



REGIONE DEL VENETO

# Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale della Giunta regionale della Regione del Veneto 2022–2024

in applicazione dell'art. 6 del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Include:

- [Piano Formativo 2022.](#)



8eb588c6





**SOMMARIO**





**PIANO DELLA PERFORMANCE DELLA GIUNTA REGIONALE DELLA REGIONE DEL VENETO 2022-2024  
SOMMARIO**

<b>SOMMARIO.....</b>	<b>3</b>
<b>1 - DATI DI CONTESTO .....</b>	<b>7</b>
<b>2 - PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2021.....</b>	<b>8</b>
2.1 - Spesa del personale, previsioni di cessazione triennio 2022/2024 e sostenibilità finanziaria del PTFP 2022/2024.....	12
2.2 - Le cessazioni di personale triennio 2022-2024.....	13
2.3 - Le politiche assunzionali triennio 2022/2024 .....	14
<b>3 - STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO.....</b>	<b>20</b>
3.1 - Procedure di selezione/reclutamento di personale da attivare nel triennio 2022-2024.....	20
3.2 - Programmazione dei fabbisogni di personale con qualifica dirigenziale .....	20
<b>4 - FORMAZIONE DEL PERSONALE .....</b>	<b>22</b>
4.1 - Priorità strategiche .....	22
4.2 - Risorse.....	23
4.3 - Misure per la qualificazione del personale .....	23
4.4 - Obiettivi e risultati attesi .....	24





## 1 - DATI DI CONTESTO

La Regione del Veneto opera attraverso la gestione diretta di sei Aree, a seguito della definizione dell'articolazione amministrativa della Giunta Regionale, conseguente all'avvio della XI Legislatura organizzativa di cui alle Deliberazioni di Giunta regionale n. 571 del 5/05/2021 e n. 715 dell'8/06/2021 e successivi provvedimenti di assestamento organizzativo:

- Area Sanità e Sociale;
- Area Tutela e Sicurezza del Territorio;
- Area Infrastrutture, Trasporti, Lavori Pubblici, Demanio;
- Area Risorse Finanziarie, Strumentali, ICT ed Enti Locali;
- Area Marketing Territoriale, Cultura, Turismo, Agricoltura e Sport;
- Area Politiche Economiche, Capitale Umano e Programmazione Comunitaria.

L'organizzazione apicale prevede altresì:

- la Segreteria Generale della Programmazione, anche con funzioni di coordinamento delle sopra indicate Aree;
- la Segreteria della Giunta Regionale;
- la Direzione del Presidente;
- l'Avvocatura.

L'articolazione organizzativa si declina poi in Strutture di Progetto, Direzioni, Unità organizzative, struttura del Responsabile Anticorruzione e Trasparenza e *Data Protection Officer*.

Con DGR n. 70 dell'1/02/2022 è stato aggiornato il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023, approvato con DGR n. 1267 del 21/09/2021. L'aggiornamento, reso necessario in virtù di sopraggiunti interventi normativi nazionali e regionali, ha rideterminato, come evidenziato nella Tabella 1 la dotazione organica della Regione del Veneto – Giunta Regionale, ai sensi art. 6 della Legge regionale n. 34 del 15/12/2021, che ha disposto, a decorrere dal 1° aprile 2022, il trasferimento nei ruoli dell'Agenzia veneta per i pagamenti – AVEPA, del personale regionale che presso l'Agenzia prestava attività a qualunque titolo nell'ambito delle funzioni riconosciute all'AVEPA di organismo intermedio per la gestione del POR FESR e di organismo di gestione di programmi di aiuti.

Tabella 1 – Dotazione organica della Giunta Regionale dal 1/04/2022 (DGR n. 70 dell'1/02/2022)

	Dirigenti	Categoria D	Categoria C	Categoria B	Categoria A	Totale
Rideterminazione	160	1358	922	593	2	3035

Nella tabella che segue è rappresentata la nuova dotazione organica in termini finanziari.

Tabella 2 – Dotazione organica della Giunta Regionale dal 1/04/2022 in termini finanziari

Livello	Dotazione organica	In servizio al 31/12/	Comandato in ingresso	Totale al 31/12/2021	Stima costo 2021 personale in servizio	Scoperture	Costo annuo teorico scoperture*	Costo teorico dotazione organica



8eb588c6



	dal 1/04/2022	2021	al 31/12/2021					
Dirigenti	<b>160</b>	133	20	<b>153</b>	20.644.313,37 €	7	805.915,10 €	21.450.228,48 €
Cat. D	<b>1358</b>	1261	26	<b>1287</b>	62.954.021,25 €	71	2.819.313,03 €	65.773.334,28 €
Cat. C	<b>922</b>	782	11	<b>793</b>	30.929.958,49 €	129	4.742.432,95 €	35.672.391,43 €
Cat. B	<b>593</b>	399	4	<b>403</b>	14.635.803,90 €	190	6.285.317,38 €	20.921.121,28 €
Cat. A	<b>2</b>	3	0	<b>3</b>	96.695,81 €	-1	0 €	96.695,81 €
<b>Totale</b>	<b>3035</b>	<b>2578</b>	<b>61</b>	<b>2639</b>	<b>129.260.792,82 €</b>	<b>396</b>	<b>14.652.978,46 €</b>	<b>143.913.771,28 €</b>

\* valorizzato sul costo nella posizione economica iniziale di ciascuna categoria:

## 2 - PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2021

Il personale in servizio al 31/12/2021, da intendersi come comprensivo del personale di ruolo, di quello comandato in uscita e distaccato in uscita, oltre che del personale comandato in entrata, è ripartito come segue:

Tabella 3 – Personale in servizio alla data del 31/12/2021

	DIR	D	C	B	A	TOT
SEGRETERIA GENERALE DELLA PROGRAMMAZIONE	14	114	69	23		220
AREA INFRASTRUTTURE, TRASPORTI, LAVORI PUBBLICI, DEMANIO	17	108	58	38		221
AREA MARKETING TERRITORIALE, CULTURA, TURISMO, AGRICOLTURA E SPORT	24	228	136	53	1	442
AREA POLITICHE ECONOMICHE, CAPITALE UMANO E PROGRAMMAZIONE COMUNITARIA	19	156	83	28		286
AREA RISORSE FINANZIARIE, STRUMENTALI, ICT ED ENTI LOCALI	17	145	101	83	1	347
AREA SANITA' E SOCIALE	18	70	50	22		160
AREA TUTELA E SICUREZZA DEL TERRITORIO	24	335	160	119	1	639
AVVOCATURA	4	14	9	4		31
DIREZIONE DEL PRESIDENTE	1	3	12	1		17
UFFICIO STAMPA		5	3	3		11
SEGRETERIA DELLA GIUNTA REGIONALE	3	24	30	5		62
COMANDI, DISTACCHI IN USCITA E INCARICHI PRESSO ALTRE AMMINISTRAZIONI	12	22	14	7		55
DISTACCHI PRESSO AVEPA (gestione FEAGA e FEASR)		26	12	1		39
DISTACCHI PRESSO AZIENDE ULSS		5	7			12
EX PROVINCIALI IN DISTACCO PRESSO PROVINCE		32	49	16		97
<b>Totale complessivo</b>	<b>153</b>	<b>1287</b>	<b>793</b>	<b>403</b>	<b>3</b>	<b>2639</b>



8eb588c6





Il personale dipendente a tempo indeterminato, in servizio alla data del 31/12/2021, presso le strutture amministrative afferenti alla Giunta Regionale è di seguito rappresentato in termini di profili professionali

Tabella 4 – Il personale a tempo indeterminato al 31/12/2021 suddiviso in profili professionali

<b>Categoria</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Totale unità</b>
<b>A</b>	Operatore	3
<b>Totale</b>		<b>3</b>
<b>B</b>	Addetto ai servizi di vigilanza e custodia	6
	Centralinista	1
	Collaboratore esecutivo - Amministrativo	116
	Collaboratore esecutivo - Tecnico	28
	Collaboratore professionale amministrativo	188
	Collaboratore professionale tecnico	59
	Motoscafista	1
<b>Totale</b>		<b>399</b>
<b>Categoria</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Totale unità</b>
<b>C</b>	Assistente amministrativo	505
	Assistente economico	134
	Assistente tecnico	101
	Assistente informatico	26
	Assistente culturale	6
	Assistente processi di apprendimento e del lavoro	6
	Assistente per i Servizi di Rimessa	4
<b>Totale</b>		<b>782</b>
<b>Categoria</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Totale unità</b>
<b>D</b>	Addetto ai servizi giornalistici	1
	Esperto amministrativo	67
	Esperto tecnico	62
	Esperto economico	39
	Esperto informatico	3
	Esperto culturale	1
	Specialista tecnico	413
	Specialista amministrativo	379
	Specialista economico	235
	Specialista informatico	37
	Specialista culturale	16
	Specialista dei processi dell'apprendimento e del lavoro	8
<b>Totale</b>		<b>1261</b>
<b>DIRIGENTI Totale</b>		<b>133</b>
<b>Totale complessivo</b>		<b>2578</b>

Alla data del 31/12/2021 il personale titolare di un rapporto di lavoro a tempo parziale è il seguente:



Tabella 5 – Personale in servizio con rapporto di lavoro a tempo parziale al 31/12/2021

Categoria	Dipendenti part time	in	Spesa part time	Spesa potenziale in caso di rientro a tempo pieno
A	1		9.759,73€	32.532,45€
B	75		2.106.771,32 €	2.744.372,88€
C	139		4.193.056,02 €	5.515.240,31€
D	88		2.988.493,04 €	3.969.050,12€
DIR	-		-	
<b>TOTALE</b>	<b>303</b>		<b>9.298.080,11 €</b>	<b>12.261.195,75€</b>

La spesa effettivamente sostenuta per tale tipologia di rapporto di lavoro è pari a **9.298.080,11€**.

Nel caso di un ipotetico rientro a tempo pieno di tutto il personale attualmente in part time si registrerebbe un aumento di spesa pari a **2.963.115,64€**.

Nelle tabelle 6 e 6bis è rappresentato il personale comandato in entrata e quello comandato in uscita alla data del 31/12/2021.

Tabella 6

Categoria	Unità	Spesa annua
B	4	141.927,94€
C	11	411.966,41€
D	26	1.078.796,45€
Dirigenti	20	2.661.810,62€
<b>Totale</b>	<b>61</b>	<b>4.294.501,42€</b>

Tabella 6bis

Categoria	Unità	Spesa annua
B	7	251.730,83€
C	11	432.838,50€
D	10	470.631,34€
Dirigenti	1	124.058,40€
<b>Totale</b>	<b>29</b>	<b>1.279.259,06€</b>

Nelle tabelle 7 e 7bis è rappresentato il personale assunto per mobilità in entrata e quello trasferito, sempre per mobilità, verso altri enti alla data del 31/12/2021.

Tabella 7

Categoria	Unità	Spesa annua
B	2	68.984,73€
C	6	235.752,39€
D	10	469.890,34€
Dirigenti	1	124.058,40€
<b>Totale</b>	<b>19</b>	<b>898.685,86€</b>



Tabella 7bis

Categoria	Unità	Risparmio annuo
B	0	0
C	2	73.526,09€
D	7	296.530,15€
Dirigenti	2	268.465,21€
<b>Totale</b>	<b>11</b>	<b>638.521,46€</b>

Nella tabella 8 è rappresentato il personale assunto a tempo determinato alla data del 31/12/2021. Le assunzioni di personale a tempo determinato sono regolate dalla seguente normativa:

- l'art. 36 del D.Lgs. 165/2001, in particolare il comma 2 che prevede la possibilità per le amministrazioni pubbliche di avvalersi, per esigenze temporanee o eccezionali, di forme contrattuali flessibili;
- l'art. 9, comma 28, del D.L. 31/05/2010, n. 78, convertito dalla Legge 30/07/2010, n. 122 – in materia di contenimento delle spese di personale – che esclude dai limiti delle spese del personale a tempo determinato quelle il cui costo sia sostenuto da finanziamenti specifici aggiuntivi;
- l'art. 50 del CCNL Funzioni Locali che detta la disciplina dei contratti di lavoro a tempo determinato nelle amministrazioni locali, in particolare il comma 4, lettera f) che prevede l'esenzione da limitazioni quantitative per le assunzioni di personale che afferiscono a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;
- la disciplina d'accesso all'impiego regionale, approvata con D.G.R. n. 2144 del 11/07/2003 e in particolare l'art. 26 concernente i contratti a termine, che prevede la possibilità per le Strutture regionali di richiedere personale a tempo determinato per la realizzazione di specifici progetti obiettivo a condizione che le spese relative al personale siano finanziate con fondi specifici indicati dalle stesse Strutture.

Secondo quanto previsto dalla normativa vigente di cui al D.L. 9/06/2021, n. 80, cosiddetto "Decreto Reclutamento", convertito con modificazioni con Legge 6/08/2021, n. 113, potrà procedersi con l'attivazione di percorsi di selezione/reclutamento di personale per il rafforzamento della capacità amministrativa per l'attuazione del PNRR, nonché per la selezione/reclutamento di personale per l'accelerazione e l'attuazione degli investimenti concernenti il dissesto idrogeologico di cui ai commi da 701 a 704 dell'art. 1 della Legge 30/12/2020, n. 178.

Tabella n. 8 Personale a tempo determinato in servizio alla data del 31/12/2021

Categori	Numerosità
a	
B	=
C	6
D	14
<b>Totale</b>	<b>20</b>

Nella tabella 9 è indicato in termini numerici il personale in servizio alla data del 31/12/2021 appartenente alle categorie protette ai sensi della Legge n. 68/1999. In base all'art. 3, comma 6, del D.L. n. 90/2014 i limiti della capacità assunzionale come calcolata dal



medesimo articolo, nonché dall'art. 1, comma 228, della Legge n. 208/2015, non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo.

Il presente piano intende confermare l'attività assunzionale di personale appartenente alle categorie protette, ai fini del rispetto della quota di riserva obbligatoria prevista per legge, anche attraverso lo strumento della chiamata numerica, nonché della previsione di riserva di posti nelle procedure concorsuali che saranno attivate nel corso del triennio 2022/2024 ovvero l'attivazione di convenzioni ai sensi dell'art. 11 della Legge n. 68/1999.

Tabella n. 9 Personale in servizio alla data del 31/12/2021 appartenente alle categorie di cui alla Legge n. 68/1999

	Art. 1	Art. 18, comma 2	Totale
CAT. B	81	13	94
CAT. C	30	1	31
CAT. D	6	0	6
<b>TOTALE</b>	<b>117</b>	<b>14</b>	<b>131</b>

## 2.1 - Spesa del personale, previsioni di cessazione triennio 2022/2024 e sostenibilità finanziaria del PTFP 2022/2024

La spesa previsionale di personale relativa all'anno 2021, calcolata ai fini del rispetto dei limiti di cui all'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006 e dell'art. 33 del D.L. 34/2019 e del DPCM del 3/09/2019, è pari a € **94.805.613,31** e ai fini dell'obbligo di contenimento, rispetto al valore medio del triennio 2011/2013 rappresentato da € **134.868.503,51**, il differenziale è pari a € **40.062.890,20**. Anche la stima relativa all'anno 2022 si colloca entro il limite del valore medio 2011/2013.

Ai fini della sostenibilità finanziaria nell'ottica della triennialità, si dà atto che il presente Piano, anche con riferimento alle annualità 2023 e 2024, si colloca entro il limite del valore medio 2011/2013.

Tabella 10 Andamento spesa del personale Regione del Veneto (valori in Euro), calcolato ai sensi dell'art. 1, comma 557 quater, Legge n. 296/2006 e dell'art. 33 del D.L. 34/2019 e del DPCM del 3/09/2019

Limite valore medio 2011/2013	Costo 2020	Costo previsionale 2021	Costo previsionale 2022	Costo previsionale 2023	Costo previsionale 2024
134.868.503,51€	98.210.244,54€	94.805.613,31€	86.567.704,51€	82.152.802,65€	77.070.865,01€

La disciplina in materia di assunzioni di personale nelle regioni a statuto ordinario e, quindi, di determinazione dei limiti di cui al citato art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006 è stata definita sulla base di criteri di sostenibilità finanziaria e in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale dal D.L. n. 34/2019.



In sintesi è stato assunto, quale parametro di riferimento, un tetto di spesa complessiva non superiore ad un valore soglia definito in termini percentuali, differenziato per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, rimandando per gli aspetti attuativi un apposito decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri.

Tale decreto, datato 3/09/2019, pubblicato nella G.U. in data 4/11/2019, ha definito la nozione di spesa del personale e delle entrate correnti, nonché, a regime, per le diverse fasce demografiche delle regioni, i rispettivi valori soglia di spesa del personale ammessi per le assunzioni a tempo indeterminato in termini percentuali rispetto alle entrate correnti.

Fino al 31/12/2024 le regioni, nel limite del valore soglia definito dall'art. 4, comma 1, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al 10% nel 2020, al 15% nel 2021, al 18% nel 2022, al 20% nel 2023 e al 25% nel 2024, 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.

Per quanto sopra, sulla base dei dati del rendiconto 2020 approvato, il valore soglia raggiunto dalla Regione del Veneto (spesa personale/media accertamenti) risulta al di sotto del valore soglia attribuito per fascia demografica pari al 9,5%, essendo pari al 5,42%. Ciò pertanto consentirebbe di incrementare annualmente la spesa di personale registrata del 18% nel 2022, del 20% nel 2023 e del 25% nel 2024. Il PTFP 2022/2024 si propone di raggiungere l'obiettivo di garantire il turn over del personale cessato e cessando e di utilizzare le più ampie facoltà assunzionali, riconosciute dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019 e dal DPCM del 3/09/2019 per raggiungere nel triennio di riferimento il completamento della dotazione organica, al fine di assicurare il pieno funzionamento delle strutture organizzative afferenti la Giunta Regionale, così come delineate a compimento della riorganizzazione di cui alle Deliberazioni di Giunta regionale n. 571 del 4/05/2021, n. 715 dell'8/06/2021 e n. 824 del 22/06/2021 e successivi provvedimenti.

## 2.2 - Le cessazioni di personale triennio 2022-2024

La tabella n. 11 sintetizza la previsione delle cessazioni negli anni 2022, 2023 e 2024, tenendo conto di dimissioni volontarie, dimissioni volontarie per "opzione donna", passaggi di categoria per partecipazione a concorso pubblico, raggiungimento del requisito per la pensione di vecchiaia, raggiungimento del requisito dell'anzianità contributiva ai fini della pensione anticipata, nonché le cessazioni di contratto in virtù del superamento del principio della neutralità della mobilità, in base al nuovo sistema del computo degli spazi assunzionali introdotto dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019.

Tabella n. 11 – Dati previsionali di cessazione di personale anni 2022-2024

Cessazioni	CAT. B	CAT. C	CAT. D	DIRIGENTI	TOTALE
ANNO 2022	17	56	52	9	134
ANNO 2023	22	25	22	3	72
ANNO 2024	11	20	32	5	68
TOTALE	50	101	106	17	274



Considerato che l'attuale consistenza numerica del personale oggi in servizio si colloca al di sotto della dotazione organica definita nel presente Piano, per far fronte adeguatamente alle funzioni ed agli obiettivi della Regione del Veneto, anche alla luce delle linee programmatiche contenute del DEFR 2022-2024 e del PNRR, si rende necessario, così come precisato più sopra, procedere non solo alla copertura del turn over, ma anche a nuove assunzioni, utilizzando sia la capacità di spesa determinata dalle cessazioni di personale di ruolo che gli aumentati spazi riconosciuti dal citato D.L. n. 34/2019. Per un confronto tra dati omogenei, tra le assunzioni, come per le cessazioni, vengono inclusi i passaggi di categoria avvenuti per vincita concorso pubblico da parte di personale, già dipendente regionale, che risulta pertanto cessato nella precedente qualifica rivestita.

### 2.3 - Le politiche assunzionali triennio 2022/2024

La Regione del Veneto è chiamata fin dal 2007 al rispetto del contenimento della spesa di personale secondo i criteri dettati dai commi 557 e seguenti della Legge n. 296/2006 (Legge Finanziaria per il 2007), differenziati sulla base della tipologia e della situazione organizzativo – finanziaria degli enti locali.

Tale vincolo sovrintende alla programmazione del fabbisogno di personale, pur con gli adeguamenti e maggior flessibilità introdotta dal DPCM 3/9/2020.

Nella Tabella 12 è rappresentato il riepilogo del quadro normativo di riferimento delle facoltà assunzionali della Regione del Veneto:

Tabella 12 – Quadro normativo di riferimento delle facoltà assunzionali

FACOLTA' ASSUNZIONALI (2022/2024)	LIMITI DI SPESA
Art. 33 D.L. n. 34/2019 e DPCM 3/9/2019 incrementi della spesa di personale 2018 nei limiti percentuali del 18% anno 2022, 20% anno 2023, 25% anno 2024  <i>[previgente disciplina art. 3, c. 5 e 5sexies D.L. n. 90/2014, art. 22, c. 2, D.L. n. 50/2017, art. 14bis, c.1, lett. A) D.L. n. 4/2019]</i>	Spesa contenuta entro il valore medio del triennio 2011-2013 (riferimento fisso per tutti gli esercizi)  <b>RIFERIMENTI</b> Art. 1, comma 557-quater, Legge n. 296/2006 Art. 3, comma 8, D.L. n. 90/2014 Art. 33 D.L. n. 34/2019 DPCM 3/9/2019

Nelle tabelle n. 13 e 13 bis è evidenziato l'andamento occupazionale relativo alle annualità 2020 e 2021.

Nella tabella n. 13bis, in particolare sono evidenziate le assunzioni effettuate nel corso dell'annualità, attraverso l'assunzione dei vincitori dei concorsi pubblici, lo scorrimento delle graduatorie concorsuali vigenti, l'utilizzo di graduatorie concorsuali di altri enti, previa stipulazione di convenzioni ex art. 3, comma 61, della Legge 24/12/2003, n. 350, le stabilizzazioni di comandi in entrata e le procedure di mobilità in entrata. Si riporta altresì il dato consolidato delle cessazioni di personale verificatesi nel corso dell'anno 2021.



8eb588c6



Tabella 13 – Assunzioni e cessazioni anno 2020.

Categoria	Assunzioni	Cessazioni	Cessazioni non sostituite
B	2	58	56
C	29	61	32
D	89	103	14
Dirigenti	=	31	31
<b>Totale</b>	<b>120</b>	<b>253</b>	<b>133</b>

Tabella 13 bis – Assunzioni e cessazioni anno 2021.

Categoria	Assunzioni	Cessazioni	Cessazioni non sostituite (2020-2021)
B	4	42	94
C	117	67	-18
D	99	85	=
Dirigenti	33	12	10
<b>Totale</b>	<b>253</b>	<b>206</b>	<b>86</b>

Volendo prendere come parametro di riferimento finanziario il calcolo della capacità assunzionale sul valore delle cessazioni di personale realizzate nel periodo 1/01/2020 – 31/12/2020, unitamente ai resti assunzionali del quinquennio antecedente, la spesa sostenuta per l'assunzione delle complessive n. 253 unità di personale alla data del 31/12/2021 è stata pari a € **12.168.923,64** calcolata su base annua, sul costo iniziale della categoria e posizione economica di inquadramento, con oneri a carico dell'ente a fronte di una capacità assunzionale spendibile pari a € **13.901.382,78**.

Sempre in termini di parametro finanziario di riferimento, sulla base dei dati di cessazione consuntivi e previsionali per il triennio 2022/2024, la stima della capacità assunzionale, calcolata sul 100% del valore della spesa legata alle cessazioni verificatesi nell'anno precedente a quello di riferimento e senza computare gli effetti incrementativi del DPCM 3/9/2019, può di seguito riassumersi:

Capacità assunzionale anno 2022 (calcolata sul 100% del valore delle cessazioni consolidate di personale verificatesi dal 1/01/2021 al 31/12/2021 prendendo come riferimento il costo della posizione economica iniziale di categoria)			
Categoria	Cessazioni (consolidate)	Costo (unitario)	Totale
B	42	€ 34.488,03	€ 1.448.497,26
C	67	€ 36.759,13	€ 2.462.861,71
D	85	€ 39.704,40	€ 3.374.874
DIRIGENTI	12	€ 115.133,87	€ 1.381.606,44



<b>TOTALE</b>	<b>206</b>		<b>€ 8.667.839,41</b>
Capacità assunzionale anno 2023 (calcolata sul 100% del valore previsionale delle cessazioni di personale verificatesi dal 1/01/2022 al 31/12/2022 prendendo come riferimento il costo della posizione economica iniziale di categoria)			
Categoria	Cessazioni (previsionali)	Costo (unitario)	Totale
B	17	€ 34.488,03	€ 586.296,51
C	56	€ 36.759,13	€ 2.058.511,28
D	52	€ 39.704,40	€ 2.064.628,8
DIRIGENTI	9	€ 115.133,87	€ 1.036.204,83
<b>TOTALE</b>	<b>134</b>		<b>€ 5.745.641,42</b>
Capacità assunzionale anno 2024 (previsionale calcolata sul 100% del valore delle cessazioni di personale verificatesi dal 1/01/2023 al 31/12/2023 prendendo come riferimento il costo della posizione economica iniziale di categoria)			
Categoria	Cessazioni (previsionali)	Costo (unitario)	Totale
B	22	€ 34.488,03	€ 758.736,66
C	25	€ 36.759,13	€ 918.978,25
D	22	€ 39.704,40	€ 873.496,8
DIRIGENTI	3	€ 115.133,87	€ 345.401,61
<b>TOTALE</b>	<b>72</b>		<b>€ 2.896.613,32</b>

Per l'anno 2022, tenuto conto del parametro della capacità assunzionale determinata dal valore delle cessazioni di personale relative all'anno 2021 e quantificabile in € **10.400.298,55** (residuo della capacità assunzionale anno 2021, pari a € 1.732.459,14, più il valore delle cessazioni verificatesi nel corso del 2021, pari a € 8.667.839,4), si pianifica l'assunzione di complessive n. **262** unità di personale, anche a copertura del turn over non sostituito nel corso del 2020 e del 2021 e di quello che andrà a realizzarsi nel corso del 2022, pari a n. 134 cessazioni previsionali.

Il costo della manovra è pari a € **10.478.059,04**, rientrante comunque ed ampiamente nei parametri di cui all'art. 33 del D.L. n. 34/2019 e del D.P.C.M. 3/09/2019. Si precisa che gli ampliati spazi assunzionali sono stati calcolati considerando che, secondo quanto disposto con D.G.R. n. 311 del 29/03/2022, è stata incrementata la capacità assunzionale da assegnare all'Avepa, con riferimento alle funzioni di cui all'art. 3 *quinquies* della Legge regionale n. 31/2001 per la gestione della programmazione 2014-2020, decurtando contestualmente la capacità assunzionale regionale per un valore complessivo pari a n. 21 unità di personale di Categoria D.

Le assunzioni di personale delle categorie del comparto verranno effettuate mediante scorrimento di graduatorie di concorsi già espletati ovvero indetti nel corso del 2021 e 2022, anche attraverso lo scorrimento di graduatorie di concorso di altri enti convenzionati ovvero per il tramite di chiamate numeriche obbligatorie dai centri per l'impiego. Potranno altresì essere avviati percorsi di mobilità volontaria/comando in entrata o altre forme di reclutamento, anche a tempo determinato compatibilmente alla programmazione triennale



8eb588c6





dei fabbisogni di personale durante l'arco di vigenza delle graduatorie, imprescindibilmente nel rispetto dei vincoli normativi e di bilancio vigenti pro tempore, nonché delle esigenze organizzative emergenti al completamento dell'articolazione amministrativa della Giunta Regionale. Le assunzioni di personale con qualifica dirigenziale ovvero gli affidamenti di incarico dirigenziale saranno disposte nell'ambito dell'assetto organizzativo vigente, nei limiti della dotazione organica per la qualifica dirigenziale come rideterminata con il presente Piano e della sostenibilità del relativo fondo dirigenti.

**Anno 2022**

<b>ASSUNZIONI/INCARICHI DIRIGENZIALI 2022</b>		
Unità di personale	Costo unitario	Totale
80 unità di categoria B	€ 34.488,03	€ 2.759.042,40
140 unità di categoria C	€ 36.759,13	€ 5.146.278,20
30 unità di categoria D	€ 39.704,40	€ 1.191.132,00
12 unità di qualifica dirigenziale	€ 115.133,87	€ 1.381.606,44
<b>262 unità totali</b>		<b>€ 10.478.059,04</b>

**Riepilogo anno 2022**

	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Dirigenti	Totale
Cessazioni (2020 e 2021 non sostituite)	94	=	=	10	<b>104</b>
Cessazioni (2022 previsionale)	17	56	52	9	<b>134</b>
Assunzioni	80	140	30	12	<b>262</b>

\*\*\*\*\*

Tenuto conto del parametro della capacità assunzionale determinata dal valore delle cessazioni di personale relative all'anno 2022 e quantificabile in € **5.745.641,42**, la manovra assuntiva per l'anno 2023 ha un costo previsionale annuo pari a € **8.380.765,99** ed è riferito all'assunzione di complessive n. **212** unità di personale.

Il maggior costo di € **2.635.124,57** rientra comunque nei parametri di cui all'art. 33 del D.L. n. 34/2019 e del D.P.C.M. 3/09/2019. Le assunzioni di personale delle categorie del comparto verranno effettuate mediante scorrimento di graduatorie di concorsi già espletati ovvero indetti nel corso del 2021 e del 2022, anche attraverso lo scorrimento di graduatorie di concorso di altri enti convenzionati ovvero per il tramite di chiamate numeriche dai centri per l'impiego. Potranno altresì essere avviati percorsi di mobilità volontaria/comando in entrata o altre forme di reclutamento, anche a tempo determinato compatibilmente alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale durante l'arco di vigenza delle graduatorie, imprescindibilmente nel rispetto dei vincoli normativi e di bilancio vigenti pro tempore, nonché delle esigenze organizzative emergenti al completamento dell'articolazione amministrativa della Giunta Regionale.

Le assunzioni di personale con qualifica dirigenziale ovvero gli affidamenti di incarico dirigenziale saranno disposte nell'ambito dell'assetto organizzativo vigente, nei limiti della dotazione organica per la qualifica dirigenziale come rideterminata con il presente Piano e della sostenibilità del relativo fondo dirigenti.



8eb588c6



**Anno 2023**

<b>ASSUNZIONI/INCARICHI DIRIGENZIALI 2023</b>		
Unità di personale	Costo unitario	Totale
80 unità categoria B	€ 34.488,03	€ 2.759.042,40
50 unità categoria C	€ 36.759,13	€ 1.837.956,50
75 unità di categoria D	€ 39.704,40	€ 2.977.830,00
7 unità qualifica dirigenziale	€ 115.133,87	€ 805.937,09
<b>212 unità di personale</b>		<b>€ 8.380.765,99</b>

**Riepilogo anno 2023 (previsionale)**

	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Dirigenti	Totale
Cessazioni	22	25	22	3	<b>72</b>
Assunzioni	80	50	75	7	<b>212</b>

\*\*\*\*\*

Tenuto conto del parametro della capacità assunzionale determinata dal valore delle cessazioni di personale relative all'anno 2023 e quantificabile in € **2.896.613,32**, la manovra assuntiva per l'anno 2024 ha un costo previsionale annuo pari a € **7.663.793,75** ed è riferito all'assunzione di complessive n. **197** unità di personale. Il maggior costo legato alle assunzioni di personale pari a € **4.767.180,43** rientra comunque ampiamente entro i parametri di cui all'art. 33 del D.L. n. 34/2019 e del D.P.C.M. 3/09/2019 e consentirà il completamento della dotazione organica regionale, come rideterminata con il presente atto. In ogni caso, come già precisato per l'anno 2022 e per l'anno 2023, anche per l'anno 2024, andrà verificata l'applicabilità dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, in ordine al preventivo e necessario rispetto dei parametri di virtuosità puntualmente stabiliti dal D.P.C.M. 3/09/2019. Le assunzioni di personale delle categorie del comparto verranno effettuate mediante scorrimento di graduatorie di concorsi già espletati, di prossimo avvio o di altri enti convenzionati, ovvero mediante chiamate numeriche dai centri per l'impiego.

In ogni caso le assunzioni dei vincitori dei concorsi, l'eventuale scorrimento delle graduatorie, l'avvio di percorsi di mobilità volontaria/comando in entrata o altre forme di reclutamento, anche a tempo determinato verranno effettuati compatibilmente alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale durante l'arco di vigenza delle graduatorie, imprescindibilmente nel rispetto dei vincoli normativi e di bilancio vigenti pro tempore, nonché delle esigenze organizzative emergenti al completamento dell'articolazione amministrativa della Giunta Regionale.

Le assunzioni di personale con qualifica dirigenziale ovvero gli affidamenti di incarico dirigenziale a termine saranno disposte nell'ambito dell'assetto organizzativo vigente, nei limiti della dotazione organica per la qualifica dirigenziale come rideterminata con il presente Piano e della sostenibilità del relativo fondo dirigenti.

**Anno 2024**

<b>ASSUNZIONI/INCARICHI DIRIGENZIALI 2023</b>		
Unità di personale	Costo unitario	Totale
80 unità categoria B	€ 34.488,03	€ 2.759.042,40
40 unità categoria C	€ 36.759,13	€ 1.470.365,20



72 unità di categoria D	€ 39.704,40	€ 2.858.716,80
5 unità qualifica dirigenziale	€ 115.133,87	€ 575.669,35
<b>197 unità di personale</b>		<b>€ 7.663.793,75</b>

**Riepilogo anno 2024 (previsionale)**

	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Dirigenti	Totale
Cessazioni	11	20	32	5	<b>68</b>
Assunzioni	80	40	72	5	<b>197</b>

\*\*\*\*\*

Fermo restando il costo complessivo annuo nel corso del triennio 2022/2024, si potranno nel concreto valutare diverse ripartizioni numeriche tra le categorie – ad invarianza di costo complessivo - a seconda delle concrete esigenze organizzative e funzionali. Per le assunzioni di personale con qualifica dirigenziale, le assunzioni come sopra programmate e per ogni tipologia prevista (tempo indeterminato, tempo determinato, comando, mobilità, art. 19, comma 6, D. Lgs n. 165/2001) avverranno imprescindibilmente nei limiti e nelle disponibilità delle posizioni definite a seguito del completamento della riorganizzazione delle strutture regionali derivante dall'articolazione delle strutture regionali centrali e periferiche approvata con Deliberazioni di Giunta regionale n. 571 del 4/5/2021, n. 715 dell'8/06/2021 e n. 824 del 22/06/2021 ed eventuali successive modificazioni.

**Riepilogo periodo 2020/2024 – comparto**

Anno	CESSAZIONI				ASSUNZIONI			
	CAT. B	CAT. C	CAT. D	Totale	CAT. B	CAT. C	CAT. D	Totale
2020	58	61	103	<b>222</b>	2	29	89	<b>120</b>
2021	42	67	85	<b>194</b>	4	117	99	<b>220</b>
2022	17	56	52	<b>125</b>	80	140	30	<b>250</b>
2023	22	25	22	<b>69</b>	80	50	75	<b>205</b>
2024	11	20	32	<b>63</b>	80	40	72	<b>192</b>
<b>TOTALE</b>	<b>150</b>	<b>229</b>	<b>294</b>	<b>673</b>	<b>246</b>	<b>376</b>	<b>365</b>	<b>987</b>



### 3 - STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

#### 3.1 - Procedure di selezione/reclutamento di personale da attivare nel triennio 2022-2024

Sulla base dell'analisi dei fabbisogni di personale manifestati dalle strutture afferenti alla Giunta Regionale, quindi valutata la necessità di presidiare le funzioni istituzionali e di copertura di categorie e profili professionali che nel corso del triennio di riferimento del presente piano risulteranno maggiormente scoperti per effetto delle cessazioni di personale programmate, nonché per assicurare la continuità delle funzioni e dei servizi di gestione delle sedi e dei mezzi, con il presente piano, a modifica di quanto previsto dal PTFP 2021/2023 approvato con DGR n. 1267 del 21/9/2021, si autorizza per il triennio 2022/2024 l'indizione delle seguenti procedure concorsuali pubbliche:

- Specialista culturale, ad indirizzo storico-letterario – categoria D;
- Specialista culturale, ad indirizzo interpretariato – categoria D;
- Specialista direttivo tecnico, ad indirizzo agroforestale, con funzioni di ispettore fitosanitario – categoria D;
- Specialista direttivo tecnico, ad indirizzo forestale – categoria D;
- Specialista direttivo tecnico, ad indirizzo ingegneristico, con funzioni di studio e sviluppo di nuovi metodi di utilizzo razionale dell'energia, da fonti rinnovabili e non – categoria D;
- Assistente Amministrativo – categoria C;
- Assistente Tecnico – categoria C;
- Autista – categoria B3;
- Motoscafista – categoria B3;
- Collaboratore professionale tecnico – Categoria B3 per le funzioni di sorveglianza idraulica.

Conformemente a quanto indicato nel Syllabus (set di conoscenze e skills digitali di base del dipendente pubblico), nei percorsi di reclutamento individuati, particolare attenzione sarà rivolta all'accertamento delle conoscenze e delle abilità richieste per partecipare attivamente alla trasformazione digitale della pubblica amministrazione.

Secondo quanto previsto dalla normativa vigente di cui al D.L. 9/06/2021, n. 80, cosiddetto "Decreto Reclutamento", convertito con modificazioni con Legge 6/08/2021, n. 113, potrà procedersi con l'attivazione di percorsi di selezione/reclutamento di personale per il rafforzamento della capacità amministrativa per l'attuazione del PNRR, nonché per la selezione/reclutamento di personale per l'accelerazione e l'attuazione degli investimenti concernenti il dissesto idrogeologico di cui ai commi da 701 a 704 dell'art. 1 della Legge 30/12/2020, n. 178.

In relazione ai nuovi concorsi/selezioni da bandire, le assunzioni dei vincitori dei concorsi, l'eventuale scorrimento delle graduatorie, l'avvio di percorsi di mobilità volontaria/comando in entrata o altre forme di reclutamento, anche a tempo determinato verranno effettuati compatibilmente alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale durante l'arco di vigenza delle graduatorie, imprescindibilmente nel rispetto dei vincoli normativi e di bilancio vigenti pro tempore, nonché delle esigenze organizzative emergenti al completamento dell'articolazione amministrativa della Giunta Regionale.

#### 3.2 - Programmazione dei fabbisogni di personale con qualifica dirigenziale



8eb588c6



Al fine di consentire la copertura del turn over delle posizioni di qualifica dirigenziale, si conferma per il triennio 2022/2024, quanto già autorizzato in materia dal PTFP 2021/2023 approvato con DGR n. 1267 del 21/9/2021, compreso l'utilizzo, entro i termini di rispettiva validità, delle graduatorie concorsuali formatesi ad esito dei concorsi pubblici per titoli ed esami, indetti nel corso del 2020 in attuazione del PTFP 2019-2021 ovvero il ricorso a procedure di mobilità volontaria/comando in entrata, già in corso o da attivarsi o altre forme di reclutamento, anche a tempo determinato, consentite dalla normativa vigente.

In ogni caso i suddetti percorsi di reclutamento verranno effettuati imprescindibilmente nel rispetto dei vincoli normativi e di bilancio vigenti *pro tempore*, nonché delle esigenze organizzative emergenti dall'eventuale modifica dell'articolazione amministrativa della Giunta Regionale, conseguente all'individuazione di Direzioni o di Unità Organizzative ai sensi dell'art. 9 della Legge regionale n. 54/2012 e ss.mm.ii., fatto salvo quanto già autorizzato dal PTFP 2021/2023, approvato con DGR n. 1267/2021, quindi aggiornato con DGR n. 70/2022.

#### Personale dirigente: cessazioni/assunzioni 2020 – 2024

Anno	CESSAZIONI	ASSUNZIONI
2020	31	= =
2021	12	33
2022	9	12
2023	3	7
2024	5	5
<b>TOTALE</b>	<b>60</b>	<b>57</b>

Le assunzioni programmate avverranno prioritariamente nell'ambito delle graduatorie concorsuali vigenti.

Per consentire il presidio minimo delle posizioni dirigenziali – a fronte delle molte cessazioni avvenute - per specifiche professionalità si potrà altresì ricorrere a procedure di mobilità volontaria/comando in entrata, in corso o da attivarsi o altre forme di reclutamento, anche a tempo determinato, consentite dalla normativa vigente.

#### Andamento numerosità personale dirigente e comparto (ruolo + comandati in entrata)

	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021	31.12.2022 (stima)
dirigenti	176	165	135	153	156
comparto	2556	2554	2466	2486	2611
<b>Totale</b>	<b>2732</b>	<b>2719</b>	<b>2601</b>	<b>2639</b>	<b>2767</b>



## 4 - FORMAZIONE DEL PERSONALE

### 4.1 - Priorità strategiche

Nel vigente quadro normativo, la formazione, oltre ad essere leva strategica per lo sviluppo organizzativo dell'Ente, come previsto dall'art. 7 del D.Lgs. n.165/2001, è elemento essenziale e imprescindibile del lavoro pubblico, come puntualmente sottolineato nei CCNL per il triennio 2016-2018 dei dipendenti (agli artt. 49 bis e 49 ter) e dei dirigenti (all'art. 51). In tale contesto, La Regione del Veneto, così come in generale la Pubblica Amministrazione, si trova a dover rispondere con prontezza a diverse sfide portate dai veloci cambiamenti istituzionali, legislativi, sociali ed economici che l'emergenza sanitaria ed epidemiologica da COVID-2019 ha comportato.

Le azioni messe in campo per il rilancio del Paese, in primis il PNNR e il Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale, richiedono una complessiva rivisitazione dei tradizionali modelli gestionali del mondo pubblico, nell'ottica di uno sviluppo del potenziale delle risorse umane.

Un indirizzo di sviluppo consiste, dunque, non solo nell'evolvere le proprie strutture organizzative e le infrastrutture tecnologiche ma anche e soprattutto nel valorizzare le persone creando una cultura interna che sia capace di generare apprendimento continuo e condiviso, rispetto ai diversi bisogni e necessità.

Al fine, quindi, di riuscire a rispondere a queste sfide con prontezza, l'Amministrazione Regionale intende approvare un piano annuale della formazione che, attraverso un'attenta programmazione, supporti in maniera decisiva, in termini di riqualificazione del personale e potenziamento delle competenze richieste, i processi di cambiamento in atto.

In particolare il nuovo piano di formazione oltre che sulle tradizionali aree di competenza tecnica e specialistica si concentrerà su progetti formativi focalizzati sulla crescita delle competenze del personale, seguendo i processi d'innovazione che stanno attraversando tutto il settore pubblico, dalla digitalizzazione allo sviluppo delle competenze trasversali (soft skill).

Per la dirigenza verrà inoltre sviluppato, oltre ai tradizionali interventi formativi, un percorso con la finalità di acquisire o rafforzare conoscenze e competenze "soft" che permettano di operare al meglio nel contesto lavorativo in cui si trovano ad agire e che si svilupperà nel medio periodo su quattro filoni principali di attività:

- Trasformazione digitale e lavoro agile
- Focus soft skill
- Apprendere e gestire la complessità
- Project management

#### Trasformazione digitale e lavoro agile

Il percorso formativo intende fornire conoscenze e competenze su come si gestisce efficacemente il lavoro a distanza e su come impostare un modello organizzativo di lavoro ibrido, in presenza e a distanza.

#### Focus soft skill

Il percorso formativo si configura come un percorso strategico per sviluppare competenze relazionali con la finalità di creare una squadra manageriale coesa, che punti a conseguire in modo unitario gli obiettivi di medio e lungo periodo dell'Amministrazione regionale.



### Apprendere e gestire la complessità

Il percorso formativo sarà connotato da un carattere operativo nel quale con metodologie concrete e interattive, i partecipanti avranno la possibilità di analizzare e rileggere comportamenti, attività e relazioni, sviluppando la capacità di creare team interfunzionali, altamente performanti e responsabilizzati, con la finalità di soddisfare i bisogni dei clienti/utenti.

### Project management

In questo contesto storico nel quale ci si trova ad operare, diventa imprescindibile la capacità di formulare e gestire progetti. Il percorso di project management, prenderà in considerazione le principali conoscenze, abilità e competenze tecnico-manageriali sia in chiave strategica che operativa per la gestione di un progetto e il conseguente raggiungimento dei risultati che l'amministrazione regionale si pone.

## 4.2 - Risorse

Per l'attuazione delle politiche formative dei dirigenti e del personale dipendente, l'Amministrazione Regionale attinge alle risorse proprie di Bilancio ed in particolare al fondo di €308.500,00 previsto dal capitolo 5022, a ciò destinato.

Ulteriori iniziative formative potranno essere sviluppate con altre linee di finanziamento statale o comunitario a cui le strutture regionali potranno ricorrere nell'ambito delle rispettive attività istituzionali o qualora previste da specifiche normative di settore.

Dal punto di vista organizzativo, si ricorrerà ad una pluralità di soggetti formatori che potranno comprendere formatori interni od esterni, enti ed istituzioni pubbliche, istituti privati, società ed aziende, individuate con regolari procedure selettive, nell'ottica della valorizzazione dello scambio di saperi e di esperienze

## 4.3 - Misure per la qualificazione del personale

Nell'ambito delle misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato, L'Amministrazione Regionale applica l'art. 45 del C.C.N.L. 21/05/2018 che garantisce il diritto allo studio al personale dipendente nella misura massima di 150 ore individuali.

L'istituto di cui trattasi, finalizzato all'accrescimento della formazione culturale e professionale del dipendente, corrisponde all'interesse dell'Amministrazione di disporre per il conseguimento delle proprie finalità istituzionali di personale provvisto di una maggiore qualificazione.

Peraltro, l'esigenza di assicurare il regolare svolgimento dell'attività lavorativa e il buon funzionamento degli uffici ha determinato il legislatore a fissare nel limite del 3% delle unità in servizio, con arrotondamento all'unità superiore, il numero del personale annualmente ammissibile al beneficio.

In aggiunta a quanto finora previsto in materia di diritto allo studio, si segnala che ai lavoratori dipendenti possono essere concessi congedi non retribuiti disciplinati dall'art. 5 comma 2 della legge n. 53/2000, recepito dall'art. 46 del C.C.N.L. per il personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali sottoscritto il 21/05/2018.

Oltre a tali misure, l'Amministrazione Regionale intende dare seguito ai progetti di qualificazione del proprio personale laureato, inserendolo, a seguito di idonee selezioni, in



8eb588c6



percorsi annuali di Master Universitari che, per contenuti e caratteristiche, contribuiscono ad aggiornare gli specialisti regionali nei propri settori, anche attraverso la promozione di project work inerenti le rispettive aree di specializzazione.

#### 4.4 - Obiettivi e risultati attesi

L'insieme delle azioni formative che si intendono attivare rimanda ad un sistema d'interventi coordinati ed organici di sviluppo e potenziamento delle competenze del personale che incidano sul contesto organizzativo e che siano funzionali al raggiungimento degli obiettivi posti dall'Amministrazione.

L'Amministrazione Regionale ha adottato, nel corso dell'anno 2021, il Piano Triennale della formazione del personale dirigente e dipendente che individua una serie di misure che investiranno progressivamente tutto il personale dell'Amministrazione e che verrà declinato annualmente in relazione alle priorità formative emergenti.

Per l'anno in corso, il programma di formazione si propone innanzitutto di preparare i neo-assunti e il personale già inserito a ricoprire adeguatamente le posizioni e i ruoli conseguiti di volta in volta lungo l'intero ciclo di attività all'interno dell'organizzazione regionale. Si attiveranno pertanto anche percorsi di riqualificazione funzionale, nell'ottica di aggiornare costantemente le capacità operative e gestionali e adeguare le competenze esistenti alle competenze necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'Ente.

Un'altra area di intervento riguarderà lo sviluppo delle competenze digitali al fine di garantire un adeguato sfruttamento delle potenzialità offerte dalle nuove tecnologie in una logica di razionalizzazione dei processi e di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese.

In questo senso è già attiva la collaborazione con il Dipartimento della Funzione Pubblica nell'ambito del progetto "Competenze digitali per la PA", che punta al consolidamento delle competenze digitali comuni a tutti i dipendenti pubblici, allo scopo di accrescere la propensione complessiva al cambiamento e all'innovazione nella pubblica amministrazione. In particolare i test ed i corsi erogati attraverso il programma Syllabus consentiranno gradualmente a tutti i dirigenti ed ai dipendenti di acquisire gli strumenti per interagire efficacemente con le nuove tecnologie digitali. Per quanto attiene, infine, alla coerenza del sistema della formazione con gli obiettivi strategici dell'Amministrazione, gli interventi formativi mireranno a supportare le strutture organizzative nel raggiungimento degli obiettivi previsti dal Sistema di Valutazione, al fine di facilitare il conseguimento delle aree di risultato poste dalla Giunta regionale alla struttura manageriale, favorendo contestualmente la crescita professionale e lo sviluppo di carriera del personale.



8eb588c6

