

CONSIGLIO REGIONALE DEL PIEMONTE - Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza

Deliberazione 8 luglio 2026, n. 237

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE DEL

CONSIGLIO REGIONALE 2026-2028. MODIFICA SEZIONE

3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO. (CM/GB)

Documento allegato

Delibera n. 237/2026 - Cl. 3.1

Oggetto PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE DEL CONSIGLIO REGIONALE 2026-2028. MODIFICA SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO. (CM/GB)

Seduta n. 30

L'anno 2026, il giorno 8 luglio alle ore 13.35 - presso la sede di Palazzo Lascaris, via Alfieri n. 15, Torino - si è riunito l'Ufficio di Presidenza del Consiglio Regionale.

Sono presenti: il Presidente NICCO, il Vice Presidente GRAGLIA, il Vice Presidente RAVETTI, i Consiglieri Segretari CAROSSO, CASTELLO, CERA.

Non sono presenti:

A relazione del Presidente NICCO

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE DEL CONSIGLIO REGIONALE 2026-2028. MODIFICA SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO. (CM/GB)

Visto l'art. 6 del d.l. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla l. 6 agosto 2021, n. 113, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", il quale stabilisce che le pubbliche amministrazioni

entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione;

Visto il DPR 24 giugno 2022, n. 81 "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 30 giugno 2022;

Visto il decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 30 giugno 2022, n. 132 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione", pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 7 settembre 2022;

Richiamato il Piano integrato di attività e organizzazione del Consiglio regionale 2026-2028, approvato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 23 del 29 gennaio 2025;

Richiamata la D.U.P. n. 37 del 11 febbraio 2026 "Riorganizzazione del Consiglio Regionale del Piemonte. Strutture apicali. Declaratorie e decorrenza", e la D.U.P. n. 136 del 29 aprile 2026 "Riorganizzazione del Consiglio regionale del Piemonte. Declaratorie e decorrenza";

Considerato che occorre apportare delle modifiche alla Sezione 3. del Piano, come da documento allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale, al fine di adeguarlo alle nuove esigenze organizzative;

Dato atto che le modifiche di cui sopra sono adottate nel rispetto della spesa di personale asseverata, ai sensi dell'articolo 33 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, dall'Organo di revisione, come riportato nell'allegato 1 del verbale 9/2026, e dei vigenti limiti di spesa di cui all'articolo 1, comma 557 quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, introdotto dal D.L. 90/2014, e all'articolo 33 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come definito dal D.M. 3 settembre 2019;

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

Considerato che è stata data informativa ai sindacati e che si è svolto, il 6 luglio scorso, specifico incontro di approfondimento, ai

sensi dell'articolo 4, comma 5, del vigente CCNL di comparto, stipulato in data 23 febbraio 2026;

L'Ufficio di Presidenza, ***unanime***,

D E L I B E R A

1. di modificare, per le motivazioni e secondo quanto dettagliato in premessa, la Sezione 3.3.4 del Piano Integrato di attività e organizzazione del Consiglio regionale 2026-2028, come risulta dal documento allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

2. di dare atto che le modifiche di cui sopra sono adottate nel rispetto della spesa di personale asseverata, ai sensi dell'articolo 33 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, dall'Organo di revisione, come riportato nell'allegato 1 al verbale 9/2026, dei vigenti limiti di spesa di cui all'articolo 1, comma 557 quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, introdotto dal D.L. 90/2014, e all'articolo 33 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come definito dal D.M. 3 settembre 2019 e delle previsioni di bilancio come risultanti dagli atti in premessa indicati;

3. di dare atto dell'assenza di situazioni di sovrannumero o di eccedenza di personale ai sensi dell'articolo 33 del d.lgs. 165/2001.

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

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

3.1.1 Struttura organizzativa

Il Consiglio regionale ha un ruolo organico del personale separato da quello della Giunta regionale. Infatti lo Statuto della Regione Piemonte, al comma 1 dell'articolo 29, attribuisce al Consiglio regionale, nell'esercizio delle sue funzioni, autonomia funzionale, finanziaria, organizzativa, patrimoniale e contabile e la legge regionale 28 luglio 2008, n. 23, che disciplina l'organizzazione degli uffici della Giunta e del Consiglio regionale, stabilisce, all'articolo 5, che l'Ufficio di Presidenza del Consiglio e la Giunta regionale adottano i provvedimenti di organizzazione degli uffici regionali di rispettiva competenza.

Le strutture organizzative del Consiglio regionale sono articolate su 2 livelli di responsabilità dirigenziale secondo l'organigramma che segue. Alla data del 31 dicembre 2025 il modello organizzativo è così articolato:

n. 2 direzioni

n. 12 settori.

Al 31 dicembre 2025 la Direzione Segreteria generale, Processo legislativo e Comunicazione istituzionale ha 113 unità di personale, la Direzione Amministrazione, Personale, Sistemi informativi e Organismi di garanzia ha 142 unità di personale, compreso il personale in aspettativa.

La dirigenza regionale è ordinata in un'unica qualifica, articolata per funzioni:

- a) posizioni dirigenziali preposte alle strutture organizzative denominate direzioni regionali;
- b) segretario generale del Consiglio regionale (tale funzione è assunta dal direttore del Consiglio regionale al quale sono affidate le competenze relative al procedimento legislativo);
- c) posizioni dirigenziali preposte alle strutture organizzative denominate settori ovvero alle strutture temporanee e di progetto, nonché quelle corrispondenti a funzioni sia tecnico-professionali, per l'assolvimento di prestazioni disciplinate dagli specifici ordinamenti professionali di riferimento, sia tecnico-specialistiche ovvero ispettive, di consulenza, di studio e ricerca, inserite in posizione di staff.

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

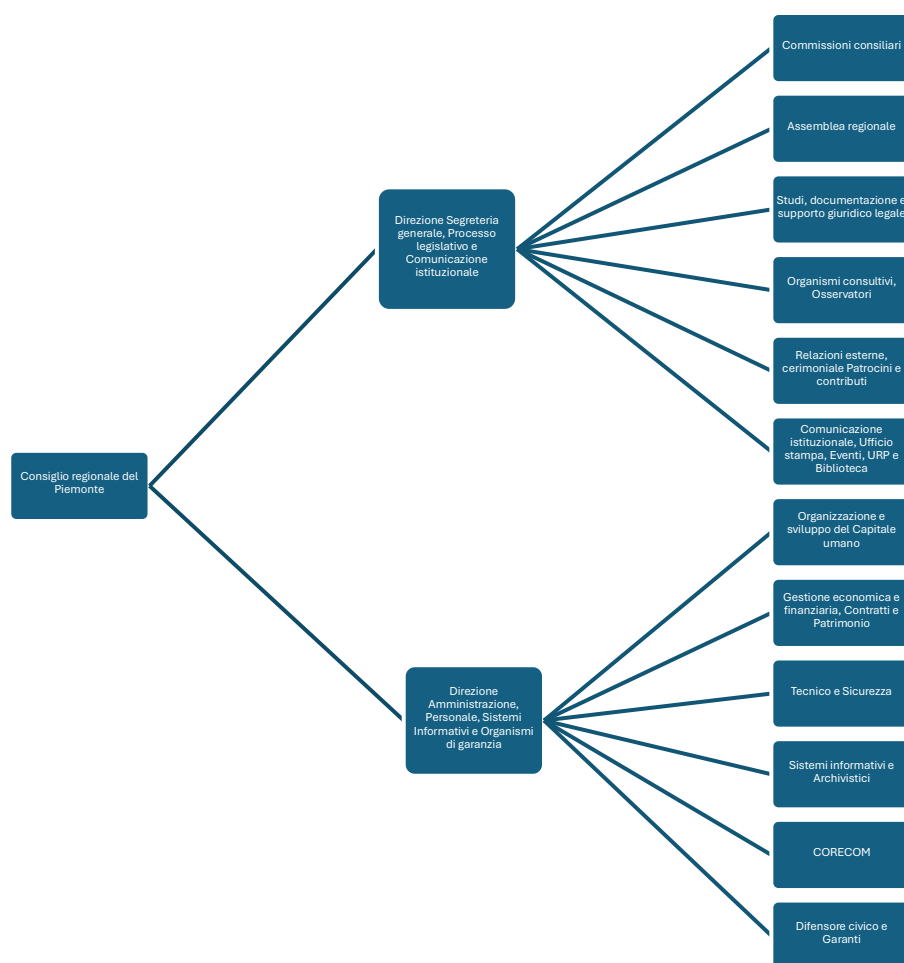
Ai dirigenti preposti alle strutture di direzione spetta il raccordo con gli organi di direzione politico-amministrativa nonché la proposta e l'attuazione del programma collegato agli obiettivi definiti dagli organi medesimi, ripartendone le risorse umane, finanziarie e strumentali. I dirigenti preposti alle strutture di direzione di cui al comma 1, lettera a), limitatamente alla durata dell'incarico, esercitano sugli altri dirigenti della loro struttura compiti di direzione, coordinamento, indirizzo, impulso, valutazione e verifica anche sulla base delle proposte e degli elementi di conoscenza forniti dai dirigenti ai quali sono sovraordinati; provvedono, inoltre, fatto salvo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia di ordinamento contabile della Regione, ad esercitare i poteri di spesa e quelli di acquisizione delle entrate rientranti nella competenza dei propri uffici, salvo quelli delegati ai dirigenti di settore.

Sono previste tre fasce retributive per i Responsabili di direzione (DIR1, DIR2 e DIR3) e tre fasce retributive per le altre posizioni dirigenziali (A – B – C e una fascia di staff che può essere diversificata in caso di funzioni di particolare complessità e alta specializzazione). L'individuazione delle fasce per ciascuna posizione è effettuata mediante l'applicazione della metodologia per la graduazione delle stesse, approvata dall'Ufficio di Presidenza e sottoposta al parere del Nucleo di Valutazione.

Per lo svolgimento di attività di supporto alle funzioni di indirizzo e controllo che spettano agli organi di direzione politico-amministrativa, trovano applicazione le norme regionali inerenti all'assetto organizzativo dei Gruppi consiliari, all'organizzazione degli Uffici di comunicazione ed all'ordinamento del personale assegnato.

La struttura del Consiglio regionale è interamente funzionale all'attività e quindi al Valore pubblico dell'Assemblea legislativa, con l'obiettivo primario dell'incremento della soddisfazione e della qualità percepita da coloro che ne fruiscono i servizi ma anche al miglioramento delle condizioni interne all'Amministrazione che determinano come il Valore viene prodotto.

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO



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

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

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

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

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

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

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

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

Una gestione per competenze a regime è finalizzata:

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

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

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

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

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

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

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

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

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

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

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

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

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

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

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

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO A DISTANZA

3.2.1 Il lavoro agile in consiglio regionale

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

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

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

Il Decreto ministeriale 8 ottobre 2021 ha previsto specifiche condizionalità per l'utilizzo del lavoro agile, tra le quali la previsione che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti e che l'amministrazione deve garantire un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, dovendo essere prevalente.

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

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

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

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

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

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

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

Le attività che possono essere oggetto di lavoro agile sono individuate nella mappatura predisposta da ciascun responsabile di struttura, secondo i criteri approvati con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza, previo confronto con le organizzazioni sindacali e aggiornata periodicamente e in base alle esigenze organizzative.

Il modello di lavoro agile adottato in Consiglio regionale è ispirato alla massima flessibilità di utilizzo, in modo che ciascun responsabile possa adeguare tale strumento alle peculiari esigenze del servizio reso dalle strutture di riferimento, nell'ottica di una sempre crescente armonizzazione tra la massima competitività del servizio reso all'utenza esterna ed interna e l'esigenza di conciliazione vita lavoro dei dipendenti.

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

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

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

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

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

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

3.2.2 lavoro da remoto

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

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

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

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

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

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

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

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

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

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

3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale

La situazione del personale in servizio alla data del 31 dicembre 2025 è quella rappresentata in tabella, suddivisa per area e categoria di inquadramento.

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

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

3.3.2 Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti limiti di spesa

Con legge regionale n. 25 del 19 ottobre 2021, all'articolo 51 (Misure attuative per la definizione della capacità assunzionale della Regione in base alla sostenibilità finanziaria), è stato stabilito che, al fine di dare attuazione all'articolo 33, comma 1 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, la Regione determina cumulativamente la spesa del personale della Giunta regionale e del Consiglio regionale come, allo stato, definita all'articolo 2, comma 1, lettera a) del D.M. 3 settembre 2019 e che, a partire dall'annualità 2021, i limiti della spesa del personale, ai fini di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i rispettivi piani triennali dei fabbisogni di personale, applicabili rispettivamente alla Giunta regionale e al Consiglio regionale, sono determinati ripartendo la spesa massima complessiva, determinata in applicazione del medesimo decreto, in misura proporzionale alla rispettiva spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. La citata legge regionale 25/2021 prevede altresì che la Giunta regionale ed il Consiglio regionale applicano l'articolo 5 del medesimo decreto con riferimento ciascuno alla propria spesa del personale registrata nel 2018.

Con nota prot. n. 16200 del 23 luglio 2025 il settore Ragioneria della Direzione Risorse Finanziarie e Patrimonio della Giunta regionale ha trasmesso attestazione relativa al fatto che, sulla base del rendiconto 2024, la spesa complessiva per tutto il personale della regione, al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP, calcolata ai sensi dell'articolo 2 del

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

D.M. 3 settembre 2019, corrisponde al 6,15%, valore inferiore al valore soglia fissato nella misura del 9,50% previsto per le Regioni appartenenti alla fascia demografica c).

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

3.3.3 Trend delle cessazioni

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

Tabella 2 Previsione cessazioni 2026 – 2028

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

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

3.3.4 Stima evoluzione del fabbisogno

Con nota prot. n. 982 del 19.1.2026 e con nota prot. n. 15590 del 03/07/2026 i responsabili di direzione hanno attestato l'assenza di personale in esubero ai sensi dell'articolo 33 del d.lgs. 165/2001 ed hanno individuato le risorse ed i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti relativi alle strutture alle quali sono preposti ed al raggiungimento degli obiettivi previsti nel Piano della performance, in attuazione di quanto disposto dall'articolo 16, comma 1, lettera a-bis, del medesimo decreto, secondo quanto previsto nella tabella A.

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

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

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

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

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

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

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

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

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

Con determinazione dirigenziale n. A0301C/427 del 30.12.2024 si è proceduto all'approvazione del Bando di concorso pubblico per esami per la copertura di un posto di qualifica dirigenziale a tempo indeterminato per il profilo professionale “Esperto Comunicazione istituzionale e Ufficio stampa” e, con determinazione dirigenziale n. 428 del 30.12.2024, si è proceduto all'approvazione del Bando di concorso pubblico per esami per la copertura di un posto di qualifica dirigenziale a tempo indeterminato per il profilo professionale “Esperto Relazioni esterne e cerimoniale”. Il primo concorso, quello per il profilo di “Esperto Comunicazione istituzionale e Ufficio stampa” si è concluso con esito negativo mentre il secondo concorso per il profilo di “Esperto Relazioni esterne e cerimoniale” si è concluso con esito positivo e la nuova dirigente ha preso servizio il 1 gennaio 2026.

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

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

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

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

Trattenimento in servizio

L'articolo 1, comma 165, della Legge 30/12/2024, n. 207, prevede che le pubbliche amministrazioni di cui di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, anche per lo svolgimento di attività di tutoraggio e di affiancamento ai neoassunti e per esigenze funzionali non diversamente assolvibili, possono trattenere in servizio, previa disponibilità dell'interessato, nel limite del 10 per cento delle facoltà assunzionali autorizzate a legislazione vigente, il personale dipendente di cui ritengono necessario continuare ad avvalersi. Il personale, individuato dalle amministrazioni interessate esclusivamente sulla base delle esigenze organizzative di cui al primo periodo e del merito, non può permanere in servizio oltre il compimento del settantesimo anno di età.

La circolare del Ministro della Pubblica Amministrazione del 20/01/2025 contiene le Indicazioni applicative del ricorso al trattenimento in servizio di cui all'articolo 1, comma 165, della legge 30 dicembre 2024, n. 207. In ossequio alle indicazioni contenute nella circolare si ritiene di prevedere l'applicazione dell'istituto del trattenimento in servizio di cui all'articolo 1, comma 165, della Legge 30/12/2024, n. 207 in Consiglio regionale secondo i seguenti criteri:

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

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

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

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

La direzione competente in materia di personale è comunque autorizzata ad effettuare le assunzioni necessarie alla copertura dei posti interessati da cessazioni non previste nel presente piano, ove necessarie per assicurare la funzionalità dei servizi o per la copertura della quota d'obbligo prevista dalla legge 12 marzo 1999, n. 68, ovvero alla modifica delle modalità di copertura dei posti, ad invarianza di oneri sul bilancio del Consiglio regionale e nel rispetto di tutti i vincoli di spesa.

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Il piano triennale del fabbisogno di personale di cui alla tabella A della sezione 3.3. rispetta il vincolo del contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio della spesa di personale del triennio 2011-2013, come previsto dall'articolo 1, comma 557 quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, introdotto dal D.L. 90/2014 e rispetta il limite del valore soglia di cui all'articolo 33 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come definito dal D.M. 3 settembre 2019 recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato delle regioni" che detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario in base alla sostenibilità finanziaria.

Nella tabella A che segue è rappresentato il fabbisogno inserito nel Piano, funzionale al perseguimento degli obiettivi di valore pubblico, di performance e di prevenzione della corruzione e trasparenza di cui alla sezione 2, e le relative modalità di copertura, nella tabella B è riportata la dotazione organica vigente con il relativo costo, il prospetto riportante l'articolazione della spesa di personale, con evidenza del maggior costo delle assunzioni e del risparmio delle cessazioni, con l'IRAP ai fini della verifica del rispetto dall'articolo 1, comma 557 quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, introdotto dal D.L. 90/2014, e senza IRAP al fine della verifica del rispetto del limite del valore soglia di cui all'articolo 33 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come definito dal D.M. 3 settembre 2019.

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

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

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

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

TABELLA A

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

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

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

Le progressioni tra le aree ex articolo 13 del vigente CCNL sono interamente finanziate con lo 0,55% del monte salari 2018. Le progressioni tra le aree ex articolo 15 del vigente CCNL sono espletate previo completamento delle assunzioni dall'esterno previste nel 2026.

*di cui 1 mediante applicazione art. 1, comma 165, della Legge 30/12/2024, n. 207

TABELLA B

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

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

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

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

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

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

IRAP		1.502.294,99	1.491.694,48	1.498.143,74
IRAP su arretrati dirigenti Ccnl 2019-2021		- 9.965,22	- 9.965,22	- 9.965,22
TOTALE	24.426.523,64	24.417.228,63	23.920.789,93	23.974.816,71

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

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

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

ANNO	CONSIGLIO 2026	CONSIGLIO 2027	CONSIGLIO 2028
Retribuzioni lorde al personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato (inclusi comandati in entrata)	13.467.605,53	13.345.295,78	13.350.243,52
Risparmio cessazioni comprensivo di oneri 2026	- 15.954,77		
Risparmio cessazioni comprensivo di oneri 2027		- 163.892,28	
Risparmio cessazioni comprensivo di oneri 2028			- 233.000,24
Risparmio risultato e produttività cessati con oneri			
Maggior costo assunzioni Piano 2026-2028 (anni 2026 2027 2028 comprensivo di oneri)	1.084.491,70	1.499.013,03	1.721.485,61
Produttività/risultato neo assunti 2025 su 2026 con oneri	223.500,45		
Produttività/risultato neo assunti 2026 su 2027 con oneri		53.274,58	
Produttività/risultato neo assunti 2026 su 2027 con oneri			
Spese personale gruppi e uffici di comunicazione	3.466.574,61	3.390.403,20	3.383.477,09

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

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

Spesa massima spettante

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

3.3.5 Formazione

Premessa

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

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

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

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

Corsi on line asincroni;

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

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

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

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

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

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

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

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

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

Consuntivo 2025

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

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

Per adempiere a quanto prescritto dalla Direttiva 16 gennaio 2025 Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti del Ministero della Pubblica Amministrazione, a tutti i dipendenti del Consiglio

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

regionale sono stati messi a disposizione percorsi formativi per totale di 42 ore. A questi si sono aggiunti i corsi obiettivo e i corsi a domanda individuale tesi ad implementare competenze specifiche, richiedenti un tipo di formazione di livello elevato o specialistico.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

€ 29.473,50 per corsi a domanda individuale

€ 12.740,50 per corsi obiettivo

a cui si aggiungono le risorse impegnate per la formazione nell'ambito del Progetto di sviluppo delle competenze trasversali e digitali (determinazione n. A0304B_107 DEL

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

27.03.2025 e n. A0304B_261 DEL 23.09.2025 del settore Sistemi informativi e banca dati Arianna), finanziato per il 2025 per un importo pari a 82.566,30 euro.

Piano di formazione per l'anno 2026

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

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

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

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

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

Le risultanze della fase sperimentale sono confluite in una "Dashboard delle competenze", che permette di elaborare e confrontare i dati, in base al profilo, al settore di appartenenza, alle competenze da valutare. La dashboard è in fase di design: i diversi uffici coinvolti nella

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

gestione del personale stanno lavorando ad implementarne le funzionalità, con lo scopo di giungere ad un applicativo che consenta, una volta completata la mappatura delle competenze, di “mettere a sistema” la formazione del personale e farne parte integrante della pianificazione strategica dell’Ente.

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

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

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

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

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

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

Budget

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

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