'organizzazione, all'attività e ai procedimenti amministrativi secondo i criteri di accessibilità, completezza e semplicità di consultazione (D.lgs. n. 33/2013) cui corrisponde il diritto di chiunque di accedere ai siti direttamente e immediatamente. La piena conoscibilità è assicurata mediante l'introduzione della sezione "Amministrazione trasparente", presente sui siti web della PA, ove sono caricati dati, informazioni e documenti oggetto dell'obbligo di pubblicazione. In tale contesto, il legislatore riconosce un ruolo primario nella lotta alla corruzione al Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza (RPCT) avente, tra gli altri, il compito di segnalare all'organo di indirizzo e all'organismo indipendente di valutazione (OIV) le disfunzioni relative alle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza indicando agli uffici

competenti dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente tali misure. I dettagli del Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza sono riportati nell'Allegato 2 al presente documento di programmazione.

### **2.3.1 Sistema di gestione del rischio**

Il processo di gestione del rischio assume forma ciclica volta al miglioramento continuo. Infatti, anno dopo anno, la definizione della strategia dell'Ente contenuta nel PIAO – Sezione Rischi corruttivi e trasparenza - è alimentata da una migliore implementazione del processo che, giunto alla fase finale di monitoraggio e controllo, acquisirà gli elementi necessari per essere nuovamente impostato.

In Regione Calabria un primo ciclo di gestione del rischio è stato concluso nel 2020. Nel 2021, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ha proceduto per ciascun Dipartimento a mappare i processi di rischio secondo la scheda di valutazione allegata al Piano 2021/2023. La mappatura aggiornata alle diverse riorganizzazioni amministrative succedutesi è rinvenibile al seguente link:

[https://www.regione.calabria.it/wp-content/uploads/2025/01/Analisi\\_Rischio-1.pdf](https://www.regione.calabria.it/wp-content/uploads/2025/01/Analisi_Rischio-1.pdf)

Infatti, tale mappatura ha il duplice obiettivo di procedere ad una valutazione qualitativa dei rischi corruttivi trattando gli stessi “eventi rischiosi” e i relativi “fattori abilitanti” in maniera omogenea a seconda della specifica area di rischio.

Inoltre, nel 2022, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ha introdotto una nuova misura specifica, consistente nell'attestazione di una corretta identificazione dei processi di costruzione e/o elaborazione della *lex specialis* di gara, di selezione del contraente e di aggiudicazione, predisponendo misure finalizzate a prevenire i rischi corruttivi. Tali linee guida, frutto di un lavoro congiunto con la Stazione Unica Appaltante della Regione Calabria, che si applicano in materia di affidamenti lavori, servizi, fornitura di beni e dirette principalmente ai RUP e ai Responsabili di procedure di Gara, sono state trasmesse e condivise dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (nota prot. n. 335645 del 27.07.2021) con l'autorità di Audit e il settore Controlli del Dipartimento Programmazione Unitaria.

Nel 2023, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, con circolare prot. n. 197717 del 03.05.2023, ha provveduto ad aggiornare la mappatura incrementandola con i processi afferenti alle misure del PNRR, attraverso formazione specifica, approfondimenti on the job, studio di *best practice* ed esercitazioni pratiche.

Con circolare Prot. N. 499067 del 30.07.2024, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ha nuovamente provveduto ad aggiornare la mappatura dei rischi corruttivi chiedendo ai Settori della Giunta Regionale di mappare due processi a Settore (o eccezionalmente tre), individuando i due processi maggiormente rappresentativi delle attività di ciascun Settore, tendendo alla aggregazione delle attività in processi. Con circolare Prot. n. 740146 del 26/11/2024 è stata inviata la Mappatura e analisi dei rischi 2024 – DGR n. 572 del 24.10.2024 validata dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Con la DGR 690 del 29.11.2024 la Giunta Regionale ha approvato la nuova pesatura dei Settori e delle fasce di rischio; la nuova mappatura dei rischi è rinvenibile al seguente link: [https://www.regione.calabria.it/wp-content/uploads/2025/01/Analisi\\_Rischio-1.pdf](https://www.regione.calabria.it/wp-content/uploads/2025/01/Analisi_Rischio-1.pdf) .

Per il 2025 il RPCT curerà il monitoraggio delle misure previste nei diversi processi mappati per tutti i settori regionali.

Il Dipartimento Salute e Welfare con nota prot. SIAR n. 333233 del 15/10/2020 aveva proposto di prevedere alcune misure specifiche da riferire alla attività di accreditamento delle strutture sanitarie.

ANAC (nota prot. fasc.5287/2020) aveva raccomandato alla Regione Calabria “un più efficace coordinamento del PTPCT con gli atti organizzativi adottati a livello regionale con particolare riferimento al regolamento attuativo della L.R. 24/2008”.

Come è noto, i rapporti con i soggetti erogatori privati di attività sanitarie si configurano come aree a rischio specifico richiamate dalla determinazione ANAC n.15/2012. La specificità del rischio viene strettamente connessa alla fase contrattuale con i privati accreditati che erogano prestazioni per conto del SSN ed impone estrema attenzione su tutte le singole fasi del processo che conduce dall'autorizzazione all'accreditamento istituzionale. È necessario, quindi, prevedere delle misure mirate sulle specifiche e singole fasi della procedura di accreditamento con particolare riferimento all'attività di verifica da effettuare sulle strutture private, alla disciplina del conflitto di interessi per il personale non sanitario delle Aziende e del Dipartimento e alla misura della rotazione ordinaria del personale che stabilmente collabora con i Settori da attuare attraverso una specifica formazione.

In particolare, come già previsto nel 2024, anche per il 2025 il competente Dipartimento Salute e Welfare per il tramite del Settore referente dipartimentale, con nota deve trasmettere al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza una relazione in ordine alle disposizioni regolamentari attuative della L.R. n. 24/2008, all'applicazione delle misure di anticorruzione specifiche correlata alla nuova assegnazione di risorse umane ed all'avvio delle attività formative di aggiornamento per i Valutatori regionali attraverso l'istituzione di percorsi formativi mirati.

Alla stessa nota deve essere allegato il riscontro del Settore n. 2 “Autorizzazioni e Accredimenti”, incentrato sull'attività di aggiornamento della L.R. 24/2008, relativa all'autorizzazione all'esercizio e all'accreditamento, in raccordo con i Ministeri competenti.

Pertanto, anche per il 2025 è previsto un monitoraggio sulle strutture sanitarie e sociosanitarie e sulla composizione dei team di controllo.

Si rimanda all'Allegato 2 del presente Piano per tutti i dettagli in merito alla metodologia utilizzata per l'individuazione e la stima del rischio e dei valori dei diversi parametri di ponderazione per ciascun processo.

### **2.3.2 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza**

Al riguardo, si rappresenta che le disposizioni normative in materia di prevenzione e repressione della corruzione nella pubblica amministrazione prevedono che l'organo di indirizzo di ciascuna P.A. definisca gli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, quale contenuto imprescindibile sia dei documenti di pianificazione strategica e programmazione gestionale, che del Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza. L'ANAC nel PNA ha richiesto che l'organo di indirizzo assuma un ruolo proattivo nella definizione delle strategie di gestione del rischio corruttivo, indicando gli obiettivi strategici su cui intervenire e, successivamente, approvando il PTPCT. Spetta poi all'Organismo di Valutazione, comunque denominato, verificare la coerenza tra gli obiettivi previsti nel PTPCT e quelli indicati nel Piano della performance, valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori. D'altronde, non può darsi un'efficace attuazione di processi di contrasto alla corruzione se questi non sono totalmente funzionali ad un più efficace perseguimento delle missioni istituzionali.

Il collegamento tra obiettivi di valore pubblico e di performance e Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza è garantito, per l'anno 2025, dalla presenza di uno specifico indicatore di impatto tra gli obiettivi di Valore Pubblico e dall'obiettivo di performance individuale trasversale a tutti i Dirigenti apicali per come illustrato nelle tabelle seguenti.

| Tipologia di obiettivo                       | Titolo indicatore   | Formula Indicatore  | Target 2025 |
|--|---|---|-------------|
| Strategico                                   | Incremento del risultato di conformità all'esito del "Privacy Maturity Check"                                 | Voto complessivo di compliance dell'Ente  | 50          |
| Individuale trasversale ai Dirigenti apicali | Verifica e monitoraggio delle misure di anticorruzione (generali e specifiche) di competenza del Dipartimento | n. di misure di anticorruzione effettuate su indicazione del RPCT/N. complessivo di misure indicate da RPTC | 100         |

### Sezione 3 – Organizzazione e Capitale Umano

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) è un complesso atto di programmazione per la gestione delle risorse umane finalizzato a coniugare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e gli obiettivi di performance (organizzativa, di efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini) e ad assicurare, da parte delle pubbliche amministrazioni, il rispetto degli equilibri di finanza pubblica.

Il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale è incluso nella sezione "Organizzazione e capitale umano" del PIAO, per la quale il D.M. n. 132/2022, all'art.4 ("Sezione Organizzazione e Capitale umano") reca i contenuti minimali dello stesso, disponendo alla lett. c) che il Piano triennale dei fabbisogni di personale: indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:

1. la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
2. la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
3. le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
4. le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
5. le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

#### 3.1 Sottosezione di programmazione - Struttura organizzativa

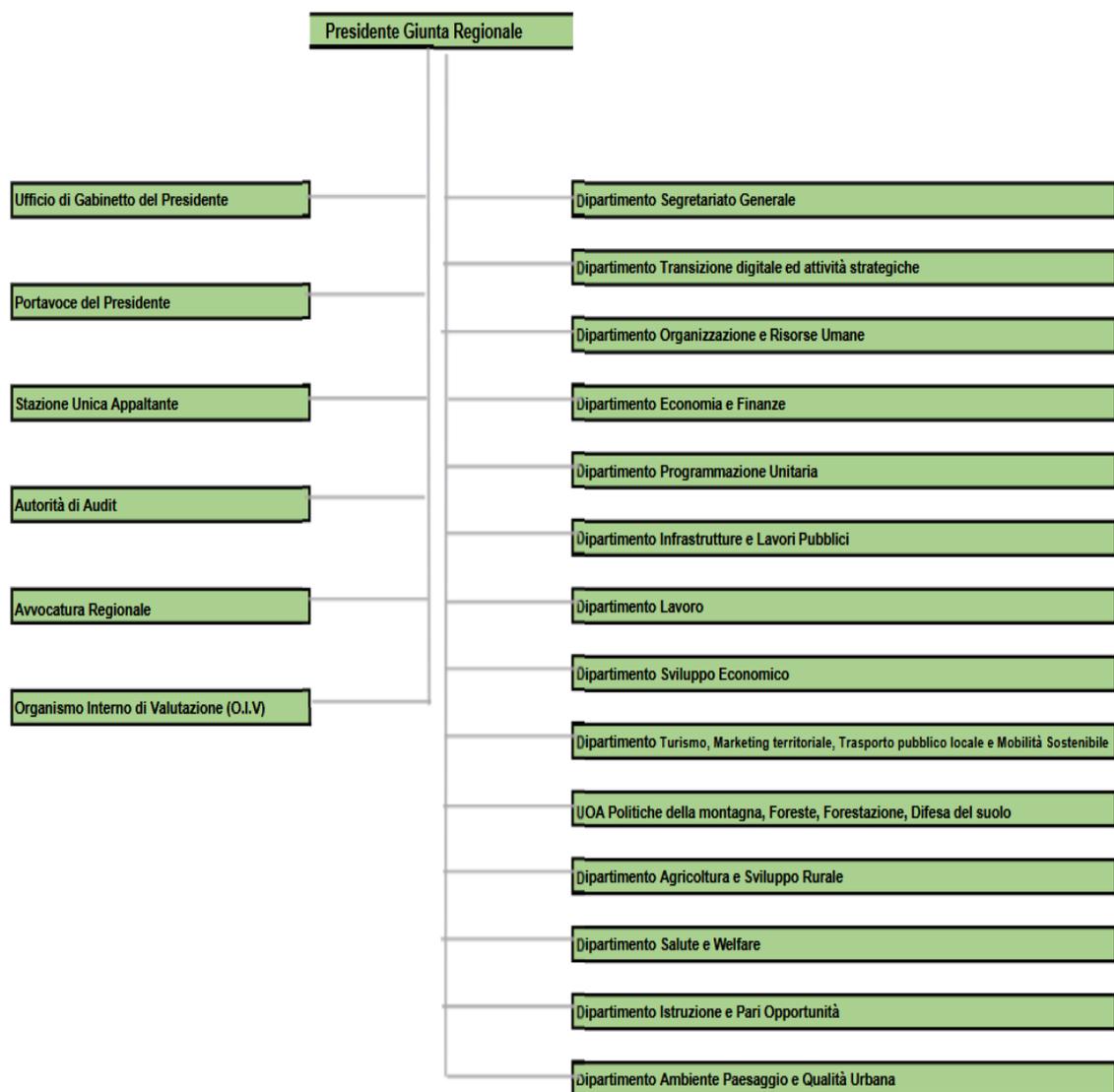
Di seguito vengono esposti sinteticamente i dati relativi al personale dell'Amministrazione regionale. Per i dettagli si rinvia all'Allegato 4 – Piano del Fabbisogno del personale.

La struttura organizzativa della Giunta regionale della Regione Calabria si articola in:

- n. 14 dipartimenti;
- n. 2 strutture apicali equiparate (Autorità di Audit e SUA);
- n. 108 Settori, comprensivi dei Settori delle 5 U.O.A. di cui al punto seguente;
- n. 6 Unità Organizzative Autonome (U.O.A.) di cui una denominata "UOA Politiche della Montagna, Foreste, Forestazione e Difesa del Suolo" assimilata alle Direzioni Generali regionali ai sensi della Legge regionale n. 6/2021 e cinque disciplinate dall'art. 7 della L.R. n. 31/2002 e ss.mm.ii.

##### 3.1.1 Organigramma

Di seguito una rappresentazione grafica della struttura organizzativa dell'Amministrazione regionale.



### 3.1.2 Consistenza del personale alla data del 01 febbraio 2025

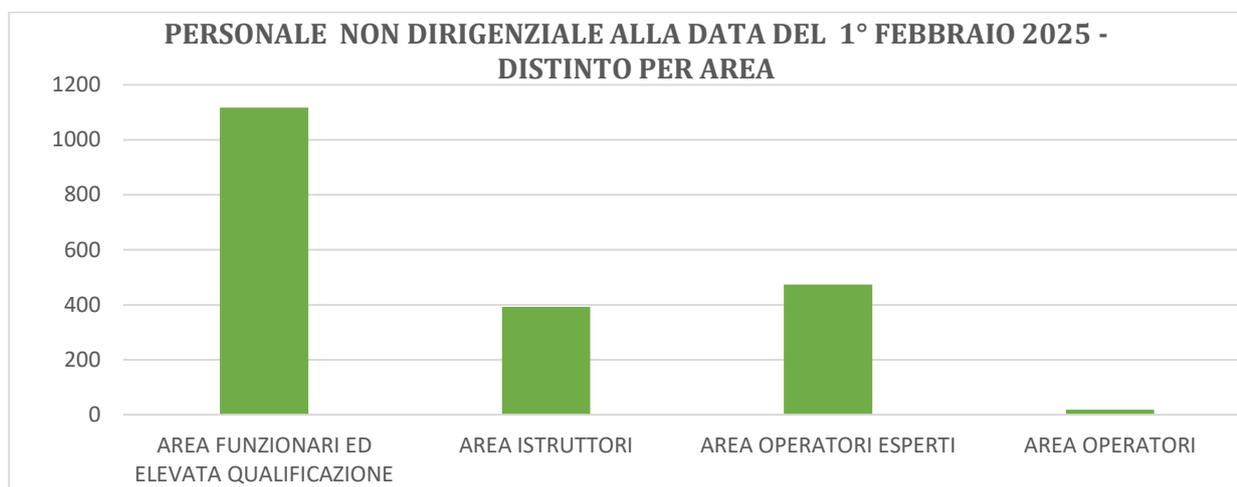
Il personale regionale in servizio alla data del 1° febbraio 2025 risulta essere composto da n. 2.096 dipendenti. Di seguito una rappresentazione tabellare del personale non dirigenziale, con distinzione per Area e profili professionali.

| TEMPO INDETERMINATO ALLA DATA DEL 1° FEBBRAIO 2025 |  |            |
|--|--|------------|
| AREA OPERATORI                                     | OPERATORE                                | 19         |
|  | <b>Totale</b>                            | <b>19</b>  |
| AREA OPERATORI ESPERTI                             | OP. ESP. DEGLI IMPIANTI TELEF. COMPLESSI | 9          |
|  | OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO         | 428        |
|  | OPERATORE ESPERTO AUTISTA                | 6          |
|  | OPERATORE ESPERTO TECNICO                | 31         |
|  | <b>Totale</b>                            | <b>474</b> |
| AREA ISTRUTORI                                     | ISTR. DEI PROCESSI DI APPR. E DEL LAVORO | 3          |
|  | ISTRUTTORE AGROFORESTALE                 | 1          |
|  | ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO                | 365        |

|  |  |            |
|--|--|------------|
|  | ISTRUTTORE ECONOMICO                     | 4          |
|  | ISTRUTTORE INFORMATICO                   | 2          |
|  | ISTRUTTORE TECNICO                       | 14         |
|  | OPERATORE MERCATO DEL LAVORO (ISTRUTTORE | 2          |
|  | <b>Totale</b>                            | <b>391</b> |
| <b>AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE</b> | AUDITOR                                  | 22         |
|  | COORDINATORE DEI SERVIZI DI AUDITING     | 4          |
|  | FUNZ. DELLA COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE  | 2          |
|  | FUNZION. PER LA TRANSIZIONE ENERGETICA   | 4          |
|  | FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO               | 738        |
|  | FUNZIONARIO AVVOCATO PATROCINANTE        | 21         |
|  | FUNZIONARIO ECONOMICO                    | 3          |
|  | FUNZIONARIO INFORMATICO                  | 7          |
|  | FUNZIONARIO ISPETTORE FITOSANITARIO      | 1          |
|  | FUNZIONARIO STATISTICO                   | 1          |
|  | FUNZIONARIO TECNICO                      | 200        |
|  | FUNZIONARIO TECNICO AGROFORESTALE        | 1          |
|  | FUNZIONARIO TECNICO AGRONOMO             | 7          |
|  | FUNZIONARIO TECNICO GEOLOGO              | 2          |
|  | FUNZIONARIO TECNICO IDRAULICO            | 7          |
|  | FUNZIONARIO TECNICO PER L'AMBIENTE       | 3          |
|  | SPECIALISTA AMMINISTRATIVO CONTABILE     | 53         |
|  | SPECIALISTA COMUNICAZIONE                | 1          |
|  | SPECIALISTA DELLA COMUNICAZIONE          | 2          |
|  | SPECIALISTA IN SERVIZI PER IL LAVORO     | 21         |
| SPECIALISTA INFORMATICO                          | 6  |            |
| <b>Totale</b>                                    | <b>1106</b>                              |            |

| <b>TEMPO DETERMINATO ALLA DATA DEL 1° FEBBRAIO 2025</b> |  |           |
|---|--|-----------|
| <b>AREA ISTRUTTORI</b>                                  | ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO  | 2         |
|   | <b>Totale</b>  | <b>2</b>  |
| <b>AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE</b>        | ESPERTO IN GESTIONE, RENDICONDAZIONE E CONTROLLO                 | 1         |
|   | FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO                                       | 5         |
|   | FUNZIONARIO ECONOMICO  | 4         |
|   | FUNZIONARIO ESPERTO PROG.NE GEST. VIG. FONDI COM. AIUTI DI STATO | 1         |
|   | <b>Totale</b>  | <b>11</b> |

Il grafico che segue fornisce la rappresentazione in termini di rapporto quantitativo tra le diverse Aree.



Di seguito una rappresentazione tabellare del personale dirigenziale e non alla data del 1° febbraio 2025, con distinzione anche per genere.

| AREA                                      | Totale dipendenti per genere<br>DONNE | Totale dipendenti per genere<br>UOMINI | Totale complessivo dei dipendenti |
|---|---------------------------------------|--|-----------------------------------|
| Area Operatori                            | 5                                     | 14                                     | 19                                |
| Area Operatori Esperti                    | 197                                   | 277                                    | 474                               |
| Area Istruttori                           | 186                                   | 207                                    | 393                               |
| Area Funzionari ed Elevata Qualificazione | 657                                   | 460                                    | 1.117                             |
| Dirigenti                                 | 37                                    | 56                                     | 93                                |
| <b>TOTALE</b>                             | <b>1.082</b>                          | <b>1.014</b>                           | <b>2.096</b>                      |

### 3.2 Sottosezione di programmazione – Piano dei fabbisogni del personale

Il Piano triennale dei fabbisogni del personale 2025-2027 è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

L'elaborazione del documento di programmazione di fabbisogno di personale 2025-2027 è stata avviata presso la Giunta della Regione Calabria, previa verifica dell'insussistenza di situazioni di esubero o soprannumero, mediante la richiesta, ex art. 16, comma 1, lettera a-bis, del D.lgs. 165/2001, trasmessa a tutte le Direzioni della Giunta regionale, di proporre le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio.

In tale ottica, pertanto, risulta essere determinante e propulsivo il ruolo della dirigenza apicale nella gestione manageriale delle risorse e soprattutto nella capacità di definire il reale fabbisogno professionale, sul piano quantitativo e qualitativo.

Si è proceduto alla predisposizione del Piano dei fabbisogni di personale, in coerenza alle richieste provenienti dai Dirigenti Apicali, nel limite della programmazione finanziaria e di bilancio e delle risorse finanziarie disponibili, per come rappresentato nell'Allegato 4 del presente documento, quale parte integrante dello stesso.

### 3.3 Fabbisogni formativi e correlazione con gli obiettivi di performance

Il Piano di Formazione del personale della Giunta della Regione Calabria per il triennio 2025-2027 si propone di rafforzare le competenze, le conoscenze e le capacità del personale regionale, garantendo un costante aggiornamento e un allineamento alle sfide derivanti dai rapidi cambiamenti tecnologici, normativi e organizzativi.

Per il dettaglio relativo agli obiettivi inerenti al Piano di formazione del personale si rimanda all'Allegato 5 del presente documento.

### 3.4 Piano delle azioni positive e obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente

Il Dipartimento "Transizione Digitale ed Attività Strategiche" della Regione Calabria, su impulso del CUG giusta nota prot. n. 725517 del 19 novembre 2024, ha avviato nel mese di novembre 2024 e concluso nel mese di dicembre 2024 un'indagine attraverso l'utilizzo di un questionario sul benessere organizzativo. Dalle rilevazioni emerge che con riferimento al benessere organizzativo, come si evince dalla tabella di seguito riportata, tra coloro che hanno risposto al questionario somministrato, il 63,30% ha fornito una valutazione positiva del grado di Benessere Organizzativo all'interno dell'Ente.

| Indicatore  | Punteggio medio in termini percentuali |
|---|--|
| A. Comfort e sicurezza dell'ambiente di lavoro      | 2,75                                   |
| B. Chiarezza organizzativa                          | 2,73                                   |
| C. Ambiente di lavoro                               | 2,66                                   |
| D. Fattori di stress e disturbi psicofisici         | 2,93                                   |
| E. Apertura all'innovazione                         | 2,77                                   |
| F. Grado di condivisione del sistema di valutazione | 2,89                                   |
| G. Valutazione del superiore gerarchico             | 2,86                                   |
| H. Lavoro agile                                     | 2,78                                   |

Tutte le dimensioni considerate superano il valore soglia di 2.5, assestandosi su una media pari al 2,80. Per una approfondita analisi degli esiti, si rinvia al documento denominato "Rapporto di sintesi dei risultati 2024".

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Sulla base degli esiti del "Rapporto di sintesi dei risultati 2024", il CUG regionale ha predisposto il Piano delle azioni positive 2025-2027.

Nella tabella seguente si riportano gli ambiti di intervento individuati nel **Piano delle Azioni Positive**, approvati dal Comitato Unico di Garanzia della Giunta regionale in data 29 gennaio 2025 e validati dalla Consigliera di parità regionale in data 31 gennaio 2025. Per ulteriori approfondimenti si rimanda all'Allegato 3 del presente Piano.

| Ambiti di intervento   | Soggetti coinvolti   | Azioni positive   | Risultati attesi   |
|--|--|---|--|
| <b>Azione 1 - Rafforzamento dei comitati unici e contrasto alle discriminazioni</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dipartimento Transizione Digitale ed Attività Strategiche Personale;</li> <li>▪ Personale non dirigenziale.</li> </ul>        | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Attività di sensibilizzazione per la somministrazione del questionario sul benessere organizzativo in tempo utile nei confronti del dipartimento regionale competente.</li> <li>▪ Attività di comunicazione con il personale non dirigente volta a promuovere la partecipazione al questionario.</li> <li>▪ Promuovere azioni sinergiche avvalendosi della Rete Nazionale dei CUG.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Garantire una maggiore partecipazione dei dipendenti all'indagine sul benessere organizzativo, per avere un campione di riferimento maggiormente rappresentativo, al fine di innalzare la media degli indici generali e valutare gli ambiti di intervento del Comitato.</li> <li>▪ Acquisizione di buone pratiche mediante un confronto con i CUG delle altre Pubbliche Amministrazioni.</li> </ul>   |
| <b>Azione 2 – Organizzazione del lavoro</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane</li> <li>▪ Tutti i dipendenti regionali;</li> <li>▪ Organi di vertice.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promuovere la partecipazione dei dipendenti agli interventi formative proposti dal CUG, in particolare, sensibilizzare l'Amministrazione ad aderire all'iniziativa formativa <i>Riforma-mentis</i>, promossa dal Dipartimento della Funzione Pubblica.</li> <li>▪ Sensibilizzare l'amministrazione al fine di contrastare, laddove se ne ravvisasse la necessità, il fenomeno del "glass ceiling" o "soffitto di cristallo".</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Garantire una maggiore partecipazione dei dipendenti agli interventi formativi avuto particolare riguardo alle sessioni formative in materia di pari opportunità anche mediante l'uso di webinar asincroni; al fine di acquisire una cultura in materia di pari opportunità, parità di genere e benessere organizzativo.</li> <li>▪ Attivazione di una "banca dati" al fine di monitorare l'attribuzione degli incarichi in un'ottica di genere, avuto particolare riguardo a quelli apicali, avuto particolare riguardo agli aspetti retributive.</li> </ul>   |
| <b>Azione 3 - Formazione e diffusione del modello improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tutti i dipendenti regionali;</li> <li>▪ Organi di vertice.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sensibilizzare l'Ente regionale sull'adozione di specifiche linee guida in materia di lavoro agile.</li> <li>▪ Funzioni di impulso per l'Amministrazione regionale per l'adozione di linee e guida sul "Linguaggio di genere".</li> <li>▪ Promuovere l'istituto delle ferie solidali.</li> <li>▪ Promuovere politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, ponendo al centro dell'attenzione la persona e contemperando le esigenze dell'Ente con quelle dei dipendenti, sia donne che uomini, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.</li> <li>▪ Sensibilizzare l'Amministrazione sull'adozione dell'articolazione dell'orario giornaliero pari a 7 ore e 12 minuti.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Favorire la creazione di un ambiente di lavoro fondato sulla cultura del rispetto e delle pari opportunità ed improntato altresì all'utilizzo del linguaggio di genere maggiormente inclusivo.</li> <li>▪ Garantire una corretta applicazione degli istituti previsti nella contrattazione decentrata, al fine di contenere l'insorgere di fenomeni discriminatori.</li> <li>▪ Adottare ulteriori strategie basate sulla conciliazione vita-lavoro e rendere l'Amministrazione maggiormente attenta alle esigenze familiari del personale dipendente.</li> <li>▪ Favorire un modello organizzativo improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, con particolare riguardo all'articolazione dell'orario giornaliero UE.</li> <li>▪ Assicurare una modalità organizzativa che possa garantire una maggiore autonomia di gestione della prestazione lavorativa, adottando apposite disposizioni per una efficace ed efficiente programmazione e gestione del lavoro agile.</li> </ul> |
| <b>Azione 4 – Prevenzione e rimozione delle discriminazioni</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tutti i dipendenti regionali;</li> <li>▪ Organi di vertice.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promuovere la diffusione dello "Sportello virtuale di ascolto".</li> <li>▪ Favorire l'apertura di uno "Sportello di supporto di ascolto e supporto psicologico".</li> <li>▪ Favorire la valorizzazione delle risorse umane e promuovere progetti finalizzati alla mappatura delle competenze professionali.</li> <li>▪ Pianificare sessioni di workshop esperienziali e tematici per implementare le competenze trasversali utili a migliorare la performance, aumentare il benessere organizzativo e rendere l'amministrazione più efficiente.</li> <li>▪ Monitorare la corretta applicazione del Codice di Comportamento.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Favorire la comunicazione interna mediante l'utilizzo di un indirizzo di posta elettronica dedicato <a href="mailto:benessereorganizzativo@regione.calabria.it">benessereorganizzativo@regione.calabria.it</a>.</li> <li>▪ Valorizzare la qualità del lavoro di tutti i dipendenti promuovendone la crescita professionale prevenendo eventuali forme di discriminazione.</li> <li>▪ Garantire la corretta applicazione del Codice di Comportamento avuto riguardo al tema della parità di genere e prevenzione delle discriminazioni in ambito lavorativo.</li> <li>▪ Promuovere supporto e tutele in caso di riscontro di comportamenti e/o azioni lesive della dignità dei dipendenti.</li> </ul>  |
| <b>Azione 5 - Politiche di reclutamento e di gestione del personale</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Organi di vertice</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promuovere l'istituzionalizzazione di eventi, convegni, seminari, attività di informazione e comunicazione e/o momenti formativi in occasione della celebrazione della Giornata internazionale del 25 novembre, per l'eliminazione della violenza contro le donne istituita dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite con la risoluzione numero 54/134 del 17 dicembre 1999.</li> <li>▪ Sensibilizzare gli Organi di Vertice ai fini dell'avvio delle procedure per il conseguimento della Certificazione di Genere UNI PdR 125:2022.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Istituzionalizzazione del 25 novembre, quale data celebrativa contro la violenza sulle donne, in tutti gli ambiti, incluso quello lavorativo al fine di creare una vera cultura di genere.</li> <li>▪ Attività di promozione per maggiore inclusione delle donne nel mercato del lavoro: strumento essenziale per migliorare la coesione sociale e territoriale, nonché di fondamentale importanza per la crescita economica del nostro Paese.</li> <li>▪ Assicurare una maggiore qualità del lavoro femminile, promuovendo la trasparenza sui processi lavorativi nelle imprese, riducendo il "gender pay gap" ("divario retributivo di genere" che indica la differenza tra il salario annuale medio percepito dalle donne e quello percepito dagli uomini), aumentando le opportunità di crescita nell'Amministrazione e tutelando la maternità.</li> </ul>  |

### 3.5 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La Regione Calabria, con Deliberazione di Giunta n. 413/2022, ha approvato le Linee Guida per la Crescita Digitale della Calabria 2022 - 2025 con l'obiettivo di favorire lo sviluppo della società dell'informazione e i servizi digitali per cittadini, imprese e pubbliche amministrazioni.

Mediante l'attuazione delle Linee Guida da un lato si vuole favorire la strutturazione di un quadro di opportunità derivanti da una mappatura di politiche e strumenti finanziari di digitalizzazione della PA nei territori; dall'altro si intende sviluppare un approccio integrato per programmare e implementare le azioni di supporto, informazione e facilitazione che l'Amministrazione regionale attiverà per favorire la transizione digitale regionale e degli enti locali.

La strategia si basa su 4 Linee Strategiche volte a conseguire gli obiettivi prefissati nelle Linee Guida attraverso gli strumenti di programmazione, indirizzo e finanziamento comunitari, nazionali e regionali. Per ulteriori approfondimenti si rimanda al documento pubblicato nella sezione specifica del sito regionale.

### 3.6 Lavoro agile

L'amministrazione al momento non ha inteso definire i contenuti di questa specifica sottosezione (Piano Organizzativo del Lavoro agile - POLA) anche in considerazione della non obbligatorietà, a legislazione vigente, di tale atto programmatico.

In disparte gli atti di natura datoriale che sono stati adottati al fine di disciplinare le modalità di accesso al lavoro agile per particolari categorie di dipendenti, la gestione dei rapporti di lavoro in modalità agile, fermo restando la prevalente presenza in servizio, è rimessa alle determinazioni dei singoli dirigenti che procedono con accordi individuali con i dipendenti interessati.

Sono ancora in corso valutazioni finalizzate alla regolamentazione dell'istituto, nel rispetto delle relazioni sindacali come previste dal CCNL 16.11.2022, al fine di disciplinarne l'accesso e le modalità di fruizione e di gestione del rapporto di lavoro. Anche con riferimento al lavoro agile al momento l'amministrazione sta valutando l'introduzione delle misure normative, organizzative e operative per la disciplina dell'istituto, nel rispetto delle relazioni sindacali previste dal CCNL 16.11.2022.

Di seguito una elencazione semplificativa delle Circolari e disposizioni adottate dall'Amministrazione in materia di lavoro agile:

- Nota prot. n. 1057 del 02/01/2023 avente ad oggetto: "Aggiornamento disposizioni in materia di sicurezza e salute dei lavoratori. Applicazione della L. 29 dicembre 2022, n. 197: "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025." Riferimento ai lavoratori fragili.";
- Circolare prot. n. 66597 del 13/02/2023 in materia di "Informativa sui rischi generali e specifici per il lavoratore che svolge la prestazione in lavoro agile (Smart Working)";
- Nota prot. n. 94173 del 28/02/2023 avente ad oggetto: "G.U. n. 49 del 27 febbraio 2023. Legge 24 febbraio 2023, n. 14 di conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 29 dicembre 2022, n. 198 (cd. Decreto Milleproroghe), recante " disposizioni urgenti in materia di termini legislativi. Proroga di termini per l'esercizio di deleghe legislative". Lavoratori fragili e lavoro agile";
- Nota prot. n. 66868 del 13/02/2023 avente ad oggetto "Indicazione sul lavoro agile (smart working)";
- Nota prot. n. 109847 del 08/03/2023 avente ad oggetto "Comunicazione accordo individuale al Ministero del lavoro per dipendenti in convenzione Azienda Calabria Lavoro - Azienda Calabria Verde - Arzac. Modalità di trasmissione degli accordi individuali sul sito del Ministero del Lavoro.";

- Circolare prot. n. 306835 del 05/07/2023 avente ad oggetto " Legge 3 luglio 2023, n. 85: "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, recante misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro", pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale SG n. 153 del 3 luglio 2023. Nuove indicazioni.";
- Nota prot. n. 427992 del 02/10/2023 avente ad oggetto "DECRETO-LEGGE 29 settembre 2023, n. 132 - Disposizioni urgenti in materia di proroga di termini normativi e versamenti fiscali. (23G00142) (GU n.228 del 29-9-2023) Vigente al: 30-9-2023 - Art. 8 - Proroga del termine in materia di lavoro agile per i lavoratori fragili. Nuove indicazioni.";
- Circolare prot. n.10662 dell'8/01/2024 avente ad oggetto "Direttiva del 29 dicembre 2023 del Ministro per la Funzione Pubblica avente per oggetto "Lavoro agile". Disposizione interna."

## Sezione 4 – Monitoraggio

Il monitoraggio delle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance" avviene secondo le modalità stabilite dagli artt. 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, secondo la declinazione che ne viene data dal Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'amministrazione (Regolamento regionale n. 1/2014 e ss.mm.ii).

L'eventuale rimodulazione infrannuale delle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance", preceduta da una specifica azione di monitoraggio, deve essere giustificata da eventi che sono tali da incidere in modo significativo sulle strategie regionali (modifiche normative, reindirizzamento delle risorse finanziarie, eventi straordinari e imprevedibili, modifiche delle competenze e delle responsabilità). Le proposte di modifiche devono essere verificate dal punto di vista tecnico-metodologico anche al fine di escludere che si tratti di proposte legate alla semplice constatazione della difficoltà di raggiungere gli obiettivi pianificati. Al pari del Piano della performance, tali proposte dovranno approvate con apposita deliberazione di Giunta regionale.

Essendo il PIAO un documento triennale di natura "scorrevole" ogni anno deve essere predisposto per il successivo triennio, tenendo conto dei risultati ottenuti nell'annualità precedente. In particolare, i valori degli indicatori dell'anno precedente costituiranno il valore iniziale sulla base del quale costruire i target dei futuri esercizi. A tal fine l'art. 11, comma 10, del R.R. 1 /2014 stabilisce che *"Nelle more dell'approvazione e validazione della relazione sulla performance i sistemi di rilevazione interni forniscono i valori iniziali, disponibili al momento della definizione dei target, salvo recepire successivamente la rispettiva rideterminazione proporzionale sulla base dei risultati validati"*.

Il grafico che segue evidenzia le fasi di elaborazione del PIAO, relativamente alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance", e gli attori coinvolti.

