



Regione Umbria

Giunta Regionale

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

2022-2024



3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale

POLITICHE 2022 – 2024 PER ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO – STABILIZZAZIONE – Percorsi di sviluppo professionale personale interno

La programmazione delle politiche del personale per il 2022 – 2024 avviene in continuità con il PTFP 2021 – 2023 in quanto si prevede di portare a completa attuazione le procedure di reclutamento concorsuali e selettive pubbliche per assunzioni di personale a tempo indeterminato, per il personale di qualifica dirigenziale e delle categorie professionali, finalizzate a rafforzare le funzioni afferenti le strutture che compongono il nuovo assetto organizzativo della Giunta regionale e altresì le procedure selettive di progressione verticale finalizzate allo sviluppo professionale del personale interno.

Per quanto riguarda i fabbisogni della dirigenza, il piano segue i seguenti criteri:

- provvedere, in via generale, alla significativa carenza di personale dirigenziale dovuta alle cessazioni dal servizio e alla piena funzionalità delle strutture organizzative anche di nuova istituzione per effetto della riorganizzazione a far data dal 1 maggio 2020,
- garantire la sostituzione dei responsabili di strutture che sono già cessati o che cesseranno nel triennio 2022 – 2024.

Nella **Tabella 1** sono elencate le procedure concorsuali in corso per assunzioni a tempo indeterminato di personale dirigenziale per un numero di posti articolati su specifiche famiglie professionali (AMMINISTRATIVO – ECONOMICO FINANZIARIO - TECNICO).

Nella **Tabella 2** sono elencate le procedure selettive di reclutamento a tempo determinato di personale dirigenziale, attivate ai sensi dell'art. 11, comma 4 e 5, della LR n. 2/2005, per il presidio di funzioni e attività di particolare rilevanza anche in relazione agli obiettivi strategici connessi all'attuazione del PNRR, nelle more del completamento delle procedure di assunzioni a tempo indeterminato per la dirigenza.

Nella **Tabella 3** sono elencate le procedure concorsuali in corso per assunzioni a tempo indeterminato di personale del comparto, per complessive n. 72 unità, di cui n. 54 unità di cat. D e n. 18 unità di cat. C.

Nella **Tabella 4** sono elencate le procedure selettive in corso finalizzate allo sviluppo del personale interno, per complessive n. 48 unità, di cui n. 36 di cat. D e n. 12 di cat. C.

Le suddette procedure sono state programmate con il PTFP 2021 – 2023, tenuto conto dei fabbisogni di nuove professionalità, sia con riferimento al reclutamento dall'esterno, sia con riferimento alle selezioni interne per la valorizzazione delle esperienze e competenze professionali formatesi rispetto ai nuovi processi e procedure e alle tecnologie e strumenti di lavoro.

L'attuazione delle procedure di reclutamento avviene pertanto in linea con l'intervento di innovazione del sistema di classificazione del personale e delle esigenze di nuove e specifiche professionalità emergenti rispetto alle funzioni delle nuove strutture e alle priorità e obiettivi strategici dell'amministrazione. Si fa riferimento al nuovo Ordinamento professionale del personale approvato con DGR n. 180 del 10 marzo 2021 "Definizione nuovi profili professionali in attuazione del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018", con il quale sono stati introdotti nuovi profili professionali e/o integrazione/innovazione dei contenuti dei profili professionali esistenti, con la forma partecipativa del confronto con le OO.SS., tale che possono essere effettuate azioni mirate di reclutamento e di selezione del personale che dovrà essere impiegato presso le strutture della Giunta regionale.

Innanzitutto, si pone in evidenza il fabbisogno derivante dalle peculiari esigenze di rafforzamento della Direzione Salute e Welfare, ma anche le esigenze di fronteggiare il nuovo contesto economico e sociale anche in ambiti di intervento diversi rispetto a quello strettamente sanitario.

Viene inoltre ribadito, come per la precedente programmazione, il fabbisogno di potenziamento di figure professionali tecniche, in ambito socio – sanitario, la necessità di potenziare l'organico con figure

professionali esperte e specializzate in gestione, attuazione e rendicontazione dei fondi europei, ritenendo dette funzioni/attività strategiche e strettamente connesse al ruolo e alla mission istituzionale dell'amministrazione regionale. Tra le priorità individuate, quella di migliorare l'organizzazione e il funzionamento delle attività istituzionali e amministrative, potenziando le politiche e gli interventi sugli assetti organizzativi, delle società partecipate, delle agenzie/enti strumentali, le politiche di semplificazione, trasparenza e digitalizzazione delle attività, in particolare di quelle volte all'erogazione di servizi ai cittadini e alle imprese, le politiche agricole, le attività di project e risk management, le attività trasversali di organizzazione e comunicazione.

In questa ottica si conferma altresì, unitamente alle politiche assunzionali a tempo indeterminato tramite procedure concorsuali pubbliche, il completamento della politica di stabilizzazione del personale a tempo determinato, già impiegato per gli obiettivi del Piano di rafforzamento amministrativo nella programmazione dei fondi UE 2014 – 2020, le cui professionalità saranno stabilmente acquisite progressivamente nel corso del 2022, secondo il Piano temporale di stabilizzazione definito in base alla DGR n. 1226/2021, di integrazione del PTFP 2021 – 2023.

Nella **Tabella 5** si dà conto della procedura di stabilizzazione, delle assunzioni a tempo indeterminato già effettuate e di quelle ancora da attuare, secondo gli atti della procedura già adottati nel rispetto delle linee programmatiche del PTFP 2021 – 2023.

Nella **Tabella 6** sono elencate le azioni in corso relativamente alle politiche di acquisizione di personale in mobilità da altre PP.AA. in presenza di particolari esigenze di figure professionali già con esperienze consolidate in ambiti /attività specifici e/o per rispondere ad esigenze legate a procedure ed attività aventi particolare rilevanza che presentano criticità gestionali impellenti in strutture in condizioni di particolare sofferenza organizzativa. Si conferma il quadro di riferimento delle disposizioni regolamentari e degli indirizzi già assunti secondo le linee del PTFP 2021 – 2023, nell'ambito del quale si inseriscono le politiche di mobilità, che costituiscono in parte utilizzazione di graduatorie valide di procedure pubbliche di mobilità già attuate e in parte richiedono l'attivazione di nuove procedure di avviso pubblico. Si conferma tra le priorità il potenziamento della Direzione Salute e Welfare attraverso le procedure di mobilità tenuto conto delle politiche già programmate e attuate in base all'apposito "Disciplinare per l'assegnazione temporanea di personale alla Direzione regionale Salute e Welfare" (DGR n. 467 del 19/5/2021) e le esigenze di acquisizione stabile delle figure tecnico – professionali per il presidio delle attività istruttorie nelle procedure di autorizzazioni complesse nel settore ambientale, tenuto conto della preferenza normativamente accordata nei percorsi di mobilità definitiva al personale già operante in posizione di comando.

Nella **Tabella 7** sono elencate le azioni di mobilità definitiva per le esigenze suddette, così come da determinazioni già assunte con DGR n. 287 del 30 marzo 2022.

Nella **Tabella 8** sono riportate tutte le politiche con indicazione delle corrispondenti risorse assunzionali necessarie per la relativa attuazione

Per quanto attiene il contesto e le condizioni organizzative di riferimento, le previsioni del Piano 2022 – 2024 muovono innanzitutto dalla verifica della conformità della spesa del personale della Giunta regionale al valore soglia introdotto dall'art. 33 del DL n. 34/2019, convertito con L n. 58/2019.

In particolare, in ordine al valore soglia introdotto dall'art. 33 D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito in L.28 giugno 2020, n. 58, nella **Tabella 9** si rimettono i dati, acquisiti dal Servizio Bilancio e finanza, relativi al posizionamento della Regione Umbria – Giunta regionale, evidenziando che il valore del rapporto tra spesa del personale e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti, risulta essere pari a 8,9% e pertanto inferiore al valore soglia, così come definito dal D.M. 3/09/2019, che per la fascia demografica di appartenenza della Regione Umbria deve essere contenuto entro il valore di 11,5%.

Per quanto riguarda le risorse assunzionali disponibili nella **Tabella 10** viene rappresentata la quantificazione del valore della capacità assunzionale 2022, disponibile in quanto derivante dai risparmi

delle cessazioni di personale intervenute, precisando che in materia di facoltà assunzionali con l'art. 14-bis del DL n. 4/2019, convertito con modificazioni dalla L n. 26/2019, l'art. 3 del DL n. 90/2014, è stato modificato ed integrato, prevedendo in particolare la facoltà di cumulo delle risorse assunzionali per un quinquennio, compatibilmente con la programmazione dei fabbisogni del personale e con quella economico – finanziaria e la utilizzabilità dei residui disponibili delle risorse assunzionali non utilizzate riferiti all'ultimo quinquennio.

Per quanto riguarda la dotazione organica della Giunta regionale nella **Tabella 11** si rappresenta la dotazione organica al 1° marzo 2022, in aggiornamento e rimodulazione della dotazione organica approvata da ultimo con DGR n. 1226/2021, ai sensi dell'art.6, del D. Lgs. n. 165/2001, tenuto conto delle cessazioni del personale presente nelle posizioni D3 che, ai sensi del CCNL Funzioni locali

21/5/2018, sono ad esaurimento, entro il limite di spesa potenziale massimo (pari a € 44.286.144,57 – Allegato C – DGR n.1226/2021). La dotazione organica consente di attuare il piano assunzionale nel triennio 2022 – 2024, comunque assicurando il contenimento delle politiche entro il valore finanziario massimo della dotazione organica vigente, secondo le Linee guida emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, con proprio decreto 8 maggio 2018.

Si rappresenta, inoltre, che ad oggi non risultano situazioni di soprannumero ed eccedenze finanziarie (art. 6, comma 6 e art. 33, comma 2, del D.lgs. n.165/2001) in particolare non risultano condizioni di eccedenza di personale, intendendosi come mancanza delle condizioni di eccedenza del personale il fatto che tutti i dipendenti a tempo indeterminato sono impegnati pienamente per lo svolgimento dei compiti svolti dall'ente e che, anzi, risulta la necessità che vi siano rafforzamenti del personale in servizio al fine di pervenire al risultato di una ottimale gestione delle attività svolte, anche sulla base dei dati finanziari, avendo cioè in conto che l'ente rispetta il tetto alla spesa del personale per cui si rientra nell'ambito delle condizioni previste dalla legislazione nazionale. L'assenza di personale in soprannumero è dimostrata dalla mancanza di dipendenti che coprono posti extra dotazione organica.

Nella **Tabella 12** viene rappresentata la dotazione organica della dirigenza tenuto conto degli interventi organizzativi al 16.03.2022 e nella **Tabella 13** la situazione delle strutture dirigenziali ricoperte con incarichi *ad interim*, con incarichi a tempo determinato e/o con incarichi a dirigenti in comando.

Nella **Tabella 14** sono rappresentati i dati relativi al turn over della dirigenza e del personale del comparto per gli anni 2020-2022, in relazione al quale, con le linee programmatiche del PTFP 2022 – 2024, per come ad oggi programmate e avviate potranno essere assunte misure di compensazione anche se soltanto parziale sia in termini quantitativi sia in considerazione delle nuove attività e funzioni connesse al PNRR e alla nuova programmazione europea 2021 – 2027 e dei conseguenti fabbisogni emergenti di professionalità idonee rispetto alle nuove esigenze e organizzazione delle attività lavorative richieste.

ASSUNZIONI OBBLIGATORIE L. 68/'99

Per quanto attiene le assunzioni obbligatorie, con DD n. 13046 del 31/12/2020, è stato indetto il bando di concorso (cod. T11-4/2020), pubblicato nella G.U. Concorsi ed Esami n. 6 del 22/01/2021, nel BUR Umbria - Avvisi e concorsi n. 6 del 22/01/2021 e nel canale Bandi del sito internet istituzionale, riservato alle persone con disabilità di cui all'art. 1 della L. 68/1999, per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 4 unità di cat. C, di cui:

- n. 2 unità nel profilo professionale ISTRUTTORE CONTABILE con sede a Perugia
- n. 2 unità nel profilo professionale ISTRUTTORE TECNICO con sede, per n. 1 unità, a Perugia e, per n. 1 unità, a Terni. La relativa procedura è in corso.

Dagli esiti del Prospetto Informativo Disabili (PID) del personale in servizio al 31 dicembre 2021 nelle diverse sedi regionali, risultano scoperture per n. 2 unità complessive in categoria disabili, relativamente alla provincia di Perugia, e quindi altrettanti obblighi occupazionali nella stessa categoria (art. 3 della L.68/'99) a fronte di un esubero di n. 6 unità tra le categorie protette (art. 18 della L. 68/'99).

Rispetto a tali esigenze, il sopra citato concorso riservato alle persone con disabilità per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 4 unità, indetto con DD n. 13046 del 31/12/2020, sulla base degli obblighi rilevati nell'anno 2020, garantisce la copertura anche per i nuovi obblighi.

Inoltre, nell'anno 2022, si sono verificate ulteriori n. 2 cessazioni di personale in quota L. 68/99, (di cui n. 1 in categoria disabili e n. 1 in categorie protette) già comunicate ad ARPAL Umbria con nota prot. 8915 del 18/01/22. A queste si aggiunge la previsione di n. 1 ulteriore cessazione in categoria disabili dal 01/07/22. Tali due nuove scoperture in categoria disabili ed eventuali altre future saranno monitorate al fine di verificare le esigenze delle unità messe a selezione riservata, con la procedura concorsuale in atto.

PIANO DELLE ASSUNZIONI

Il piano delle assunzioni per gli anni 2022/2024 della Regione Umbria – Giunta regionale è così composto:

Dirigenza

Tabella 1

PROCEDURE CONCORSUALI A TEMPO INDETERMINATO		
Unità	Profilo/Area	Risorse assunzionali
2	Dirigente per il territorio	€ 118.624,68
1	Dirigente per l'informazione	€ 59.312,34
1	Dirigente per l'economia e la finanza	€ 59.312,34
3	Dirigente giuridico – amministrativo	€ 177.937,02
7		€ 415.186,38

PROCEDURE CONCORSUALI A TEMPO INDETERMINATO		
1	Dirigente giuridico – amministrativo per l'area legale	€ 59.312,34

Tabella 2

PROCEDURE CONCORSUALI A TEMPO DETERMINATO	
Unità	Servizio/Direzione
1	"Politiche di sostegno alla digitalizzazione" - Direzione Sviluppo economico, Agricoltura, lavoro, istruzione, Agenda digitale
1	"Programmazione, Indirizzo, Controllo e Monitoraggio FESR – PNRR" - Direzione "Risorse, Programmazione, Cultura, Turismo"
1	"Provveditorato Gare e Contratti" - Direzione Risorse, Programmazione, Cultura, Turismo
1	"Supporto alle politiche di rafforzamento amministrativo, piano dei fabbisogni del personale e PNRR" - Direzione Risorse, Programmazione, Cultura, Turismo
1	"Demanio, Patrimonio e Logistica" - Direzione Risorse, Programmazione, Cultura, Turismo
1	"Riqualificazione Urbana" - Direzione Risorse, Programmazione, Cultura, Turismo
6	

Comparto
Tabella 3

CONCORSI PUBBLICI A TEMPO INDETERMINATO CAT. D	
Unità	Profilo
4	Concorso pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione a tempo indeterminato e a tempo pieno, di n. 4 posti di Funzionario Avvocato - categoria D, posizione economica D1 – Famiglia professionale "Legislativa legale".
10	Concorso pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione a tempo indeterminato e a tempo pieno, di n. 10 unità di personale di categoria D, posizione economica D1 – Famiglia professionale "Programmazione".
10	Concorso pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione a tempo indeterminato e a tempo pieno, di n. 10 unità di personale di categoria D, posizione economica D1 – Famiglia professionale "Amministrativa e Organizzazione".
3	Concorso pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione a tempo indeterminato e a tempo pieno, di n. 3 unità di personale di categoria D, posizione economica D1 – Famiglia professionale "Economico Finanziaria".
8	Concorso pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione a tempo indeterminato e a tempo pieno, di n. 8 unità di personale di categoria D, posizione economica D1 – Famiglia professionale "Ambiente e Territorio".
9	Concorso pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione a tempo indeterminato e a tempo pieno, di n. 9 unità di personale di categoria D, posizione economica D1 – Famiglia professionale "tecnico – professionale".
4	Concorso pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione a tempo indeterminato e a tempo pieno, di n. 4 unità di personale di categoria D, posizione economica D1 – Famiglia professionale "COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE".
6	Concorso pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione a tempo indeterminato e a tempo pieno, di n. 6 unità di personale di categoria D, posizione economica D1 – Famiglia professionale "Sistemi informativi e tecnologici".
54	

CONCORSI PUBBLICI A TEMPO INDETERMINATO CAT. C	
Unità	Profilo
6	Concorso pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione a tempo indeterminato e a tempo pieno, di n. 6 posti di ISTRUTTORE PER IL SUPPORTO DIREZIONALE - categoria C, posizione economica C1 – Famiglia professionale "AMMINISTRATIVA E ORGANIZZAZIONE".
5	Concorso pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione a tempo indeterminato e a tempo pieno, di n. 5 posti di Istruttore per il supporto alla finanza e contabilità - categoria C, posizione economica C1 – Famiglia professionale "Economico finanziaria
5	Concorso pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione a tempo indeterminato e a tempo pieno, di n. 5 unità di personale di categoria C, posizione economica C1 – Famiglia professionale "AMBIENTE E TERRITORIO".
2	Concorso pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione a tempo indeterminato e a tempo pieno, di n. 2 posti di Istruttore gestione e sviluppo sistemi informativi - categoria C, posizione economica C1 – Famiglia professionale "Sistemi informativi e tecnologici".
18	

Tabella 4

PROGRESSIONI VERTICALI PERSONALE INTERNO CAT. D	
Unità	Famiglia professionale
19	Amministrativa e Organizzazione e Legislativa legale
10	Economica Finanziaria e Programmazione
5	Tecnico – Professionale, Ambiente e Territorio e Sistemi informativi e tecnologici
2	Comunicazione e Informazione
36	

PROGRESSIONI VERTICALI PERSONALE INTERNO CAT. C	
Unità	Famiglia professionale
5	Amministrativa e Organizzazione e Legislativa legale
4	Economica Finanziaria e Programmazione
2	Tecnico – Professionale, Ambiente e Territorio
1	Sistemi informativi e tecnologici
12	

Tabella 5

**COMPLETAMENTO ATTUAZIONE PROCEDURE DI STABILIZZAZIONE 2022
(DGR 1226/ 2021)**

STABILIZZAZIONI EX ART. 20 D.Lgs. 75/2017	
Unità	Tranche stabilizzazione personale
33	I tranche cat. D - 16/02/2022
5	I tranche cat. C - 16/02/2022
15	II tranche cat. D - 15/03/2022
6	II tranche cat. C - 15/03/2022
4	III tranche cat. D - 15/4/2022
8	III tranche cat. C - 15/4/2022
13	IV tranche cat. D - 01/12/2022
1	V tranche cat. D - 16/12/2022
85	

Tabella 6
PROCEDURE DI MOBILITA' PERSONALE COMPARTO

PROCEDURE DI AVVISO PUBBLICO PER MOBILITA' TEMPORANEA (comando di 6 mesi finalizzato al successivo trasferimento)		
Unità	Categoria/Profilo	Direzione
1	B - AMMINISTRATIVO con particolare valorizzazione delle esperienze in materia di cerimoniale, ricevimento ed accoglienza istituzionale, supporto e coordinamento delle attività di rappresentanza e attività istituzionali	Direzione regionale Risorse, programmazione, Cultura e Turismo
3	D - TECNICO	Direzione regionale Governo del territorio, Ambiente, Protezione civile
1	C - AMMINISTRATIVO/CONTABILE con particolare valorizzazione delle esperienze in materia di gestione economica e previdenziale del personale	Direzione regionale Risorse, Programmazione, Cultura e Turismo
2	C - AMMINISTRATIVO/CONTABILE con particolare valorizzazione delle esperienze in materia di gestione/organizzazione del personale	Direzione regionale Risorse, Programmazione, Cultura e Turismo
1	C - INFORMATICO	Direzione regionale Sviluppo economico, Agricoltura, Lavoro, Istruzione, Agenda digitale
3	D - AMMINISTRATIVO con particolare valorizzazione delle esperienze in materia di gestione monitoraggio rendicontazione fondi UE	Direzione regionale Risorse, Programmazione, Cultura e Turismo
2	D - AMMINISTRATIVO con particolare valorizzazione delle esperienze in materia di gestione monitoraggio rendicontazione fondi UE	Direzione regionale Sviluppo economico, Agricoltura, Lavoro, Istruzione, Agenda digitale
3	D - ECONOMICO FINANZIARIO con particolare valorizzazione delle esperienze in materia di gestione monitoraggio rendicontazione fondi UE	Direzione regionale Risorse, Programmazione, Cultura e Turismo
1	C - AMMINISTRATIVO con particolare valorizzazione delle esperienze in ambito giuridico	Direzione regionale Risorse, Programmazione, Cultura e Turismo
2	D - AMMINISTRATIVO	Direzione regionale Salute e Welfare
2	D - ECONOMICO FINANZIARIO	Direzione regionale Salute e Welfare
1	D - INFORMATICO	Direzione regionale Salute e Welfare
22		
COMANDO PER LA DURATA DI 36 MESI (DGR 467/2021)		
1	D - AMMINISTRATIVO CONTABILE	Direzione regionale Salute e Welfare

Tabella 7

TRASFERIMENTO DI PERSONALE ATTUALMENTE IN COMANDO A FAR DATA DAL 01/5/2022		
Unità	Categoria/Profilo	Direzione
1	D - SOCIO SANITARIO	Direzione regionale Salute e Welfare
1		

TRASFERIMENTO DI PERSONALE ATTUALMENTE IN COMANDO A FAR DATA DAL 01/6/2022		
Unità	Categoria/Profilo	Direzione
3	D - TECNICO	Direzione regionale Governo del territorio, Ambiente, Protezione civile
1	D - ECONOMICO FINANZIARIO	Direzione regionale Salute e Welfare
4		

Tabella 8

PROCEDURE CONCORSUALI A TEMPO INDETERMINATO		
Unità	Categoria	Risorse assunzionali
8	DIRIGENZA	€ 474.498,72

CONCORSI PUBBLICI A TEMPO INDETERMINATO E PROGRESSIONI VERTICALI		
Unità	Categoria	Risorse assunzionali
90 (54+36)	D	€ 1.862.016,66
30 (18+12)	C	€ 573.003,36
		€ 2.435.020,02

STABILIZZAZIONI EX ART. 20. D.Lgs. 75/2017		
Unità	Categoria	Risorse assunzionali
65 *	D	€ 2.227.420,00
19	C	€ 599.507,00
		€ 2.826.927,00

**per effetto della rinuncia di una unità*

UFFICIO STAMPA GIUNTA REGIONALE		Risorse assunzionali
Cat. D - Trasformazione da part time 12 ore settimanali a tempo pieno (azione PTFP 2020-2022 non attuata)		€ 21.787,86

TRASFERIMENTO DI PERSONALE		
Unità	Categoria	Risorse assunzionali
5	D	€ 171.340,00
TOTALE RISORSE ASSUNZIONALI		€ 5.929.573,60

Tabella 9

Art. 4 D.M. 3 settembre 2019: Individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale "il valore soglia del rapporto della spesa del personale delle regioni a statuto ordinario rispetto alle entrate correnti come definite all'art. 2 del presente decreto, non deve essere superiore alle seguenti percentuali": b) regioni da 800.000 a 3.999.999 abitanti, **11,5 per cento**;

ENTRATE	ACCERTAMENTI 2018	ACCERTAMENTI 2019	ACCERTAMENTI 2020	MEDIA 2018- 2019-2020
				(a)
TITOLO 1	1.946.059.081,01	1.972.396.869,42	1.966.524.706,12	
- SANITA' (TIPOLOGIA 102)	1.391.710.516,34	1.402.942.250,23	1.412.596.252,07	
- TPL	99.470.106,97	99.952.072,32	97.694.223,90	
- FCDE			15.895.102,98	
TOTALE TITOLO 1 NETTO	454.878.457,70	469.502.546,87	440.339.127,17	
TITOLO 2	241.568.225,28	201.992.936,92	297.232.967,77	
- FCDE		0,00	1.207,73	
TITOLO 3	163.164.932,15	144.199.336,80	137.205.258,82	
- FCDE		0,00	0,00	
TOTALE ENTRATE CORRENTI (1+2+3)	859.611.615,13	815.694.820,59	874.776.146,03	850.027.527,25
SPESA DEL PERSONALE			IMPEGNI 2020	
U.1.01.00.00.000 Redditi lav. Dip.			63.521.754,81	
- FPV 2019			6.295.138,82	
TOTALE SPESA DEL PERSONALE			57.226.615,99	
TOTALE 1.03			0,00	
U1.03.02.12.001			0,00	
U1.03.02.12.002			0,00	
U1.03.02.12.003			0,00	
U1.03.02.12.999			0,00	
TOTALE SPESA PERSONALE GIUNTA REGIONALE			57.226.615,99	
ASSEMBLEA LEGISLATIVA			5.641.517,55	
ALTRI ENTI STRUMENTALI			12.887.878,30	
TOTALE SPESA PERSONALE REGIONE UMBRIA (b)			75.756.011,84	
INDICATORE (b)/(a)				8,9

Tabella 10

QUANTIFICAZIONE CAPACITÀ ASSUNZIONALE GIUNTA REGIONALE ANNO 2022 (100 % dei risparmi delle cessazioni del 2021)			
Personale del Comparto cessato dal 1/01/2021 al 31/12/2021			
CATEGORIA	VALORE COSTO RETRIBUTIVO	N. CESSAZIONI 2021	VALORE CESSAZIONI 2021
Da	37.566,26	8	300.530,08
Db	32.681,79	20	653.635,80
C	30.033,52	10	300.335,20
Ba	28.138,08	4	112.552,32
Bb	26.621,49	6	159.728,94
		48	1.526.782,34
		100% di (€ 1.526.782,34)	1.526.782,34
		TOTALE CAPACITÀ ASSUNZIONALE COMPARTO (A)	1.526.782,34
Dirigenti cessati dal 1/01/2021 al 31/12/2021			
CATEGORIA	VALORE COSTO RETRIBUTIVO	N. CESSAZIONI 2021	VALORE CESSAZIONI 2021
DIR	59.312,34	5	296.561,70
		5	296.561,70
		100% di (€ 296.561,70)	296.561,70
		TOTALE CAPACITÀ ASSUNZIONALE DIRIGENTI (B)	296.561,70
		(A+B) TOTALE CAPACITÀ ASSUNZIONALE COMPARTO+DIRIGENTI	1.823.344,04

Il prospetto di cui sopra non tiene conto del risparmio di spesa ottenuto dalla cessazione di personale appartenente alle "categorie protette" e tiene conto della mobilità in uscita (C. d. C. sezione Lombardia n. 74/2020).

RESTI ASSUNZIONALI MATURATI E NON UTILIZZATI CAPACITÀ ASSUNZIONALE 2020	3.453.406,82
RESTI ASSUNZIONALI MATURATI E NON UTILIZZATI CAPACITÀ ASSUNZIONALE 2021	2.373.742,13
NELL'ANNO 2021 SONO STATE ATTUATE ULTERIORI PROCEDURE DI TRASFERIMENTO DI PERSONALE TRAMITE MOBILITÀ DA ALTRE PP.AA. PER UN IMPIEGO DI RISORSE ASSUNZIONALI PARI AD €	234.967,88
NELL'ANNO 2022 (DAL 01/01/2022 AL 31/03/2022) SONO STATE ATTUATE PROCEDURE DI TRASFERIMENTO DI PERSONALE TRAMITE MOBILITÀ DA ALTRE PP.AA. PER UN IMPIEGO DI RISORSE ASSUNZIONALI PARI AD €	188.872,73
NELL'ANNO 2022 (DAL 01/01/2022 AL 31/03/2022) SONO STATE ATTUATE LE PRIME STABILIZZAZIONI (EX ART. 20 D. Lgs. 75/2017) PER COMPLESSIVE N. 59 UNITÀ PER UN IMPIEGO DI RISORSE ASSUNZIONALI PARI AD €	1.899.094,64
TOTALE CAPACITÀ ASSUNZIONALE 2022	5.327.557,74

Tabella 11

DOTAZIONE ORGANICA GIUNTA REGIONALE	DIRIGENZA (A)	DOTAZIONE ORGANICA RUOLO GIUNTA REGIONALE (dgr 1226/2021)								Ufficio Stampa (C)	TOTALI (A+B+C)	
		Categoria D			Categoria C		Categoria B		Catego ria A			Totale cat. Prof.li (B)
		Percorso Alto D3	Percorso Basso D1	Percorso Alto B3			Percorso Basso B1					
		Tempo pieno	Tempo pieno	Part Time	Tempo Pieno	Part Time	Tempo Pieno	Tempo Pieno				Tempo Pieno
	55	100	571	1	415	4	124	81	0	1296	7	1358
				a 15 h settimanali		a 18 h settimanali						
DOTAZIONE ORGANICA GIUNTA REGIONALE	DIRIGENZA (A)	POSTI VACANTI RUOLO GIUNTA REGIONALE 01/03/2022								Ufficio Stampa (C)	TOTALI (A+B+C)	
		Categoria D			Categoria C		Categoria B		Catego ria A			Totale cat. Prof.li (B)
		Percorso Alto D3	Percorso Basso D1	Percorso Alto B3			Percorso Basso B1					
		Tempo pieno	Tempo pieno	Part Time	Tempo Pieno	Part Time	Tempo Pieno	Tempo Pieno				Tempo Pieno
	15	2	181	0	115	2	45	17	0	362	2	379
All'interno delle categorie in base ai fabbisogni rilevati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6, comma 3, del d.lgs 165/2001, novellato dal d.lgs 75/2017, nell'ambito del potenziale limite finanziario la dotazione organica è stata rimodulata dando seguito allo sviluppo di seguito indicato:												
DOTAZIONE ORGANICA GIUNTA REGIONALE	DIRIGENZA (A)	NUOVA DOTAZIONE ORGANICA RUOLO GIUNTA REGIONALE DAL 01/03/2022								Ufficio Stampa (C)	TOTALI (A+B+C)	
		Categoria D			Categoria C		Categoria B		Catego ria A			Totale cat. Prof.li (B)
		Percorso Alto D3	Percorso Basso D1	Percorso Alto B3			Percorso Basso B1					
		Tempo pieno	Tempo pieno	Part Time	Tempo Pieno	Part Time	Tempo Pieno	Tempo Pieno				Tempo Pieno
	55	98	598	1	400	2	119	74	0	1292	7	1354
				a 15 h settimanali		a 18 h settimanali						

Nota:

LA NUOVA Dotazione Organica è stata rimodulata nel modo che segue:

Trasformazione n. 2 D3 in D1 (Il costo di un D3 è pari a € 37.566,26, il costo di un D1 è pari € 32.681,79, n. 2 posizioni D3 sono equivalenti a 2,2989 D1;
 Trasformazione n. 16 C in D1 (Il costo di un C è pari a € 30.033,52, il costo di un D1 è pari a € 32.681,79, n. 16 C sono equivalenti a 14,7034 D1;
 Trasformazione n. 5 B3 in D1 (Il costo di un B3 è pari a € 28.138,08, il costo di un D1 è pari a € 32.681,79, n. 5 B3 sono equivalenti a 4,3048 D1;
 Trasformazione n. 7 B1 in D1 (Il costo di un B1 è pari a € 26.621,49, il costo di un D1 è pari a € 32.681,79, n. 7 B3 sono equivalenti a 5,7019 D1;
 Per effetto della trasformazione di cui sopra le posizioni in D1 della nuova Dotazione Organica passano da 571 + 27 posizioni D1 = 598 Full Time e n. 1 Part Time a 15 ore settimanali; le posizioni C a 400 e n. 2 Part Time; le posizioni B3 a 119 e le posizioni B1 a 74 con un residuo di € 301,34.

La rimodulazione tiene conto altresì di n. 2 posizioni C Part Time trasformate in una posizione C a Tempo Pieno.

SPESA POTENZIALE MASSIMA NUOVA DOTAZIONE ORGANICA

DOTAZIONE ORGANICA GIUNTA REGIONALE	DIRIGENZA (A)	NUOVA DOTAZIONE ORGANICA RUOLO GIUNTA REGIONALE DAL 01/03/2022								Ufficio Stampa (C)	TOTALI (A+B+C)
		Categoria D			Categoria C		Categoria B		Totale cat. Prof.li (B)		
		Percorso Alto	Percorso Basso		Tempo Pieno	Part Time	Percorso Alto	Percorso Basso			
		D3	D1				B3	B1			
55	Tempo pieno 98	Tempo pieno 598	Part Time 1	Tempo Pieno 400	Part Time 2	Tempo Pieno 119	Tempo Pieno 74	0	1292	Tempo Pieno 7	1354
			a 15 h settimanali		a 18 h settimanali						

RICOSTRUZIONE DEL CORRISPONDENTE VALORE DI SPESA POTENZIALE SECONDO L'ORDINAMENTO PROFESSIONALE DELL'AMMINISTRAZIONE GIUNTA REGIONALE IN ONERI FINANZIARI TEORICI DI CIASCUNO POSTO DI DOTAZIONE ORGANICA IN ESSA PREVISTO

VALORE FINANZIARIO TEORICO UNITARIO DI CIASCUNA CATEGORIA CORRISPONDENTE	DIRIGENZA	D3 Tempo pieno	D1 Tempo pieno	D1 Part Time	C Tempo pieno	C Part Time	B3	B1	A	Giornalista pubblicitista	44
59.312,34	37.566,26	32.681,79	13.617,41	30.033,52	15.016,76	28.138,08	26.621,49	0,00		102.573,44 n. 1 unità 82.424,34 n. 1 unità 57.539,52 n. 3 unità 32.681,79 n. 1 vacante	

SPESA POTENZIALE MASSIMA DELLA NUOVA DOTAZIONE ORGANICA (ONERI CORRISPONDENTI AL TRATTAMENTO ECONOMICO FONDAMENTALE DELLA CATEGORIA DI RIFERIMENTO) DPCM DFP 9 MAGGIO 2018 - LINEE GUIDA PER LE P.A.

VALORE FINANZIARIO DI SPESA POTENZIALE MASSIMA SOSTENIBILE CHE NON PUO' ESSERE VALICATA DAL PTFP	DIRIGENZA (A)	SPESA POTENZIALE MASSIMA DELLA NUOVA DOTAZIONE ORGANICA (ONERI CORRISPONDENTI AL TRATTAMENTO ECONOMICO FONDAMENTALE DELLA CATEGORIA DI RIFERIMENTO) DPCM DFP 9 MAGGIO 2018 - LINEE GUIDA PER LE P.A.								Ufficio Stampa (C)	TOTALI (A+B+C)
		Categoria D			Categoria C		Categoria B		Totale cat. Prof.li (B)		
		Percorso Alto	Percorso Basso		Tempo Pieno	Part Time	Percorso Alto	Percorso Basso			
		D3	D1				B3	B1			
3.262.178,70	3.681.493,48	19.543.710,42	13.617,41	12.013.408,00	30.033,52	3.348.431,52	1.969.990,26	0,00	40.600.684,61	422.979,92	44.285.843,23
			a 15 h settimanali		a 18 h settimanali						

POSTI VACANTI DI CATEGORIA D C B

DIRIGENZA (A)	POSTI VACANTI RUOLO GIUNTA REGIONALE 1/03/2022							Ufficio Stampa (C)	TOTALI (A+B+C)		
	Categoria D			Categoria C		Categoria B					
	Percorso Alto	Percorso Basso		Tempo Pieno	Part Time	Percorso Alto	Percorso Basso				
	D3	D1				B3	B1				
15	Tempo pieno 0	Tempo pieno 208	Part Time 0	Tempo Pieno 100	Part Time 0	Tempo Pieno 40	Tempo Pieno 10	0	358	Tempo Pieno 2	375

Tabella 12

DOTAZIONE ORGANICA DIRIGENZIALE AL 16/03/2022		
DOTAZIONE ORGANICA	POSIZIONI N.	55
DIRIGENTI		N.
in servizio di ruolo:		31
in servizio in posizione di comando in entrata:		5
in posizione di comando in uscita: (Pianesi)		1
in servizio a tempo determinato: (Filonzi)		1
in aspettativa: - n. 2 apicali - direttori con contratto a tempo determinato: (Rossetti - Trani c/o Adisu)		2
TOTALE (Dirigenti Giunta Reg.le)		40
POSTI VACANTI		15
DIRIGENTI IN POSIZIONE DI COMANDO IN ENTRATA		
NOMINATIVO	SCADENZA CONTRATTO	
RICCI ENRICA	31-dic-22	
ROSI PIERO	23-lug-22	
MACRI' SALVATORE	30-giu-22	
GAMBONI BARBARA	31-ott-22	
CASCIARI ANDREA	09-giu-24	
DIRIGENTI A TEMPO DETERMINATO		
NOMINATIVO	SCADENZA CONTRATTO	
FILONZI LAURA	31-mag-24	

Posizioni dirigenziali istituite		49
Posizioni ricoperte con incarichi a dirigenti in servizio di ruolo		31
Dirigenti in comando		5
Dirigenti a tempo determinato		1
Posizioni ricoperte con incarichi dirigenziali ad interim		9
Posizioni di nuova istituzione da ricoprire		3

Tabella 13

STRUTTURE DIRIGENZIALI - INCARICHI AD INTERIM - DIRIGENTI IN COMANDO E A TEMPO DETERMINATO AL 16/03/2022				
DIREZIONE REGIONALE RISORSE, PROGRAMMAZIONE, CULTURA, TURISMO				
	STRUTTURA DIRIGENZIALE	PESATURA	DIRIGENTE INCARICATO	NOTE
1	SERVIZIO: Provveditorato, gare e contratti	A1	BALSAMO MARIA AD INTERIM	
2	SERVIZIO: Programmazione, indirizzo, monitoraggio e controllo FSE	A2	CIPICIANI CARLO AD INTERIM	Fino al 30/04/2022 dgr 151_25022022
3	SERVIZIO Pianificazione e Coordinamento Fondi europei e nazionali	A2	INCARICO AD INTERIM DIRETTORE (REBOANI PAOLO)	Conferma in capo al direttore fino a diverse determinazioni dgr 1322_22122021
4	SERVIZIO: Programmazione, Indirizzo, Controllo e Monitoraggio FESR e PNRR	A2	CORRITORO CRISTIANA AD INTERIM	Fino a diverse determinazioni dgr 755_30072021
5	SERVIZIO: Demanio, Patrimonio e Logistica	A1	CONTI LUCA AD INTERIM	Fino a diverse determinazioni dgr 1322_22122021
6	SERVIZIO Indirizzo e Controllo delle Società partecipate Agenzie ed Enti strumentali	B3	FILONZI LAURA a tempo determinato	Fino al 31/05/2024 dgr 444_14052021
DIREZIONE REGIONALE SALUTE E WELFARE.				
	STRUTTURA DIRIGENZIALE	PESATURA	DIRIGENTE INCARICATO	NOTE
7	SERVIZIO: Risorse tecnologiche, edilizia sanitaria, patrimonio e investimenti delle aziende sanitarie	B3	ROSI PIERO IN COMANDO	Fino al 23/07/2022 dgr 29 del 19/01/2022
8	SERVIZIO: Gestione flussi del sistema informativo sanitario e sociale, mobilità sanitaria, sistema tariffario	A1	GAMBONI BARBARA IN COMANDO	Fino al 31/10/2022 dd 3347_19042021
9	SERVIZIO: Pianificazione, Programmazione e controllo strategico del SSR	A2	CASCIARI ANDREA IN COMANDO	Fino al 09/06/2024 dgr 526_09062021
10	SERVIZIO: Prevenzione, Sanità veterinaria, Sicurezza alimentare	A2	MACRI SALVATORE IN COMANDO	Fino al 30/06/2022 dgr 1291 del 16/12/2021
11	SERVIZIO Programmazione sanitaria, Assistenza Ospedaliera, maxi emergenza	A2	RICCI ENRICA IN COMANDO	Fino al 31/12/2022 dgr 1291 del 16/12/2021
12	SERVIZIO: Programmazione della rete dei servizi sociali, integrazione socio-sanitaria. Economia sociale e terzo settore	A1	INCARICO AD INTERIM DIRETTORE (BRAGANTI MASSIMO)	Fino a diverse determinazioni dgr 1322_22122021
DIREZIONE REGIONALE GOVERNO DEL TERRITORIO, AMBIENTE, PROTEZIONE CIVILE				
	STRUTTURA DIRIGENZIALE	PESATURA	DIRIGENTE INCARICATO	NOTE
13	SERVIZIO: Urbanistica, Riqualificazione urbana e Politiche della casa, Tutela del paesaggio	A1	GATTINI PAOLO AD INTERIM	Fino all'individuazione di un dirigente titolare dgr 381_29042021
14	SERVIZIO: Energia, Ambiente, Rifiuti	A2	MONSIGNORI ANDREA AD INTERIM	Fino a diverse determinazioni dgr 79_04022022
DIREZIONE REGIONALE SVILUPPO ECONOMICO, AGRICOLTURA, LAVORO, ISTRUZIONE, AGENDA DIGITALE				
	STRUTTURA DIRIGENZIALE	PESATURA	DIRIGENTE INCARICATO	NOTE
15	SERVIZIO: Sistema di conoscenza ed innovazione, servizi alla popolazione ed al territorio rurale	B3	GAROFALO FRANCO AD INTERIM	Fino a diverse determinazioni dgr 1322_22122021

Tabella 14

DIRIGENZA 2020 - 2021 - 2022						
CESSAZIONI 2020						
DIR			N			7
CESSAZIONI 2021						
DIR			N			5
CESSAZIONI 2022*						
DIR			N			5
				TOTALE		17
* Nota: i dati delle cessazioni 2022 sono ad oggi oggetto di previsione e suscettibili di variazione tenuto conto della normativa in materia di pensionamento.						

COMPARTO						
2020 - 2021 - 2022						
CESSAZIONI 2020						
Categoria D		Categoria C	Categoria B		Categoria A	Totale cat. Prof.li
Percorso Alto	Percorso Basso		Percorso Alto	Percorso Basso		
D3	D1		B3	B1		
15	28	22	5	3	0	73
CESSAZIONI 2021						
Categoria D		Categoria C	Categoria B		Categoria A	Totale cat. Prof.li
Percorso Alto	Percorso Basso		Percorso Alto	Percorso Basso		
D3	D1		B3	B1		
8	20	10	4	6	0	48
CESSAZIONI 2022						
Categoria D		Categoria C	Categoria B		Categoria A	Totale cat. Prof.li
Percorso Alto	Percorso Basso		Percorso Alto	Percorso Basso		
D3	D1		B3	B1		
3	11	11	4	1		30
				TOTALE		151
* Nota: i dati delle cessazioni 2022 sono ad oggi oggetto di previsione e suscettibili di variazione tenuto conto della normativa in materia di pensionamento.						

CONDIZIONI E VINCOLI PER LE ASSUNZIONI DI PERSONALE:

Il piano triennale dei fabbisogni deve svilupparsi in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio e in armonia con gli obiettivi definiti nel piano della performance. La programmazione deve tenere conto dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di spesa del personale. Per ciò che concerne le condizioni, normativamente previste, la cui inosservanza determina il divieto di procedere a nuove assunzioni, si dà atto che:

- con la DGR n. 628/2021 è stato adottato il Piano triennale dei fabbisogni del personale 2021-2023 ed è stato comunicato al Dipartimento della Funzione Pubblica, ai sensi dell'art. 6-ter, comma 5, del D.lgs. n. 165/2001;
- in ordine alla previsione di cui all'art. 48, comma 1, del D. Lgs. n. 198/2016, con DGR n. 443 del 14.05.2021 è stato adottato il Piano delle azioni positive per il triennio 2021 – 2023;
- con la DGR n. 443 del 14/05/2021 è stato adottato il Piano della Performance della Regione Umbria 2021-2023;
- con la DGR n. 1226/2021 è stata disposta la rideterminazione della dotazione organica generale ed è stata effettuata la ricognizione dell'organico dalla quale risulta che non vi sono situazioni di soprannumero ed eccedenze finanziarie (artt. 6 e 33 del D.Lgs. n.165/2001);
- con la Determinazione dirigenziale n. 5212/2020 è stata attestata la conformità al tetto di spesa per il personale della Giunta regionale per l'anno 2019 ex art. 1, comma n. 557, della legge 296/2006 e s.m.i., e in base al dato della spesa riferito al 2020, risulta che il vincolo dato dal rispetto del tetto di spesa del valore medio del triennio 2011-2013, è rispettato anche per il 2021;
- l'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito con L. n. 122/2010, prevede limitazioni specifiche alla spesa per personale per contratti di lavoro flessibile. A decorrere dal 01/01/2020, per effetto delle modifiche introdotte dall'art. 1, comma 545, della L. 160/2019 (legge di bilancio 2020), il limite è pari al 100% della spesa sostenuta nell'anno 2009 per le medesime finalità. Al riguardo si rappresenta che, tenuto conto delle previsioni di spesa per lavoro flessibile riferite al triennio 2021-2023 riportate nella DGR n. 1364/2021, con riferimento alle procedure di reclutamento attivate e all'andamento della spesa per lavoro flessibile riferito all'anno 2021, è garantito il contenimento della spesa complessiva entro il tetto di spesa fissato dalla normativa citata;
- rispetto agli obblighi introdotti dall'art. 27 del DL 66/2014, in materia di certificazione dei crediti, la scrivente amministrazione è adempiente, così come attestato con nota prot. 109443 del 07/06/2021 dal Responsabile Servizio Ragioneria, fiscalità regionale e sanzioni amministrative;
- con L.R. 30 dicembre 2021, n. 19 "Bilancio di previsione della Regione Umbria 2022- 2024", è stato approvato il Bilancio di previsione della Regione Umbria 2022-2024;
- con DGR n. 423 del 5/05/2021 è stato approvato il Rendiconto generale dell'Amministrazione regionale per l'esercizio finanziario 2020", nel rispetto dei termini di legge (proroga al 30 giugno 2021 stabilita dal D.L. 30 aprile 2021, n. 56, pubblicato nella GU del 30.04.2021; inoltre, in data 04/06/2021 sono stati inviati con esito positivo ed entro i termini previsti, i dati del Rendiconto 2020 alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP) (nota prot. 109443 del 07/06/2021 dal Responsabile Servizio Ragioneria, fiscalità regionale e sanzioni amministrative);
- con nota e-mail del 10.06.2021, la dirigente Responsabile del Servizio Bilancio e Finanza ha rappresentato che:
 - la Regione ai sensi di quanto disposto all'art. 1, comma 470, della L n. 232/2016 ha certificato, in data 31/03/2021, il saldo finale di cui all'art. 1, comma 466, della medesima legge saldo, sulla base dei dati di pre-consuntivo al 31/12/2020, nel rispetto dei vincoli del pareggio di bilancio previsti per la Regione Umbria per l'anno 2021;
 - la Regione, ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del DL 24/06/2016, n. 113 e s.m.i., ha provveduto, entro i termini previsti, all'invio alla BDAP del Bilancio di Previsione 2021-2023 e relativi dati contabili.

In base a tutto quanto sopra esposto le politiche del personale 2022 – 2024 programmate e in corso di attuazione, complessivamente considerate, si integrano e compongono in un quadro che è caratterizzato dalla focalizzazione sulle esigenze prioritarie di fronteggiare innanzitutto l'attuale fase di chiusura dello stato di emergenza sanitaria e le esigenze connesse agli obiettivi della ripresa economica e sociale e all'attuazione delle misure del PNRR. Le procedure, già avviate muovendo dagli indirizzi della programmazione pregressa e alcune già in fase conclusiva, consentiranno non solo di attuare un ricambio generazionale, date le condizioni di partenza del contesto organizzativo interno ma anche la possibilità di disporre di figure professionali nuove, caratterizzate dalla corrispondenza alle esigenze dettate dai nuovi processi di lavoro e alle sfide di rinnovamento della pubblica amministrazione. La programmazione dei fabbisogni di personale è stata già orientata nel triennio 2021 – 2023, alla finalità strategica di potenziare la capacità di agganciare, attraverso il PNRR, le opportunità di cambiamento e rilancio della p.a., anche a partire dai processi e condizioni organizzative interne, funzionali al rafforzamento della capacità amministrativa e di erogazione dei servizi, ripensando dall'interno l'approccio e la funzione dell'amministrazione di servizio e di risultati verso l'esterno, a cittadini e imprese.

Le politiche intraprese costituiscono sotto tale profilo un vero e proprio investimento per il prossimo futuro dell'amministrazione regionale, dato che si potrà, in base all'andamento delle esigenze e al turn over del personale, con i prossimi piani attingere a nuove risorse caratterizzate da nuovi contenuti professionali, disponendo di graduatorie di profili specialistici, in un'ottica di flessibilità e dinamismo dell'organizzazione, in sinergia con la capacità interna di gestione efficiente, efficace e flessibile del capitale umano rinnovato.