

**REGIONE
TOSCANA**



ALLEGATO A

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2021-2023

Giunta regionale

Indice

INTRODUZIONE	3
1. STATO ATTUALE DEL PERSONALE E CAPACITA' ASSUNZIONALI.....	6
1.1 Assetti organizzativi, dotazione organica e personale.....	6
1.2 Capacità assunzionali nel triennio	10
2. CRITERI PER LA DEFINIZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.....	14
2.1 Analisi del contesto	14
2.2 Fabbisogni espressi dalle Strutture	17
2.3 Distribuzione della capacità assunzionale tramite la matrice di sofferenza organizzativa	22
3. PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021-2023	23
3.1 Fabbisogni effettivi di personale nel triennio	23
3.2 Fabbisogni di personale dirigente nel triennio	27
3.3 Dotazione organica rimodulata	28

INTRODUZIONE

Il presente documento costituisce il **Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale della Regione Toscana** per il triennio 2021-2023 (di seguito anche Piano), definito in coerenza con le disposizioni introdotte dal D.lgs. 75/2017.

Il D.lgs. 75/2017 ha recato rilevanti modifiche e integrazioni al Testo Unico del Pubblico Impiego, di cui al D.lgs. 165/2001, ai sensi della Legge 7 agosto 2015, n. 124 (Legge Madia di Riforma della Pubblica Amministrazione) in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche. In particolare, l'articolo 4 del Decreto è intervenuto sull'art. 6 del TUPI affidando il perseguimento dell'obiettivo di programmazione delle risorse umane allo **strumento del Piano triennale dei fabbisogni di personale** (di seguito PTFP), allo scopo di **ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili** e perseguire **obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini**.

L'art. 6 prevede che le amministrazioni pubbliche adottino il PTFP in coerenza con la **pianificazione pluriennale delle attività e della performance**, nonché con le **Linee di indirizzo emanate dal Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione** (ai sensi dell'art. 6-ter, comma 1) sotto il profilo della predisposizione del Piano stesso in termini operativi e temporali. Nello specifico, come esplicitamente dichiarato nelle Linee di indirizzo, le Regioni adottano il loro Piano annualmente e lo approvano secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti, anche al fine di poter avviare le relative procedure di autorizzazione connesse con il reclutamento.

In tal senso, il Testo Unico in materia di organizzazione e ordinamento del personale della Regione Toscana (Legge Regionale n.1/2009) regola le responsabilità connesse alla determinazione dei fabbisogni rispettivamente agli articoli 22.bis e 23, recependo le innovazioni normative succedutesi in materia di definizione del PTFP. Tra le indicazioni più significative introdotte dai mutamenti normativi in materia di fabbisogni di personale risalta il concetto di **“superamento” della dotazione organica**: da strumento rigido, sotto il profilo quantitativo e qualitativo delle risorse, a strumento flessibile e modulabile proprio sulla base delle esigenze effettive, reali ed emergenti rilevate dalla programmazione dei fabbisogni, connesse sia alle specifiche politiche regionali di sviluppo, sia ai percorsi evolutivi dell'organizzazione del lavoro che caratterizzano l'odierna era “digitale”, in termini di nuove professionalità e competenze.

Il presente Piano è stato sviluppato attraverso un approccio metodologico coerente con le disposizioni normative e funzionale ad attivare un **ciclo virtuoso** che **integra la programmazione delle risorse umane con la pianificazione triennale degli obiettivi di performance**. In particolare, l'approccio alla definizione del fabbisogno **tiene conto sia della programmazione finanziaria** e, conseguentemente, delle somme monetarie spendibili con riferimento agli stanziamenti di bilancio, ai limiti assunzionali e ai tetti di spesa a normativa vigente, **sia dell'analisi per l'individuazione delle specifiche esigenze quantitative e qualitative** di risorse umane per garantire il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente. In tal senso, si articola nei tre passaggi descritti sinteticamente più avanti, applicati alla definizione del fabbisogno relativo al personale delle categorie. Con riferimento alle assunzioni di personale dirigenziale, queste rimangono correlate alle esigenze di copertura delle Strutture organizzative che si rendono vacanti per cessazione del rapporto di lavoro dei relativi responsabili, secondo valutazioni condivise in sede di Comitato di direzione, anche tenuto conto di modalità più snelle di reclutamento (mobilità esterna; incarichi a tempo determinato e attivazione di comandi nei limiti dei contingenti previsti dalla normativa vigente).

Di seguito si descrivono sinteticamente i principali passaggi della metodologia adottata per la definizione del fabbisogno di personale per il triennio 2021-2023.

1. Definizione delle risorse finanziarie

Preso atto preliminarmente dell'inesistenza di situazioni di soprannumero o comunque di eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o finanziarie, ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. 165/2001, è stata verificata l'applicabilità dell'art. 33 del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito con legge 28 giugno 2019 n. 58, secondo le disposizioni attuative del D.M. 3 settembre 2019 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato delle regioni". Accertata la sussistenza delle condizioni prescritte nel D.M. del 03.09.2019, ovvero attestandosi il rapporto tra spesa di personale anno 2018 e media delle entrate correnti del triennio 2017-2019 al di sotto del valore soglia di riferimento per la Regione Toscana, le risorse finanziarie spendibili dalla programmazione sono state definite in coerenza con gli stanziamenti di bilancio regionale nel triennio nel rispetto delle percentuali massime di incremento di spesa del personale consentite.

2. Rilevazione dei fabbisogni di personale e distribuzione capacità assunzionale

È stata effettuata una **rilevazione dei fabbisogni di risorse umane** per ciascuna Direzione attraverso la **rilevazione delle esigenze espresse dalle Strutture organizzative**, tramite somministrazione di apposite schede. In particolare, al fine di indirizzare correttamente la valutazione, è stata preliminarmente condotta un'**analisi del contesto** finalizzata a costruire un patrimonio informativo su ciascuna Direzione, con particolare riferimento agli aspetti di tipo strategico-operativo (es. livello di coinvolgimento negli obiettivi strategici, risorse finanziarie impiegate nelle politiche attive, numero di atti emanati e numero di risorse umane). Sono, inoltre, state rilevate le cessazioni effettive di ciascuna Struttura nel triennio di riferimento. Tutte le informazioni sopra descritte sono state riportate nelle schede di rilevazione quale supporto ai Direttori per la valorizzazione del fabbisogno sotto il **profilo quantitativo**, ossia in termini di **consistenza numerica**, e **qualitativo**, ossia in termini di **tipologie di profili e inquadramenti contrattuali come da "Matrice professionale"**.

Successivamente, si è proceduto alla distribuzione della capacità assunzionale in funzione:

- degli **esiti della "Matrice di sofferenza organizzativa"**, uno strumento utilizzato per supportare i processi decisionali per un'ottimale allocazione del personale attraverso l'analisi comparativa tra Direzioni fondata sui seguenti fattori di valutazione: "Rilevanza strategica" e "Criticità dimensionale" delle Strutture;
- di un **parametro di distribuzione** calcolato in funzione delle cessazioni e degli ingressi prospettici, nonché della dimensione in termini di risorse umane della Struttura di riferimento. Tale parametro garantisce la **copertura di eventuali fuoriuscite** di personale non compensate da nuovi ingressi e considera, altresì, un **incremento del numero di risorse**, secondo valori percentuali predefiniti rispetto a 4 fasce individuate in base alla consistenza di personale di ciascuna Direzione.

3. Definizione fabbisogno di personale della Regione 2021-2023

È stato definito il fabbisogno triennale di personale della Regione per il triennio 2021-2023, attraverso l'**adozione di specifici criteri per il raccordo tra:**

- **fabbisogno espresso dalle Direzioni**, individuato attraverso la somministrazione, a ciascuna Direzione, delle schede di rilevazione di cui sopra. Tale fabbisogno è utilizzato per qualificare le risorse in termini di categoria contrattuale e di tipologie di profilo come da "Matrice professionale";
- **capacità assunzionale** assegnata alle Direzioni nel triennio di riferimento del Piano.

Quanto definito attraverso i passaggi metodologici sopra descritti è stato, in ultimo, formalizzato all'interno del presente Piano. Il documento è articolato in tre capitoli:

- il primo capitolo è finalizzato a rappresentare la consistenza del personale in servizio e le somme monetarie spendibili dalla programmazione;
- il secondo capitolo illustra i risultati relativi alla definizione dei fabbisogni di personale attraverso la rilevazione delle esigenze delle Direzioni, nonché le modalità di distribuzione della capacità assunzionali alle Direzioni medesime;
- il terzo capitolo riporta i fabbisogni effettivi di personale nel triennio, derivanti dall'integrazione tra fabbisogni espressi dalle Direzioni e la capacità assunzionale assegnata. Infine, si riporta una rappresentazione della dotazione organica rimodulata.

1. STATO ATTUALE DEL PERSONALE E CAPACITA' ASSUNZIONALI

1.1 Assetti organizzativi, dotazione organica e personale

In aderenza al modello organizzativo disciplinato dalla L.R. 8 gennaio 2009, n. 1 (Testo unico in materia di organizzazione e ordinamento del personale), la struttura operativa di presidio degli ambiti di intervento della Giunta regionale è articolata in: **Direzione Generale; Direzioni e Avvocatura; settori e posizioni dirigenziali individuali.**

Con l'avvio della XI legislatura la Giunta regionale, con atti assunti ad inizio 2021, ha ridefinito l'assetto delle Direzioni che, insieme alla Direzione Generale e all'Avvocatura regionale, costituiscono le Strutture di vertice dell'Amministrazione per il supporto agli organi di governo regionali.

Dal 1° marzo del corrente anno, le direzioni, deputate allo svolgimento delle funzioni trasversali di supporto alle azioni di macchina, all'attuazione delle politiche settoriali nonché al coordinamento e raccordo intersettoriale per il conseguimento di specifici obiettivi istituzionali o la realizzazione di interventi in aree di particolare interesse regionale, sono in numero complessivo di 14:

- Agricoltura e sviluppo rurale
- Ambiente ed energia
- Attività produttive
- Beni, istituzioni, attività culturali e sport
- Competitività territoriale della Toscana e autorità di gestione
- Difesa del suolo e protezione civile
- Istruzione, formazione, ricerca e lavoro
- Mobilità, infrastrutture e trasporto pubblico locale
- Opere pubbliche
- Organizzazione, personale, gestione e sicurezza sedi di lavoro
- Programmazione e bilancio
- Sanità, welfare e coesione sociale
- Sistemi informativi, infrastrutture tecnologiche e innovazione
- Urbanistica.

Dalla medesima data l'Avvocatura regionale, assumendo altresì le competenze di natura legislativa e giuridica, ha modificato la relativa denominazione in Avvocatura regionale, affari legislativi e giuridici.

Successivamente alla relativa nomina, i nuovi responsabili delle Strutture di vertice hanno rivisto gli assetti organizzativi delle medesime, preliminarmente all'attribuzione degli incarichi di responsabile di settore ai sensi dell'articolo 17, comma 1 bis, della sopra richiamata L.R. n. 1/2009.

Dal 24 maggio 2021 i settori a responsabilità dirigenziale istituiti nell'ambito delle Strutture organizzative di vertice sono complessivamente 97, distribuiti come evidenziato dalla tabella 1.1:

Struttura organizzativa	N° settori dal 24/05/2021
Agricoltura e Sviluppo Rurale	11
Ambiente ed Energia	8
Attività Produttive	4
Avvocatura Regionale, Affari Legislativi e Giuridici	4
Beni, Istituzioni, Attività Culturali e Sport	3
Competitività Territoriale della Toscana e Autorità di Gestione	4
Difesa del Suolo e Protezione Civile	10
Direzione Generale della Giunta Regionale	6
Istruzione, Formazione, Ricerca e Lavoro	9
Mobilità, Infrastrutture e Trasporto Pubblico Locale	8
Opere Pubbliche	1
Organizzazione, Personale, Gestione e Sicurezza Sedi di Lavoro	4
Programmazione e Bilancio	5
Sanità, Welfare e Coesione Sociale	13
Sistemi Informativi, Infrastrutture Tecnologiche e Innovazione	4
Urbanistica	3
<u>Totale</u>	97

Tabella 1.1: Numero di settori per Struttura organizzativa al 24 maggio 2021

L'assetto organizzativo, come complessivamente ridefinito, è rispondente alle attuali esigenze dell'Amministrazione regionale.

Il presente Piano tiene conto anche della struttura organizzativa e dei fabbisogni di risorse umane dell'Agenzia per le erogazioni in agricoltura (ARTEA) essendo il relativo personale assegnato appartenente al ruolo organico della Giunta regionale per espressa previsione della relativa legge istitutiva L.R. 19 novembre 1999, n. 60, nelle modifiche introdotte con L.R. n. 66/2011.

Lo svolgimento delle funzioni dell'Agenzia è attualmente presidiato da nr. 4 strutture a responsabilità dirigenziale (l'assetto della stessa è stato ridefinito dal 1° agosto 2021 in nr. 3 strutture).

La tabella 1.2 mostra il quadro della **dotazione organica della Giunta regionale**, come rimodulata al 31/12/2020 con la **deliberazione GR n. 795 del 29/06/2020** di adozione del Piano dei fabbisogni di personale 2020-2022, tenuto conto altresì degli effetti delle revisioni disposte con la deliberazione n. 1348 del 2/11/2020, finalizzata all'inquadramento nel CCNL del personale non dirigente del comparto "Funzioni locali" del personale giornalista dell'Agenzia per le attività di informazione degli organi di governo della Regione, in attuazione della L.R. 24 luglio 2020, n. 69, e del **personale in servizio effettivo presso le Strutture di vertice ed Artea alla data del 1° maggio 2021**, ivi compresi i posti mantenuti indisponibili a vario titolo¹ ed i posti a copertura delle assunzioni a tempo determinato ex art. 1, commi 176 e 177, della L. 30 dicembre 2018, n. 145 (legge di bilancio 2019) con riferimento al personale delle categorie; nei posti vacanti di qualifica dirigenziali sono compresi quelli dei dirigenti

¹ Per il personale delle categorie i posti indisponibili a vario titolo si riferiscono a quelli dei dipendenti del c.d. "contingente a disposizione" (comandi in uscite e aspettative), oltre a 9 posti relativi al personale residuo di cui ai licenziamenti senza preavviso del settembre 2019.

con diritto alla conservazione del posto (comandi e aspettative; novati) ed altresì quelli dei direttori ex articolo 14 della L.R. n. 1/2009 in aderenza alle previsioni della proposta di legge di n. 44 del 20/05/2021 in corso di approvazione da parte del Consiglio regionale; in ipotesi di dotazione organica incapiente al rientro in servizio di dirigenti dal contingente a disposizione, la stessa sarà automaticamente incrementata dei posti occorrenti.

Categoria	Dotazione organica - posti GR (DO)	Personale in servizio - posti GR al 01/05/2021 (PIS)	Differenza tra Dotazione organica e Personale in servizio GR (DO-PIS)
Dirigenza	113	79	34
D	1592	1404	188
C	1256	1052	204
B	276	242	34
A	12	12	-
Totale	3249	2789	460

Tabella 1.2: Dotazione organica della Giunta regionale (art. 22 della LR 1/2009) al 31/12/2020 ex DGR n.1348/2020

Il personale in servizio include le assunzioni complessivamente attivate al 1 maggio 2021 a valere in parte sui posti residui del Piano dei fabbisogni di personale della Giunta regionale per il triennio 2019-2021² (annualità 2019 e 2020) ed in parte sul Piano dei fabbisogni per il triennio 2020-2022³, autorizzatorio per la sola annualità 2020; la tabella 1.3 riporta in sintesi il quadro dei posti residui dei piani in questione, con effetti sui posti attualmente disponibili della dotazione organica, con evidenza delle modalità di reclutamento di personale definite con i relativi decreti attuativi, e delle assunzioni attivate:

² Approvato con DGR n. 466 dell'8/04/2019, integrata con successiva DGR n. 1012 del 29/07/2019; decreto attuativo n. 6340 del 29/04/2019, modificato con i successivi decreti n. 13034 dell'1/08/2019 e n. 15239 del 18/09/2019

³ Approvato con DGR n. 795 del 29/06/2020; decreto attuativo n. 14668 del 18/09/2020, modificato e integrato con successivo decreto n. 1216 del 28/01/2021

Modalità reclutamento	PTFP 2019-2021 - posti RESIDUI annualità 2019				PTFP 2019-2021 - posti RESIDUI annualità 2020				PTFP 2020-2022 - posti RESIDUI annualità 2020				PTFP 2019-2021 - posti annualità 2021				TOT. POSTI PIANI RESIDUI	assunzioni ATTIVATE			
	C	D	DIR	tot.	C	D	DIR	tot.	C	D	DIR	tot.	C	D	DIR	tot.		C	D	DIR	tot.
Concorsi "Area giuridica/amministrativa/economico-finanziaria" e scorrimento relativa graduatoria	45	59	5	109	18	7	5	30	11	11		22	9	19	3	31	192				
Concorsi "Area tecnica-professionale" e scorrimento relativa graduatoria	9	16		25	7	2		9	2	10		12	2	5		7	53				
Concorso "Area sistemi informativi e tecnologie" e scorrimento relativa graduatoria																			15		15
Scorrimento graduatoria Concorso "Funzionario ispettore fitosanitario"																			3		3
Progressioni tra le categorie ex art. 22, comma 15, D.Lgs. n. 75/2017 di cui, per area professionale:				10				16				19									
Area giuridica/amministrativa/economico-finanziaria	2	6		8	6	5		11	4	7		11					30				
Area tecnica-professionale	2			2	3			3	2	6		8					13				
Area sistemi informativi e tecnologie						2		2									2				
Mobilità da altra PA ex art. 30 D.Lgs. n. 165/2001																		4	6	4	14
Totale	58	81	5	144	31	19	5	55	19	34	0	53	11	24	3	38	290	4	24	4	32

Tabella 1.3: Sintesi attuazione PTFP 2019-2021 e PTFP 2020-2022 al 1° maggio 2021

L'espletamento delle procedure concorsuali indette con riferimento al Piano 2019-2020 ha risentito delle misure restrittive imposte dalla situazione di emergenza sanitaria; ciononostante è stato concluso con l'assunzione, nell'ultimo trimestre del 2020, dei vincitori, oltre che delle unità da scorrimento della relativa graduatoria previste dal decreto attuativo del Piano 2020-2022, il concorso per personale di categoria D, profilo professionale "Funzionario sistemi informativi e tecnologie"; risultano in fase di conclusione altresì il concorso per n. 18 unità di personale di categoria C, profilo professionale "Assistente tecnico-professionale" ed il concorso per n. 84 unità di personale di categoria C, per il profilo professionale "Assistente amministrativo", di cui n. 4 unità interamente riservate alle categorie protette di cui all'art. 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68 (n. 72 per gli uffici della Giunta e n. 12 per gli uffici del Consiglio regionale, comprese le unità riservatarie).

In avanzata fase di espletamento, con conclusione ipotizzata entro il terzo trimestre dell'anno, il concorso per n. 89 unità di personale di categoria D, per il profilo professionale "Funzionario amministrativo", di cui n. 10 unità interamente riservate alle categorie protette di cui agli artt. 1 e 18, comma 2, della legge 12 marzo 1999, n. 68 (n. 85 per gli uffici della Giunta e n. 4 per gli uffici del Consiglio regionale) ed il concorso per n. 23 unità di categoria D, profilo professionale "Funzionario tecnico-professionale".

In aderenza agli indirizzi espressi dalla Giunta regionale in sede di programmazione dei fabbisogni, il percorso di reclutamento *in itinere*, è finalizzato all'obiettivo di attuare un progressivo ricambio generazionale del personale delle categorie attraverso l'acquisizione di nuove risorse umane prevalentemente con riferimento a macro aree di competenze professionali da formare e aggiornare in relazione ai ruoli specifici da ricoprire nell'organizzazione regionale, eccezion fatta per particolari figure specialistiche.

Per quanto riguarda il previsto concorso pubblico per il reclutamento di n. 13 unità di personale dirigente - area "amministrativa", approvate con L.R. 21 luglio 2020, n. 63, le modifiche alla disposizione della L.R. 1/2009 in

materia di accesso alla qualifica dirigenziale deliberate dalla Giunta regionale con la proposta di legge n. 53 del 24 febbraio 2020, nelle more dell'approvazione da parte del Consiglio regionale di ulteriori revisioni alla medesima norma, inserite nell'ambito dell'annuale proposta di legge c.d. "di manutenzione generale dell'ordinamento regionale", è stata valutata una riprogrammazione generale delle modalità di reclutamento del personale in questione alla luce delle sopravvenute esigenze organizzative dettate dai riassetto delle Strutture di vertice.

1.2 Capacità assunzionali nel triennio

L'art. 33 del D.L. n. 34/2019 (c.d. "decreto crescita")⁴, in combinato disposto con il decreto ministeriale attuativo 3 settembre 2019, modifica significativamente la logica di definizione delle capacità assunzionali delle amministrazioni regionali con la precipua finalità, prevista dalla stessa norma, di imprimere un'accelerazione alla realizzazione degli interventi finanziati dagli investimenti pubblici.

Le innovazioni normative superano il parametro del turn over (ovvero la stretta correlazione tra nuove assunzioni e cessazioni di personale) ed introducono un criterio generale di sostenibilità finanziaria.

A decorrere dal 1° gennaio 2020, infatti, le regioni a statuto ordinario possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, fino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione ed al netto dell'IRAP, non superiore al valore soglia definito percentualmente in rapporto alla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, nelle misure differenziate per fascia demografica e secondo le modalità di calcolo della stessa spesa di personale e delle entrate correnti individuate dal decreto ministeriale.

Lo stesso D.M. stabilisce altresì che per il primo quinquennio di applicazione della normativa, ovvero fino al 31 dicembre 2024, le regioni che si collocano al di sotto del valore soglia e nei limiti di quest'ultimo, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo misure differenziali crescenti fino ad un valore massimo del 25%⁵, parimenti in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

Occorre d'altro canto osservare come l'articolo 6 del D.lgs. 165/2001, nelle modifiche introdotte dall'articolo 4 del D.lgs. 75/2017, introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di

⁴A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche al fine di consentire l'accelerazione degli investimenti pubblici, con particolare riferimento a quelli in materia di mitigazione del rischio idrogeologico, ambientale, manutenzione di scuole e strade, opere infrastrutturali, edilizia sanitaria e agli altri programmi previsti dalla legge 30 dicembre 2018, n. 145 le regioni a statuto ordinario possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, anche differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto di quelle la cui destinazione è vincolata, ivi incluse, per le finalità di cui al presente comma, quelle relative al servizio sanitario nazionale ed al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per le regioni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. Le regioni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 le regioni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.

⁵Le percentuali massime di incremento annuali della spesa 2018 sono fissate dall'art. 5 del DM 3 settembre 2019 al 10% nel 2020, al 15% nel 2021, al 18% nel 2022, al 20% nel 2023 e al 25% nel 2024.

dotazione organica a favore di uno nuovo strumento flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze che si risolve in un valore finanziario di “spesa potenziale massima” sostenibile, assumendo valenza primaria la coerenza tra Piano triennale dei fabbisogni e organizzazione degli uffici.

Anche per il corrente triennio 2021-2023 di programmazione dei fabbisogni la spesa massima di personale è quindi individuabile in base alla sostenibilità finanziaria ai sensi dell’articolo 33 del D.L. 34/2019, e del conseguente decreto attuativo del 03.09.2019.

In coerenza con le risorse stanziare sul bilancio previsionale triennale, e accertata la sussistenza delle condizioni prescritte nel D.M. del 03.09.2019, vengono destinate ad assunzioni di personale delle categorie e della dirigenza per gli anni 2021-2023 le risorse riportate nella tabella 1.4, garantendosi il rispetto dei limiti di spesa massima previsti:

Capitoli di bilancio	Anno		
	2021	2022	2023
Risorse Bilancio	7.563.645 €	8.953.074 €	8.935.722 €
Economie derivanti da progressioni tra categorie	1.187.505 €	1.576.267 €	2.358.752 €
Economie derivanti da cessazioni	4.340.999 €	5.825.560 €	7.665.336 €
Risparmi Irap	370.953 €	496.649 €	672.598 €
<i>Totale (a)</i>	13.463.102 €	16.851.550 €	19.632.408 €
<i>Spese derivanti da PTFP 2020-2022 e precedenti in corso di realizzazione</i>	9.518.768 €	9.518.768 €	9.518.768 €
<i>Irap derivanti da PTFP 2020-2022 e precedenti in corso di realizzazione</i>	638.692 €	638.692 €	638.692 €
<i>Totale (b)</i>	10.157.460 €	10.157.460 €	10.157.460 €
<i>Totale risorse disponibili PTFP 2021-2023 (a-b)</i>	3.305.641 €	6.694.090 €	9.474.947 €

Tabella 1.4: Risorse disponibili PTFP 2021-2023

Tenuto conto delle assunzioni già programmate con il Piano triennale 2019-2021 e con il Piano triennale 2020-2022, quest’ultimo autorizzatorio per la sola annualità 2020, e finanziariamente coperte in bilancio, le risorse complessivamente spendibili (al netto dell’Irap) per il reclutamento previsto dal presente Piano comprese le economie derivanti da ulteriori cessazioni di personale dell’anno 2020 non prese in considerazione nella precedente programmazione triennale, incrementali per l’anno 2021 rispetto a quelle definite per la medesima annualità con la deliberazione GR n. 795/2020, sono riportate nella tabella 1.5.

Risorse spendibili per il PTFP 2021-2023	Anno		
	2021	2022	2023
Risorse destinate alle Categorie contrattuali	2.982.316 €	3.002.181,01 €	2.375.060,41 €
Risorse destinate alla Dirigenza	115.470 €	173.204,64 €	230.939,52 €
<i>Totale risorse spendibili PTFP 2021-2023</i>	3.097.785 €	3.175.385,65 €	2.605.999,93 €

Tabella 1.5: Risorse spendibili PTFP 2021-2023 al netto IRAP

Nelle tabelle 1.6 e 1.7 che seguono si dà evidenza del duplice rispetto delle percentuali massime di incremento annuali del periodo 2020-2024 e del valore soglia di massima spesa di personale di cui rispettivamente all'art. 5 ed all'art. 4, comma 1, lettera b) del D.M.⁶ complessivamente da parte dell'Ente:

<i>Spesa personale anno 2018 (a)</i>		161.020.480 €				
Calcolo percentuale massima di incremento 2021-2024	Anno					
	2020	2021	2022	2023	2024	
Percentuale massima di incremento (b)	10	15	18	20	25	
Incremento in valore assoluto (a*b)	16.102.047,98 €	8.051.023,99 €	4.830.614,39 €	3.220.409,60 €	8.051.023,99 €	
<u>Totale spesa cumulata (2021-2025)</u>	16.102.047,98 €	24.153.071,97 €	28.983.686,36 €	32.204.095,96 €	40.255.119,95 €	

Tabella 1.6: Percentuali massime di incremento in fase di prima applicazione dell'art.33 D.L. 34/2019 (art.5 DM 3 settembre 2019)

Determinazione Valore soglia	Anno			
	2021	2022	2023	2024
Spesa presunta personale anno 2020	162.950.193,00 €	162.950.193,00 €	162.950.193,00 €	162.950.193,00 €
Spese derivanti da PTFP 2020-2022 in corso di realizzazione GR	9.518.768,09 €	9.518.768,09 €	9.518.768,09 €	9.518.768,09 €
Spese derivanti da PTFP 2020-2022 in corso di realizzazione CR*	937.841,92 €	937.841,92 €	937.841,92 €	937.841,92 €
Economie derivanti da cessazioni GR	-4.340.998,64 €	-5.825.560,27 €	-7.665.335,79 €	-7.665.335,79 €
Economie derivanti da cessazioni CR*	-544.005,58 €	-721.613,58 €	-837.083,34 €	-837.083,34 €
Economie derivanti da progressioni tra categorie GR	-1.187.505,00 €	-1.576.266,64 €	-2.358.751,75 €	-2.358.751,75 €
Economie derivanti da progressioni tra categorie CR*	-77.904,62 €	-157.167,26 €	-157.167,26 €	-157.167,26 €
Costi associati al PTFP 2021-2023 GR	3.103.860,55 €	6.282.747,82 €	8.905.008,45 €	8.905.008,45 €
Costi associati al PTFP 2021-2023 CR*	638.756,29 €	895.626,93 €	1.011.096,68 €	1.011.096,68 €
Spesa presunta rinnovi contrattuali	1.185.026,08 €	2.886.973,50 €	4.651.235,09 €	4.651.235,09 €
<u>Totale spesa personale presunta</u>	172.184.032,08 €	175.191.543,50 €	176.955.805,09 €	176.955.805,09 €
Media entrate correnti	1.738.762.420,25 €	1.738.762.420,25 €	1.738.762.420,25 €	1.738.762.420,25 €
<u>Valore soglia</u>	9,90	10,08	10,18	10,18
<u>Valore soglia teorico</u>	11,5	11,5	11,5	11,5

(*) dati comunicati con nota del Segretariato generale del Consiglio Regionale

Tabella 1.7: Determinazione valore soglia ex art. 4 DM 3 settembre 2019 (Giunta e Consiglio regionale)

⁶ I valori di riferimento della spesa del personale si riferiscono agli impegni di competenza per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati dal bilancio 2019 (macro-aggregato 0101 "Redditi da lavoro dipendente" del piano dei conti finanziario di cui all'art. 4 del decreto legislativo n. 118/2011, e ad alcuni codici di spesa del macro-aggregato 1.03 - (altri lavori flessibili)). Il valore delle cessazioni si riferisce ai risparmi conseguenti alle cessazioni certe del triennio 2020-2022.

L'importo dei rinnovi contrattuali è stato calcolato secondo lo sviluppo dell'indice dei prezzi al consumo armonizzato (IPCA) previsti dai protocolli in materia.

La media delle entrate correnti si riferisce agli ultimi tre rendiconti approvati (2017-2018-2019), considerate al netto delle entrate a destinazione vincolata, di quelle del servizio sanitario nonché del fondo crediti di dubbia esigibilità.

Il valore delle cessazioni/assunzioni è stato calcolato considerando le seguenti voci stipendiali: stipendio base, IVC, elemento perequativo, quota indennità di comparto a carico del bilancio, oltre a oneri.

Il valore percentuale effettivo di spesa del personale nel quinquennio è stimato essere comunque inferiore al valore soglia che è per la Toscana è pari a 11,5%.

Ciò significa che la spesa attuale di personale, sommata alle capacità assunzionali già rilevate in sede di precedente programmazione ed ulteriormente definite con il presente Piano, si colloca pienamente entro i limiti consentiti dalla normativa vigente.

Resta fermo che, posta la copertura finanziaria dei posti definiti fino al 2021 con la precedente programmazione 2019-2021, e la valenza autorizzatoria per la sola annualità 2020 della copertura finanziaria dei posti previsti dalla presente programmazione 2021-2023, occorre considerare che in sede di aggiornamento del medesimo si potranno determinare modifiche significative delle risorse spendibili per le successive annualità 2021 e 2022, in ragione dell'andamento delle entrate e della conseguente verifica di sostenibilità finanziaria della spesa.

2. CRITERI PER LA DEFINIZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

2.1 *Analisi del contesto*

Come per la precedente programmazione, preliminarmente alla rilevazione dei fabbisogni di risorse umane è stata condotta nei primi mesi dell'anno un'**analisi del contesto strategico ed organizzativo**, realizzata in primo luogo attraverso l'alimentazione e l'aggiornamento della c.d. "Matrice di sofferenza organizzativa", strumento progettato proprio per supportare i processi decisionali finalizzati all'ottimale allocazione del personale, fondato sulla valutazione e misurazione di un set di indicatori qualitativi e quantitativi, associati ai fattori di "**Rilevanza strategica**" e "**Criticità dimensionale**", e sulla correlata costruzione di un **ranking con le diverse priorità di intervento tra le Strutture di vertice di Giunta**.

Ai fini di tale analisi, sulla base delle attività e delle tempistiche previste dalla "Metodologia per la definizione del Piano triennale dei fabbisogni del personale", come condivisa e approvata in sede di Comitato di direzione di cui all'art. 5 della L.R. 1/2009 ed applicata con l'adozione del Piano dei fabbisogni di personale 2020-2022 di cui alla deliberazione GR n. 765/2020, sono stati acquisiti i dati di alimentazione, riferiti all'anno 2020, degli indicatori quantitativi (atti e risorse finanziarie gestite per dipendente; turnover; grado di impiego del personale; livello di rischiosità) ai fini del relativo aggiornamento.

Con riferimento agli indicatori qualitativi sono state confermate le valutazioni raccolte in sede di predisposizione del PTFP 2020-2022.

L'analisi stessa è stata quindi operata con riferimento alle Strutture di vertice presenti all'avvio della presente XI legislatura: come previsto dalla metodologia, dal confronto dei punteggi individuali con la media complessiva dei punteggi ottenuti dalle Direzioni è derivato il **posizionamento di ciascuna nella matrice a quattro quadranti** (in ordinata il fattore "criticità dimensionale" ed in ascissa il fattore "rilevanza strategica") caratterizzati da differenti e decrescenti livelli di priorità di intervento di assegnazione di nuovo personale.

Di seguito (tabella 2.1) si riporta il quadro di collocamento in matrice delle Direzioni:

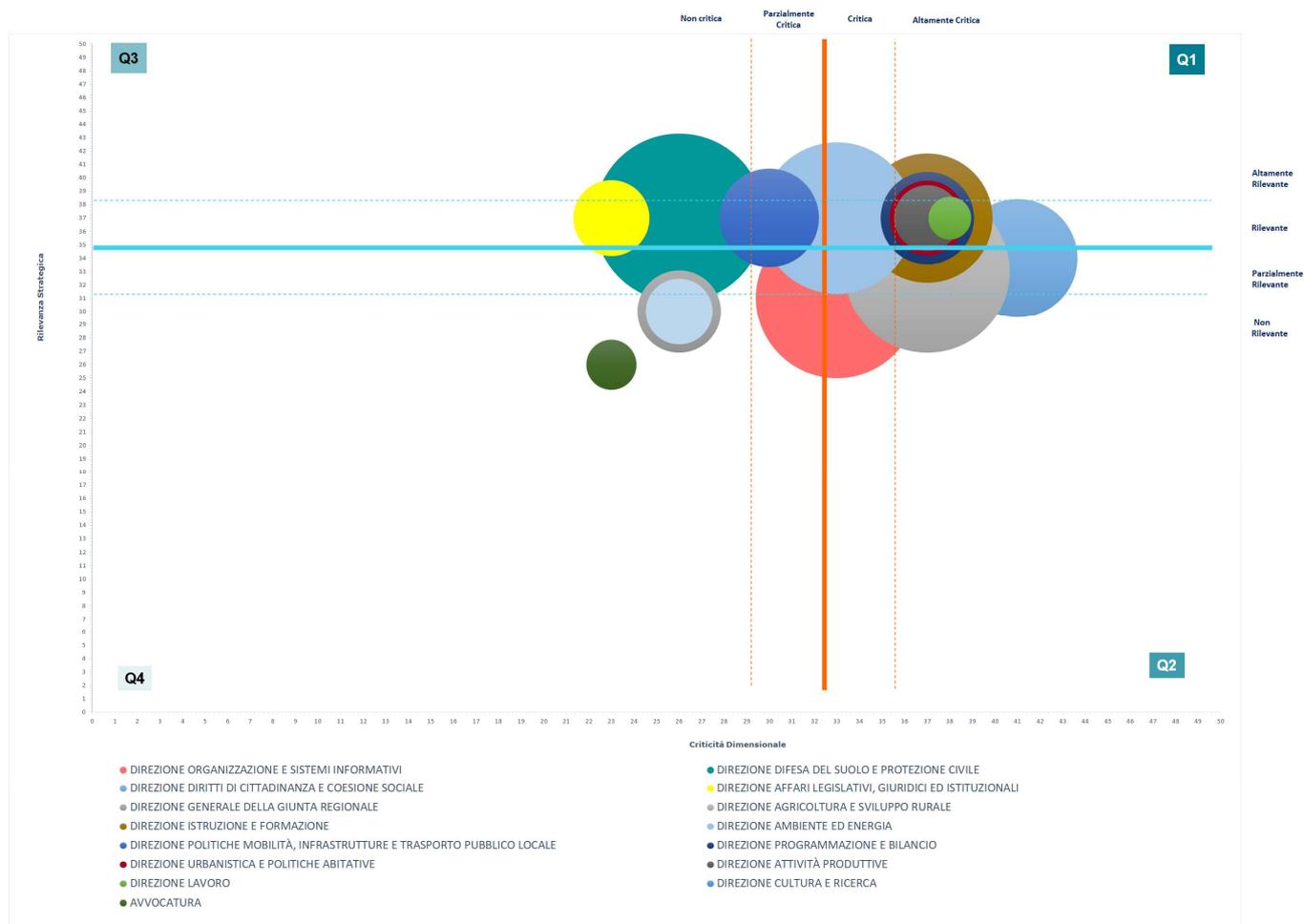


Tabella 2.1: Rappresentazione grafica degli esiti della matrice di sofferenza organizzativa 2021

Il riassetto delle Strutture di vertice dell'amministrazione, disposto nel frattempo con decorrenza dal 1° marzo 2021, ha necessariamente imposto una riconsiderazione degli esiti dell'analisi. Tali esiti sono stati ricondotti sulle nuove direzioni tenuto conto dei relativi assetti iniziali, ovvero della diversa riallocazione delle strutture (settori e posizioni organizzative) che, insieme al relativo personale assegnato, erano deputate fino al 28 febbraio al presidio delle competenze delle stesse⁷ e che la Giunta neo insediata ha assegnato attraverso una parziale redistribuzione, rispetto agli assetti precedenti, degli ambiti di intervento settoriale e di supporto trasversale regionali.

L'indagine del contesto strategico ed organizzativo si è concretizzata in secondo luogo in un'analisi **quali/quantitativa delle cessazioni effettive**, al fine di rilevare la potenziale sussistenza di limiti funzionali delle Strutture in caso di mancato reintegro di personale in uscita.

In particolare, sono state prese a riferimento le **cessazioni "certe"**, cioè quelle già intervenute alla data di rilevazione, nonché le fattispecie future di collocamento a riposo per le quali alla medesima data è stato disposto un atto da parte dell'Amministrazione (o d'ufficio, ad esempio per raggiungimento dei limiti di età, o su presentazione di dimissioni volontarie dei soggetti interessati).

⁷ Cfr. deliberazione della Giunta regionale n. 38 del 25 gennaio 2021 e decreto del Presidente n. 16 del 26 gennaio 2021.

Per ciascun anno del triennio di riferimento del Piano, le cessazioni sono state osservate sia sotto il profilo quantitativo, ossia in termini di consistenza numerica, che qualitativo, ossia in termini di differenti tipologie di inquadramento professionale, come da “Modello delle competenze e sistema dei profili professionali”.

La tabella seguente (Tabella 2.2) mostra il dettaglio delle cessazioni “certe” di personale degli anni 2021-2022-2023 (nr. 206 unità complessive), come rilevate alla data del 18 marzo 2021.

Struttura organizzativa	Anno			Totale 2021-23 cessazioni certe per struttura	Distribuzione cessazioni certe per struttura
	2021	2022	2023		
Agricoltura e Sviluppo Rurale	27	13	9	49	23,8%
Ambiente ed Energia	7	1	5	13	6,3%
Attività Produttive	-	1	1	2	1,0%
Avvocatura Regionale, Affari Legislativi e Giuridici	5	-	2	7	3,4%
Beni, Istituzioni, Attività Culturali e Sport	1	2	1	4	1,9%
Competitività Territoriale della Toscana e Autorità di Gestione	-	-	1	1	0,5%
Difesa del Suolo e Protezione Civile	10	16	16	42	20,4%
Direzione Generale della Giunta Regionale	3	1	4	8	3,9%
Istruzione, Formazione, Ricerca e Lavoro	8	4	4	16	7,8%
Mobilità, Infrastrutture e Trasporto Pubblico Locale	5	2	2	9	4,4%
Opere Pubbliche	1	-	-	1	0,5%
Organizzazione, Personale, Gestione e Sicurezza Sedi di Lavoro	9	3	4	16	7,8%
Programmazione e Bilancio	2	1	-	3	1,5%
Sanità, Welfare e Coesione Sociale	5	3	1	9	4,4%
Sistemi Informativi, Infrastrutture Tecnologiche e Innovazione	8	-	-	8	3,9%
Urbanistica	-	1	3	4	1,9%
Altro*	7	1	6	14	6,8%
Totale	98	49	59	206	100,0%

*Comprende le strutture A.R.T.E.A. (5 risorse); Contingente a disposizione (4 risorse); Segreterie Organi Politici della Giunta (5 risorse)

Tabella 2.2: Cessazioni certe 2021-2023 articolate per Struttura organizzativa

È possibile evidenziare che una maggior incidenza di cessazioni avrà luogo negli anni 2021 (pari a nr. 98) e 2023 (in nr. 59). Le cessazioni certe incideranno prevalentemente sulla Direzione Agricoltura e Sviluppo Rurale –23,8% sul totale delle cessazioni nel triennio – seguita dalla Direzione Difesa del suolo e Protezione Civile (20,4%) e dalle Direzioni Istruzione, Formazione, Ricerca e Lavoro e Organizzazione, Personale, Gestione e Sicurezza Sedi di Lavoro (7,8%).

Nel triennio 2021-2023, oggetto di analisi, le cessazioni “certe” si registreranno con prevalenza nell’ambito della categoria D, in nr. 81 unità, ma si registreranno significative fuoriuscite di personale anche della categoria C (rispettivamente di nr. 75 unità). In particolare, come riportato nella tabella 2.3, queste ultime riguardano complessivamente per il 39,3% la categoria D ed il 36,4% la categoria C, mentre per la categoria B si registra un 18,4%, in linea con il trend degli anni precedenti.

Le cessazioni di personale di qualifica dirigenziale riguardano complessivamente il 5,3% del totale delle cessazioni, per un numero nel triennio pari a 11 unità, facendo rilevare esigenze di copertura di ruoli professionali a carattere trasversale e di significative competenze organizzative di natura amministrativa, in particolare sulle politiche settoriali in agricoltura e con riguardo ai beni e attività culturali, oltre che di natura tecnica in materia di difesa del suolo.

Categoria	Anno			Totale 2021-23 cessazioni certe per Categoria	Distribuzione cessazioni certe per Categoria
	2021	2022	2023		
Dirigenza	4	3	4	11	5,3%
D	47	13	21	81	39,3%
C	33	17	25	75	36,4%
B	14	15	9	38	18,4%
A	-	1	-	1	0,5%
Totale	98	49	59	206	100,0%

Tabella 2.3: Distribuzione delle cessazioni certe nel triennio articolate per categoria contrattuale

2.2 Fabbisogni espressi dalle Strutture

Ai sensi del combinato disposto dell'art. 6, comma 4-bis e dell'art. 16, comma 1, lettera a bis) del D.lgs. 165/2001, il documento della programmazione triennale dei fabbisogni è elaborato sulla base delle proposte dei dirigenti, *in primis* dei dirigenti responsabili delle Strutture di vertice, chiamati ad individuare le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti.

Come ribadito dalle stesse "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" la dirigenza, a partire da quella apicale, svolge quindi un ruolo fondamentale nell'individuare i reali fabbisogni di personale, sul piano quantitativo e qualitativo.

Tra marzo ed aprile, a seguito del consolidamento della macro struttura, si è proceduto, con le Direzioni, all'analisi dei fabbisogni in modo da aggiornare i fabbisogni per le annualità 2021 e 2022, già rilevati in sede di precedente programmazione, e completarli con quelli riferiti all'annualità 2023; all'uopo sono state predisposte e somministrate apposite schede per qualificare le esigenze di personale, per ciascun anno di riferimento del Piano, con informazioni su numero delle risorse richieste, livello di priorità dell'esigenza, categoria contrattuale, ruolo da presidiare, titoli di studio/abilitazioni, funzioni e/o competenze, eventuali esperienze professionali, motivazione organizzativa, eventuali note aggiuntive (es. modalità di assunzione, ulteriori abilitazioni ed esperienze professionali, specifico settore di destinazione, ecc.).

A supporto della rilevazione, in specifica sezione della scheda individuale sono state riportate le evidenze dell'analisi quali/quantitativa delle cessazioni effettive (numero delle cessazioni classificate per area / famiglia professionale, profili professionali, profili di ruolo e inquadramenti contrattuali come da Matrice professionale). A valle della compilazione, le informazioni sono state rielaborate riconducendo correttamente, ove necessario, le esigenze espresse dalle Direzioni alle famiglie, ai profili professionali, e relativi inquadramenti contrattuali, previsti dalla Matrice professionale. Le indicazioni dei fabbisogni espresse dalle Direzioni, sono state formalizzate nei prospetti di seguito rappresentati. I prospetti sono articolati in viste sinottiche volte a dare un quadro di insieme delle esigenze espresse a livello complessivo e per singolo anno.

L'analisi delle esigenze complessivamente rilevate per categoria contrattuale evidenzia una richiesta prevalente

di personale di categoria C, seguita dalla categoria contrattuale D, come mostrato nella tabella 2.4.

Categoria	Anno			Totale fabbisogni espressi per Categoria*	Distribuzione fabbisogni espressi per Categoria
	2021	2022	2023		
D	218	82	38	338	46,7%
C	255	93	37	385	53,3%
Totale				723	100,0%

*Esclusi 8 Dirigenti (3 relativi all'anno 2020, 2 relativi all'anno 2021, 2 relativi all'anno 2022 e 1 relativo all'anno 2023)

Tabella 2.4: Fabbisogni espressi 2021-2023 articolati per categoria contrattuale

Per quanto riguarda la distribuzione dei Fabbisogni espressi dalle singole Strutture (tabella 2.5), risulta che la Direzione che ha richiesto il maggior numero di risorse è Ambiente ed Energia- con un'incidenza del 15% sul totale dei fabbisogni complessivamente espressi - seguita da Sanità, Welfare e Coesione Sociale (incidenza del 14% sul totale dei fabbisogni espressi) e Agricoltura e Sviluppo Rurale (14%).

Struttura organizzativa	Anno			Totale fabbisogni espressi per struttura*	Distribuzione fabbisogni espressi per struttura
	2021	2022	2023		
Agricoltura e Sviluppo Rurale	73	18	9	100	14%
Ambiente ed Energia	44	32	32	108	15%
Attività Produttive	10	4	4	18	2%
Avvocatura Regionale, Affari Legislativi e Giuridici	4	2	2	8	1%
Beni, Istituzioni, Attività Culturali e Sport	14	4	3	21	3%
Competitività Territoriale della Toscana e Autorità di Gestione	6	1	1	8	1%
Difesa del Suolo e Protezione Civile	51	44	-	95	13%
Direzione Generale della Giunta Regionale	5	1	2	8	1%
Istruzione, Formazione, Ricerca e Lavoro	54	12	6	72	10%
Mobilità, Infrastrutture e Trasporto Pubblico Locale	28	16	-	44	6%
Opere Pubbliche	30	9	-	39	5%
Organizzazione, Personale, Gestione e Sicurezza Sedi di Lavoro	19	5	3	27	4%
Programmazione e Bilancio	14	2	-	16	2%
Sanità, Welfare e Coesione Sociale	97	5	-	102	14%
Sistemi Informativi, Infrastrutture Tecnologiche e Innovazione	18	14	10	42	6%
Urbanistica	6	6	3	15	2%
Totale				723	100%

*Esclusi 8 Dirigenti richiesti dalle seguenti strutture: Agricoltura e sviluppo rurale (4), Direzione generale della giunta regionale (1), Urbanistica (3)

Tabella 2.5 Fabbisogni espressi 2021-2023 articolati per Struttura organizzativa

La rilevanza numerica dei fabbisogni espressi è riconducibile alla situazione di sofferenza strutturale delle direzioni ancora non ripianata con gli ingressi di nuovo personale relativi alle assunzioni già programmate nel triennio 2019-2021 (cfr. tabella 1.3).

Le tabelle 2.6, 2.7 e 2.8 rappresentate di seguito riportano il fabbisogno espresso da ciascuna Direzione, per ciascun anno, articolato per famiglie e profili della “Matrice professionale”.

Struttura organizzativa	Amministrativa		Comunicazione e informazione	Gestione risorse finanziarie		Legislativa-legale	Programmazione		Servizi Direzionali		Sistemi informativi e tecnologie		Tecnica – professionale		Totale fabbisogni espressi 2021
	Assistente amministrativo	Funzionario amministrativo	Funzionario comunicazione e informazione	Assistente gestione risorse finanziarie	Funzionario gestione risorse finanziarie	Funzionario legislativo-legale	Assistente programmazione	Funzionario programmazione	Assistente servizi direzionali	Funzionario servizi direzionali	Assistente sistemi informativi e tecnologie	Funzionario sistemi informativi e tecnologie	Assistente tecnico - professionale	Funzionario tecnico - professionale	
Agricoltura e Sviluppo Rurale	31	11	-	-	-	1	8	22	-	-	-	-	-	-	73
Ambiente ed Energia	13	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13	15	44
Attività Produttive	3	5	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10
Avvocatura Regionale, Affari Legislativi e Giuridici	1	-	-	1	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	4
Beni, Istituzioni, Attività Culturali e Sport	3	1	-	-	-	-	-	4	6	-	-	-	-	-	14
Competitività Territoriale della Toscana e Autorità di Gestione	1	1	-	-	-	-	-	4	-	-	-	-	-	-	6
Difesa del Suolo e Protezione Civile	10	6	-	-	-	1	-	3	2	-	-	-	20	9	51
Direzione Generale della Giunta Regionale	-	3	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5
Istruzione, Formazione, Ricerca e Lavoro	37	14	-	-	-	-	-	1	-	-	-	2	-	-	54
Mobilità, Infrastrutture e Trasporto Pubblico Locale	7	-	-	1	1	-	1	9	-	1	-	-	1	7	28
Opere Pubbliche	9	2	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	14	4	30
Organizzazione, Personale, Gestione e Sicurezza Sedi di Lavoro	13	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	19
Programmazione e Bilancio	-	-	-	6	6	-	-	1	-	-	-	1	-	-	14
Sanità, Welfare e Coesione Sociale	26	22	-	-	2	5	1	14	10	-	1	14	2	-	97
Sistemi Informativi, Infrastrutture Tecnologiche e Innovazione	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	10	-	-	18
Urbanistica	-	2	-	-	-	-	-	4	-	-	-	-	-	-	6
Totale	159	75	1	11	9	8	10	62	20	1	4	27	51	35	473

Tabella 2.6: Fabbisogni espressi dalle Strutture organizzative per l'anno 2021 articolati per famiglia e profilo professionale

Struttura organizzativa	Amministrativa		Comunicazione e informazione	Gestione risorse finanziarie	Legislativa-legale	Programmazione		Servizi Direzionali	Sistemi informativi e tecnologie	Tecnica – professionale		Totale fabbisogni espressi 2022
	Assistente amministrativo	Funzionario amministrativo	Funzionario comunicazione e informazione	Assistente gestione risorse finanziarie	Funzionario legislativo-legale	Assistente program-mazione	Funzionario program-mazione	Assistente servizi direzionali	Funzionario sistemi informativi e tecnologie	Assistente tecnico - professionale	Funzionario tecnico - professionale	
Agricoltura e Sviluppo Rurale	4	4	-	-	-	2	8	-	-	-	-	18
Ambiente ed Energia	6	-	-	-	-	-	1	-	-	10	15	32
Attività Produttive	1	2	-	-	-	-	1	-	-	-	-	4
Avvocatura Regionale, Affari Legislativi e Giuridici	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	2
Beni, Istituzioni, Attività Culturali e Sport	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4
Competitività Territoriale della Toscana e Autorità di Gestione	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Difesa del Suolo e Protezione Civile	6	2	-	-	-	-	1	-	-	24	11	44
Direzione Generale della Giunta Regionale	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Istruzione, Formazione, Ricerca e Lavoro	8	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12
Mobilità, Infrastrutture e Trasporto Pubblico Locale	2	5	-	-	-	1	2	-	-	3	3	16
Opere Pubbliche	9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9
Organizzazione, Personale, Gestione e Sicurezza Sedi di Lavoro	-	1	-	-	-	-	-	4	-	-	-	5
Programmazione e Bilancio	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	2
Sanità, Welfare e Coesione Sociale	-	2	-	-	-	-	3	-	-	-	-	5
Sistemi Informativi, Infrastrutture Tecnologiche e Innovazione	-	3	1	-	-	-	-	-	5	5	-	14
Urbanistica	2	1	-	-	-	-	3	-	-	-	-	6
<i>Totale</i>	43	27	1	1	1	3	19	4	5	42	29	175

Tabella 2.7: Fabbisogni espressi dalle Strutture organizzative per l'anno 2022 articolati per famiglia e profilo professionale

Struttura organizzativa	Amministrativa		Comunicazione e informazione	Gestione risorse finanziarie	Programmazione		Servizi Direzionali	Sistemi informativi e tecnologie	Tecnica – professionale		Totale fabbisogni espressi 2023
	Assistente amministrativo	Funzionario amministrativo	Funzionario comunicazione e informazione	Assistente gestione risorse finanziarie	Assistente programmazione	Funzionario programmazione	Assistente servizi direzionali	Funzionario sistemi informativi e tecnologie	Assistente tecnico - professionale	Funzionario tecnico - professionale	
Agricoltura e Sviluppo Rurale	2	2	-	-	2	3	-	-	-	-	9
Ambiente ed Energia	6	-	-	-	-	2	-	-	9	15	32
Attività Produttive	1	-	-	1	-	2	-	-	-	-	4
Avvocatura Regionale, Affari Legislativi e Giuridici	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	2
Beni, Istituzioni, Attività Culturali e Sport	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	3
Competitività Territoriale della Toscana e Autorità di Gestione	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Difesa del Suolo e Protezione Civile	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
Direzione Generale della Giunta Regionale	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	2
Istruzione, Formazione, Ricerca e Lavoro	2	4	-	-	-	-	-	-	-	-	6
Mobilità, Infrastrutture e Trasporto Pubblico Locale	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3
Opere Pubbliche	2	2	1	-	-	-	-	3	2	-	10
Organizzazione, Personale, Gestione e Sicurezza Sedi di Lavoro	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	3
Programmazione e Bilancio	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
Sanità, Welfare e Coesione Sociale	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
Sistemi Informativi, Infrastrutture Tecnologiche e Innovazione	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
Urbanistica	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
Totale	21	12	1	2	2	7	1	3	11	15	75

Tabella 2.8: Fabbisogni espressi dalle Strutture organizzative per l'anno 2023 articolati per famiglia e profilo professionale

2.3 Distribuzione della capacità assunzionale tramite la matrice di sofferenza organizzativa

Gli esiti dell'applicazione della Matrice di sofferenza organizzativa hanno permesso di definire il posizionamento di ciascuna Struttura di vertice sui quattro quadranti.⁸

Ai fini della definizione del fabbisogno effettivo di personale delle Direzioni, la capacità assunzionale, ovvero le risorse spendibili per le assunzioni di personale di categoria, per ciascun anno del triennio 2021-2023 è stata ripartita tra i quadranti, come previsto dalla metodologia, sulla base dei seguenti parametri premiali: 40% al Q1; 30% al Q2; 20% al Q3; 10% al Q4, come riportato nella sottostante tabella 2.9.

Quadrante	Fattore premiale associato ai quadranti	Distribuzione Capacità assunzionale per quadrante		
		2021	2022	2023
Q1	40%	1.192.926,29 €	1.200.872,40 €	950.024,16 €
Q2	30%	894.694,72 €	900.654,30 €	712.518,12 €
Q3	20%	596.463,14 €	600.436,20 €	475.012,08 €
Q4	10%	298.231,57 €	300.218,10 €	237.506,04 €
Totale	100%	2.982.315,72 €	3.002.181,01 €	2.375.060,41 €

Tabella 2.9 Distribuzione della capacità assunzionale per quadrante nel triennio 2021-2023

La capacità assunzionale assegnata ai quattro quadranti è stata, quindi, ripartita tra le singole Strutture afferenti ai quadranti medesimi tramite l'applicazione di un parametro di distribuzione (calcolato in funzione delle cessazioni e degli ingressi prospettici, nonché della dimensione in termini di risorse umane della Struttura di riferimento⁹). Tale parametro destina un maggior volume di risorse alle Strutture che presentano un numero di cessazioni superiori agli ingressi prospettici, al fine di garantire quantomeno la copertura del turn-over.

Pertanto, in funzione della capacità assunzionale assegnata ad ogni quadrante, e tramite l'applicazione di detto parametro, sono state individuate le risorse finanziarie da destinare a ciascuna Struttura di vertice, secondo l'assetto delle medesime pre-ridefinizione ad opera della deliberazione GR n. 38/2021. Dopodiché, alla luce della riorganizzazione approvata dalla Giunta regionale a far data dal 1° marzo 2021, le risorse finanziarie come sopra definite sono state ricondotte alle "nuove" Strutture della Giunta regionale: interamente per le direzioni confermate rispetto alla precedente legislatura; tenuto conto della riallocazione di settori, posizioni organizzative e personale conseguentemente alla diversa distribuzione delle competenze, per le Strutture di vertice neo-istituite derivate o dalla fusione di intere o parti di direzioni pre-esistenti, o dallo scorporo parimenti di direzioni ante rinnovo legislatura.

⁸ Per maggiori dettagli sulla metodologia applicata, si rimanda alla "Metodologia per la definizione del piano triennale dei fabbisogni del personale" come condivisa e approvata in sede di Comitato di direzione di cui all'art. 5 della L.R. 1/2009).

⁹ In particolare, le percentuali di incremento previste in funzione delle risorse umane afferenti a ciascuna Struttura sono state: 10% per le Strutture con un numero di risorse umane inferiore a 60; 5% per le Strutture con un numero di risorse umane maggiore o uguale a 60 e inferiore a 120; 3% per le Strutture con un numero di risorse umane maggiore o uguale a 120 e inferiore a 240; 2% per le Strutture con un numero di risorse umane maggiore o uguale a 240 e inferiore a 480

3. PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021-2023

3.1 Fabbisogni effettivi di personale nel triennio

Il fabbisogno effettivo di personale della Giunta regionale per il triennio 2021-2023 è stato individuato attraverso l'applicazione di apposite modalità operative che hanno consentito di raccordare: i) la capacità assunzionale attribuita a ciascuna Struttura in funzione delle risorse spendibili per il triennio 2021-2023; ii) i fabbisogni espressi dalle Strutture.

Le risorse sono state individuate, nel rispetto dei fabbisogni espressi dalle Strutture, assicurando in prima battuta la copertura dei fabbisogni segnalati come prioritari (priorità alta) e successivamente procedendo alla copertura dei fabbisogni con priorità media e bassa.

Dopo una prima applicazione della metodologia suesposta, la capacità assunzionale residua di ciascuna Struttura (non utilizzata in quanto insufficiente a coprire il costo di una risorsa aggiuntiva – 28.456,71 euro per la categoria C e 30.872,81 euro per la categoria D) è stata nuovamente distribuita tra le Strutture. Nell'ambito di tale re-distribuzione è stata data priorità alle Strutture con maggiore capacità assunzionale disponibile residua, sempre nel rispetto dei fabbisogni espressi dalle Strutture medesime.

La capacità assunzionale residua a seguito delle assegnazioni nel 2021 e 2022 è stata utilizzata nell'anno successivo, come incremento della dotazione iniziale. Al termine delle assegnazioni sopra descritte, le risorse complessivamente individuate dal PTFP 2021-2023 – incrementali rispetto a quanto previsto dal PTFP 2020-2022 – risultano pari a 319 unità, comprensive, con riferimento all'annualità 2021, delle 35 unità già programmate con il PTFP 2019-2021.

La tabella 3.1 mostra la distribuzione, per ciascun anno, delle risorse programmate nel triennio articolata per categoria contrattuale: il 43,6% è rappresentato dalla categoria D – 139 risorse complessivamente individuate nei tre anni – ed il 56,4% dalla categoria C (180 risorse nel triennio).

Categoria	Anno			Totale risorse assegnate per Categoria	Distribuzione risorse assegnate per Categoria
	2021	2022	2023		
D	57	53	29	139	43,6%
C	80	48	52	180	56,4%
<u>Totale</u>	137	101	81	319	100%

Tabella 3.1: Risorse PTFP 2021-2023 articolate per categoria contrattuale

Qualificando le categorie contrattuali in funzione della “Matrice Professionale” (tabella 3.2) risulta che nel triennio 2021-2023, la famiglia professionale alla quale appartiene il maggior numero di risorse programmate è “Amministrativa” (56,7% del totale) seguita da “Tecnica- professionale” (16%) e “Programmazione” (10,3%).

Famiglia professionale	Anno			Totale 2021-23 risorse assegnate per Famiglia professionale	Distribuzione risorse assegnate per Famiglia professionale
	2021	2022	2023		
Amministrativa	76	55	50	181	56,7%
Comunicazione e informazione	1	-	-	1	0,3%
Gestione risorse finanziarie	9	8	2	19	6,0%
Legislativa-legale	3	-	4	7	2,2%
Programmazione	16	9	8	33	10,3%
Servizi Direzionali	3	1	6	10	3,1%
Sistemi informativi e tecnologie	8	6	3	17	5,3%
Tecnica – professionale	21	22	8	51	16,0%
<u>Totale</u>	137	101	81	319	100%

Tabella 3.2: Risorse PTFP 2021-2023 articolate per famiglia professionale

Inoltre, la tabella 3.3 offre un dettaglio dei profili professionali associati alle risorse programmate con il PTFP 2021-2023. Come accennato poc'anzi, la maggior parte delle risorse appartiene alla famiglia professionale Amministrativa, con prevalenza del profilo professionale "Assistente amministrativo". Per quanto riguarda "Tecnica-professionale" – famiglia professionale alla quale appartiene il 16% delle risorse individuate - il profilo professionale prevalente risulta "Funzionario tecnico – professionale". All'interno della famiglia "Programmazione" – che rappresenta il 10,3% del totale- si distingue il profilo di "Funzionario programmazione".

Tra le restanti famiglie professionali – Gestione risorse finanziarie, Sistemi informativi e tecnologie, Servizi Direzionali, Legislativa-legale e Comunicazione e informazione – che complessivamente rappresentano il 16,9% del totale delle risorse definite, si evidenziano i seguenti profili professionali:

- "Assistente gestione risorse finanziarie" per la famiglia professionale Gestione risorse finanziarie;
- "Funzionario sistemi informativi e tecnologie" per la famiglia professionale Sistemi informativi e tecnologie;
- "Assistente servizi direzionali" per la famiglia professionale Servizi Direzionali;
- "Funzionario legislativo-legale" per la famiglia professionale Legislativa-legale;
- "Funzionario comunicazione e informazione" per la famiglia professionale Comunicazione e informazione.

Famiglia professionale	Profilo professionale	Anno		
		2021	2022	2023
Amministrativa	Assistente amministrativo	51	37	39
	Funzionario amministrativo	25	18	11
	Totale Amministrativa	76	55	50
Comunicazione e informazione	Funzionario comunicazione e informazione	1	-	-
	Totale Comunicazione e informazione	1	0	0
Gestione risorse finanziarie	Assistente gestione risorse finanziarie	9	2	2
	Funzionario gestione risorse finanziarie	-	6	-
	Totale Gestione risorse finanziarie	9	8	2
Legislativa-legale	Funzionario legislativo-legale	3	-	4
	Totale Legislativa-legale	3	0	4
Programmazione	Assistente programmazione	2	2	-
	Funzionario programmazione	14	7	8
	Totale Programmazione	16	9	8
Servizi Direzionali	Assistente servizi direzionali	3	-	6
	Funzionario servizi direzionali	-	1	-
	Totale Servizi Direzionali	3	1	6
Sistemi informativi e tecnologie	Assistente sistemi informativi e tecnologie	2	-	2
	Funzionario sistemi informativi e tecnologie	6	6	1
	Totale Sistemi informativi e tecnologie	8	6	3
Tecnica – professionale	Assistente tecnico - professionale	13	7	3
	Funzionario tecnico - professionale	8	15	5
	Totale Tecnica- professionale	21	22	8
Totale		137	101	81

Tabella 3.3: Risorse PTFP 2021-2023 articolate per famiglia e profilo professionale

Di seguito (tabella 3.4) in sintesi, la distinzione dei posti per categoria complessivamente individuati per l'anno 2021 per Struttura di vertice di Giunta ed Artea:

STRUTTURA	Risorse da Piano 2021		Risorse concorsi 2021		Risorse totali 2021		TOTALE
	C	D	C	D	C	D	
Agricoltura e Sviluppo Rurale	10	-	-	3	10	3	13
Ambiente ed Energia	10	-	2	1	12	1	13
Attività Produttive	3	2	-	2	3	4	7
Avvocatura Regionale, Affari Legislativi e Giuridici	7	1	-	-	7	1	8
Beni, Istituzioni, Attività Culturali e Sport	1	-	-	1	1	1	2
Competitività Territoriale della Toscana e Autorità di Gestione	-	1	-	1	-	2	2
Difesa del Suolo e Protezione Civile	5	5	2	1	7	6	13
Direzione Generale della Giunta Regionale	4	2	-	1	4	3	7
Istruzione, Formazione, Ricerca e Lavoro	14	1	4	1	18	2	20
Mobilità, Infrastrutture e Trasporto Pubblico Locale	1	3	-	3	1	6	7
Opere Pubbliche	-	-	-	1	-	1	1
Organizzazione, Personale, Gestione e Sicurezza Sedi di Lavoro	4	1	-	2	4	3	7
Programmazione e Bilancio	5	-	1	1	6	1	7
Sanità, Welfare e Coesione Sociale	2	4	-	4	2	8	10
Sistemi Informativi, Infrastrutture Tecnologiche e Innovazione	-	5	2	-	2	5	7
Urbanistica	-	7	-	2	-	9	9
ARTEA	3	1	-	-	3	1	4
Totale	69	33	11	24	80	57	137

Tabella 3.4: Dettaglio delle risorse assegnate a ciascuna Struttura organizzativa nell'anno 2021

La copertura dei posti individuati con il presente Piano 2021-2023 sarà attuata prioritariamente attraverso il reclutamento dalle procedure concorsuali concluse e/o in fase avanzata di espletamento, anche per profili professionali assimilabili, programmate con la finalità prioritaria di attuare il necessario ricambio generazionale con l'ingresso nei ruoli regionali di risorse umane con competenze innovative di recente formazione, professionalizzate in relazione ai ruoli da ricoprire presso la Struttura organizzativa regionale mediante specifico processo di assessment. In via residuale, al fine di sopperire a necessità organizzative particolarmente cogenti legate alla copertura di posizioni lavorative infungibili o richiedenti il possesso di un'esperienza professionale maturata e consolidata nel tempo o eventuali competenze specifiche, si opzionerà il ricorso alle procedure di mobilità ordinaria ai sensi dell'art. 30 del D.lgs. n. 165/2001 anche tenuto conto delle priorità di inquadramento in capo a personale attualmente in posizione di comando, come previsto al comma 2 bis della medesima disposizione.

Come già programmato sia nel Piano 2019-2021 ed altresì nel Piano 2020-2022, saranno attivate anche sui posti del presente Piano 2021-2023, annualità 2021 e 2022, le procedure selettive per la progressione tra le categorie al fine di valorizzare la professionalità acquisita dal personale di ruolo, nel limite massimo del 30%, attualmente previsto dall'art. 22, comma 15, del D.lgs. n. 75/2017, dei posti per categoria previsti per nuove assunzioni¹⁰, nei termini di vigenza della stessa disposizione (fino al 2022), ed altresì, solo per il 2021 e nei limiti dei posti previsti per tale anno, le procedure speciali per il superamento del precariato di cui all'art. 20, comma 1, dello stesso decreto, come riportato nella tabella 3.5:

PTFP 2021-2023 (Categorie)	Anno								
	2021			2022			2023		
	C	D	TOT	C	D	TOT	C	D	TOT
Progressioni tra categorie (art. 22 D.Lgs. 75/2017)	8	7	15	14	15	29	-	-	-
c.d. "Stabilizzazioni" (art. 20 D.Lgs. 75/2017)	41	9	50	-	-	-	-	-	-
Reclutamento ordinario	31	41	72	34	38	72	52	29	81
Totale	80	57	137	48	53	101	52	29	81

Tabella 3.5: Dettaglio reclutamento ordinario, progressioni tra categorie e c.d. "stabilizzazioni"

Le procedure selettive per la progressione tra le categorie programmate con il presente Piano saranno realizzate nell'ambito di quelle in corso di attivazione relativamente ai posti 45 posti (16 C e 29 D) complessivamente individuati nei precedenti piani per il biennio 2019-2020.

Da ricognizione dei soggetti in possesso dei requisiti di cui all'articolo 1, comma 1, lettere a) e b) della L.R. n. 32/2018 e che ha maturato almeno tre anni di servizio negli ultimi otto alla data del 31/12/2021, compiuta sulla base degli atti in possesso dell'Amministrazione, emerge che i posti da dedicare alla procedura di reclutamento speciale per il superamento del precariato, fermo restando l'approvazione delle modifiche alla L.R. 29 giugno 2018, n. 32 introdotte con la proposta di legge c.d. "di manutenzione generale dell'ordinamento regionale" dell'anno 2021, ammontano, come riportato nella tabella, complessivamente a 50 (41 C e 9 D); per l'attivazione della procedura stessa sarà utilizzata una quota pari al 48% circa delle risorse spendibili 2021 per assunzioni

¹⁰ anno 2021, ad esclusione dei posti per le c.d. "stabilizzazioni", 8 C su 28 e 7 D su 17 con riferimento ai posti incrementali della presente programmazione; anno 2022: 14 D su 48 e 15 D su 53

di personale di categoria. Resta fermo che, qualora a conclusione della procedura non dovessero essere coperti integralmente i posti individuati, la copertura dei residui avverrà tramite il reclutamento ordinario.

3.2 Fabbisogni di personale dirigente nel triennio

Per quel che riguarda la programmazione dei fabbisogni di qualifica dirigenziale, le relative assunzioni rimangono correlate, come nei precedenti Piani, fondamentalmente ad esigenze di copertura di Strutture organizzative che si rendono vacanti per cessazione del rapporto di lavoro dei relativi responsabili.

Il rinnovo di legislatura che ha portato al ridisegno delle Strutture di vertice dell'Amministrazione ed ai riassetti organizzativi delle stesse da parte dei responsabili neoincaricati conferma altresì la necessità di copertura di Strutture ad oggi non attribuite con incarico di prima responsabilità dirigenziale.

Nella tabella 3.6 sono riportate le risorse programmate dal presente Piano 2021-2023, incrementalmente rispetto a quelle dell'annualità 2021 del precedente Piano, e le correlate capacità assunzionali.

Dirigenza	Anno			Totale 2021-2023
	2021	2022	2023	
N° risorse	2	3	4	9
Capacità assunzionale	115.469,76 €	173.204,64 €	230.939,52 €	519.613,92 €

Tabella 3.6: Assunzioni personale Dirigente PTFP 2021-2023

Le assunzioni complessivamente attivabili nel 2021 ammontano, tenuto conto della precedente programmazione 2019-2021, in 15 unità.

Rilevano esigenze contingenti di copertura di Strutture con personale dirigente in possesso di esperienze pluriennali consolidate mediante l'istituto della mobilità da altra pubblica amministrazione ai sensi dell'art. 30 del D.lgs. 165/2001:

- a) di natura amministrativa con riferimento agli ambiti presidiati dalle direzioni Agricoltura e sviluppo rurale, Attività produttive, Sanità, welfare e coesione sociale nonché dall'Agenzia per le erogazioni in agricoltura
- b) di natura tecnica negli ambiti di competenza della Direzione Urbanistica
- c) riferiti all'ICT negli ambiti di presidio della Direzione Sistemi informativi, infrastrutture tecnologiche e innovazione.

Ciò comporta una conseguente necessaria riprogrammazione dei posti oggetto di procedura concorsuale, diversamente da quanto definito in attuazione del Piano 2019-2021 di cui a deliberazioni GR n. 466 e n. 1012 del 2019: per la copertura dei 9 posti residui dell'anno saranno attivati due distinti concorsi pubblici, sempre per titoli e esami, rispettivamente per 6 posti di area amministrativa e 3 posti di area tecnica, al fine di soddisfare le ulteriori rimanenti esigenze di svolgimento di funzioni dirigenziali di natura amministrativa e tecnica a presidio delle politiche settoriali (in ambito di agricoltura e sviluppo rurale, socio-sanitario, di promozione territoriale competitività e processi di digitalizzazione delle imprese, di difesa del suolo e protezione civile, di politiche abitative), nonché con riferimento agli ambiti di supporto trasversale all'azione della macchina regionale.

Le 7 assunzioni attivabili sulla base del presente Piano nelle annualità 2022 e 2023, fermo restando l'eventuale relativa riprogrammazione in sede di successivo aggiornamento del Piano per il triennio 2022-2024 in ragione della correlata capacità assunzionale, alla luce delle cessazioni di riferimento e delle posizioni attualmente vacanti risultano finalizzate a coprire esigenze di natura amministrativa per 6 unità e di natura tecnica per l'unità residuale.

3.3 Dotazione organica rimodulata

In aderenza alle linee di indirizzo ministeriali per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale, la tabella che segue mostra la rimodulazione della dotazione organica del personale della Giunta regionale sulla base delle effettive esigenze di personale del triennio di programmazione 2021-2023, tenuto conto delle progressioni tra le categorie, del personale attualmente in posizione di comando da altra amministrazione e del personale a tempo determinato, ed in ragione altresì del progressivo superamento delle professionalità a prevalente contenuto operativo (categoria B) a favore di un accrescimento delle professionalità medio-alte (categorie C e D), fermo restando l'opportunità del mantenimento di un contingente minimo per esigenze correlate al collocamento mirato (tabella 3.7)

Categoria	Dotazione organica - posti GR (DO)	Dotazione organica - posti GR al 31/12/2021 (DO)	Dotazione organica - posti GR al 31/12/2022 (DO)	Dotazione organica - posti GR al 31/12/2023 (DO)
Dirigenza	113	113	113	113
D	1592	1555	1595	1603
C	1256	1198	1222	1234
B	276	238	235	232
A	12	12	11	11
Totale	3249	3116	3176	3193

Tabella 3.7: Dotazione organica della Giunta regionale (art. 22 della LR 1/2009) al 31/12/2020 ex DGR n.1348/2020

È possibile evidenziare come le assunzioni complessivamente programmate nel precedente e nell'attuale triennio di programmazione conducano ad un aumento dell'organico della Giunta regionale di **oltre 330 unità rispetto al personale in servizio al 1° maggio 2021, pari, in termini percentuali, all'incirca al 12%**.