





# REGIONE UMBRIA

OGGETTO: LEGGE REGIONALE 1 FEBBRAIO 2005, N.2 ART.4. RELAZIONE ANNUALE IN MATERIA DI ORGANIZZAZIONE E PERSONALE.

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

25/01/2006 n. 114

		presenti	assenti
LORENZETTI MARIA RITA	Presidente		X
LIVIANTONI CARLO	Vice Presidente	X	
BOTTINI LAMBERTO	Assessore	X	
GIOVANNETTI MARIO	Assessore	X	
MASCIO GIUSEPPE	Assessore	X	
PRODI MARIA	Assessore	X	
RIOMMI VINCENZO	Assessore	X	
ROMETTI SILVANO	Assessore	X	
ROSI MAURIZIO	Assessore	X	
STUFARA DAMIANO	Assessore	X	

Presidente : LIVIANTONI CARLO

Relatore : RIOMMI VINCENZO

Direttore: BRUNI ALDO

Segretario Verbalizzante : BALSAMO MARIA

**ATTO AMMINISTRATIVO  
ESECUTIVO II 25 GEN. 2006**



*SECRETARIA*  
*[Signature]*

## LA GIUNTA REGIONALE



**Preso atto** di quanto riferito dal Relatore, che di seguito si riporta:

“Nel più ampio quadro di rinnovamento della macchina pubblica e con riferimento alle tematiche di innovazione della P.A. che hanno costituito uno dei punti cardine delle politiche da sviluppare negli ultimi documenti di programmazione generale e del Patto per lo sviluppo, l'Amministrazione regionale ha dato avvio al percorso di revisione del proprio sistema organizzativo, mediante la emanazione della legge regionale di principi 1° febbraio 2005, n. 2. La delegificazione in quella contenuta, postula il rinvio ad atti generali di riorganizzazione e a regolamenti, per la definizione dei criteri di riferimento ai fini della costruzione del nuovo modello organizzativo regionale.

Sono noti i percorsi attivati e portati avanti sia per le intese con le rappresentanze sindacali, sia in seno a questo consesso dove si è sviluppato il dibattito sulle linee di principio e sulla macro—riorganizzazione, da cui sono scaturiti gli atti di giunta 12 ottobre 2005, n. 1679 sui principi di intervento e 22 dicembre 2005, n. 2230 di preadozione del regolamento di organizzazione, ai sensi dell'art. 3. L.R. n. 2/2005.

La legge di riorganizzazione, all'art. 4, secondo comma, prevede che in sede di presentazione della legge finanziaria, l'Esecutivo relazioni al Consiglio regionale sullo stato dell'organizzazione e sul personale.

La presentazione del disegno di legge di approvazione del Bilancio di previsione per l'esercizio 2006 e delle linee di riferimento per la finanza regionale è stata disposta dalla giunta regionale con l'atto 15 novembre 2005, n. 1933, per cui la Relazione di cui al predetto art. 4 non venne presentata, atteso che all'epoca non era ancora concluso il processo di adozione degli atti generali della riorganizzazione.

Oggi, tenuto conto dell'approvazione del Regolamento di organizzazione, nella seduta odierna, si presenta all'approvazione della giunta la allegata Relazione (allegato A) sullo stato dell'organizzazione e sul personale, con riferimento ai dati registrati al 31 dicembre 2005, in adempimento a quanto previsto dalla L.R. n. 2/2005, al fine di inviarlo al Consiglio regionale, atteso lo stato dei lavori per l'approvazione del disegno di legge sul bilancio regionale.”

**Ritenuto** di deliberare ai sensi dell'art. 16, comma 1, del proprio Regolamento interno, stante l'urgenza del provvedimento;

**Acquisiti** i pareri e la dichiarazione previsti dall'art. 16, comma 2, del Regolamento interno;

**Vista** la legge regionale 22 aprile 1997, n. 15 e la normativa attuativa della stessa;

**Visto** il Regolamento interno della Giunta regionale;

**A voti** unanimi, espressi nei modi di legge,

### DELIBERA

- 1) di approvare la Relazione annessa al presente atto come Allegato A), sullo stato dell'organizzazione e sul personale, che accompagna il disegno di legge sul Bilancio e sulle linee di intervento della finanza regionale, adottato con precedente atto 15 novembre 2005, n. 1933;

- 2) di trasmettere al Consiglio regionale, a corredo della proposta di disegno di legge adottato con atto n. 1933/2005, il documento di cui trattasi, in attuazione a quanto previsto all'art. 4, secondo comma, della legge regionale 1° febbraio 2005, n. 2..

IL PRESIDENTE:

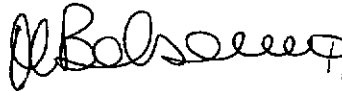


IL RELATORE:

L'ESTENSORE:



IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE:



**PARERE DI REGOLARITA' TECNICO-AMMINISTRATIVA E DI LEGITTIMITA' E  
DICHIARAZIONE CONTABILE**

**Preso atto** della deliberazione adottata dalla Giunta ai sensi dell'art. 16, comma 1, del Regolamento interno;

**Tenuto conto** dei pareri e della dichiarazione già espressi;

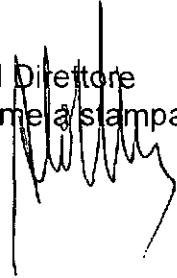
**Visto** l'art. 16, comma 2, del Regolamento interno

**SI ESPRIME PARERE FAVOREVOLE**

in ordine alla legittimità ed alla regolarità tecnico-amministrativa e si dichiara che l'atto non comporta impegno di spesa.

Perugia, 25/01/2006

Il Direttore  
(nome cognome a stampa e firma)



Documento1  
sigle operatore



RELAZIONE DI ACCOMPAGNAMENTO ALLA LEGGE FINANZIARIA SU  
ORGANIZZAZIONE E PERSONALE*Premessa generale*

Il significativo cammino di rinnovamento intrapreso dalla Regione Umbria si snoda con la prima importante riforma del sistema organizzativo dato dalla L.R. n. 15/1997, in attuazione al D.Lgs n. 29/1993 e sta procedendo con l'attuazione della nuova legge 1° febbraio 2005, n. 2, che perviene dopo il percorso di revisione dello Statuto regionale dettando norme di principio per il futuro modello organizzativo mediante un processo di delegificazione.

L'ampia riforma della Pubblica Amministrazione, il Titolo V della Costituzione, il nuovo quadro istituzionale, le tematiche della *devoluzione* definiscono il ruolo emergente dell'ente regione sempre più orientato ad ente di programmazione e di controllo, ma soprattutto ente di indirizzo e di attuazione delle politiche sul territorio concertate con gli enti locali e con le forze sociali.

Al riguardo, è indicativo che la Riforma della Pubblica Amministrazione abbia costituito una delle tematiche fondamentali da affrontare con le parti istituzionali e sociali al Tavolo del Patto per lo Sviluppo dell'Umbria anche in termini di ruoli e di sviluppo e di miglioramento dei sistemi e delle procedure.

Il sistema ordinamentale ed organizzativo che ne deriva, oggi più che mai è la traduzione dei fabbisogni dati da funzioni/competenze da assolvere a supporto delle politiche e degli obiettivi strategici definiti, in termini di ampia flessibilità e integrazione, nell'ambito dei diversi livelli decisionali con particolare attenzione alla razionalizzazione delle risorse messe a disposizione e con coerenza rispetto alle scelte ed agli obiettivi generali programmati.

Il nuovo modello che si snoda partendo dal principio di delegificazione, fa rinvio agli atti generali di organizzazione di competenza della giunta regionale, con i quali definire indirizzi e principi su cui porre le fondamenta del futuro sistema organizzativo della giunta regionale.

Avendo a riferimento le scadenze previste dalla legge di riorganizzazione, nonché gli impegni di legislatura, dopo aver definito – secondo il principio della distinzione dei poteri – quali le competenze dell'Organo politico, quali invece di stretta spettanza dirigenziale – e dopo aver individuato quali fossero le idonee procedure, è stato dato

avvio alla definizione degli atti generali con l'adozione da parte della giunta regionale dell'atto 12 ottobre 2005, n. 1679, contenente la individuazione delle linee guida della riorganizzazione, ai sensi degli artt. 3 e 20 della L.R. n. 2/2005, sui cui contenuti è stata raggiunta l'intesa con le organizzazioni sindacali, prevista sempre dall'art. 3.

Ciò che ha maggiormente caratterizzato le diverse fasi in cui si è articolato il percorso di ridefinizione organizzativa è stato il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, parallelamente al dibattito e al confronto politico sviluppatosi in seno all'Esecutivo.

Il percorso comune e parallelo ha portato alla preadozione da parte della giunta regionale del Regolamento sugli uffici e sulla dirigenza, di cui all'atto n. 2230 del 22 dicembre 2005, in coerenza pertanto con gli impegni di legislatura assunti.

Il testo preadottato è stato partecipato a cura delle Organizzazioni sindacali al personale dell'Ente e a conclusione della consultazione con le stesse, nell'incontro del 23 gennaio 2006 è stata siglata l'Intesa conclusiva sul testo di regolamento.

In data 25 gennaio 2006 la Giunta ha adottato il testo finale del "Regolamento di organizzazione della struttura organizzativa e della dirigenza della Presidenza e della Giunta regionale", che entrerà in vigore il giorno successivo alla data di pubblicazione nel BUR. In ogni caso è da rilevare che l'assetto organizzativo preesistente è di riferimento fino all'adozione degli atti di riorganizzazione attuativi del nuovo regolamento.

Sulla base delle norme, criteri e regole ivi delineate, si costruirà a breve il modello della giunta regionale.



Nelle more degli adempimenti di cui sopra e attesa la fase di transizione tra la preesistente struttura ex L.R. n. 15/97 e la struttura che verrà definita alla luce dei nuovi principi organizzativi, si relaziona come di seguito al Consiglio regionale sullo stato dell'organizzazione e sul personale, così come previsto all'art. 4, Il comma della Legge Regionale 1° febbraio 2005, n. 2, dando atto che i dati rilevati hanno a riferimento la situazione fotografata alla data del 31 dicembre 2005.

## 1) ORGANIZZAZIONE:



Ricordando che il modello organizzativo posto dalla L.R. n. 15/97 ha preso il via dal 1° settembre 1999, negli anni a seguire si è attivato un percorso di adeguamento e di razionalizzazione delle funzioni/competenze regionali per rendere la struttura sempre più conforme e coerente sia alle politiche, sia alle esigenze provenienti dalle nuove normative e dai processi innovativi, sia per rispondere più adeguatamente alle esigenze del territorio perseguendo maggiore efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa.

Si è passati pertanto da una situazione iniziale, che fa riferimento alla prima deliberazione di giunta n. 1124/1999, a quella di riferimento (31 dicembre 2005, data della rilevazione) che registra un decremento della struttura dirigenziale pari a n. 59 posizioni, come sotto indicato, limitatamente al ruolo giunta regionale.

Strutture delib. G.R. N. 1124/1999 Ruolo Giunta	Strutture vigenti al 31/12/2004 Ruolo Giunta	Strutture vigenti al 31/12/2005 Ruolo Giunta	Decremento complessivo
SERVIZI 64	SERVIZI 61	SERVIZI 61	SERVIZI -3
U.D.T. 14	U.D.T. 11	U.D.T. 8	U.D.T. -6
P.D.I. 93	P.D.I. 40	P.D.I. 43	P.D.I. -50
<b>TOTALE</b> <b>171</b>	<b>TOTALE</b> <b>112</b>	<b>TOTALE</b> <b>112</b>	<b>TOTALE</b> <b>-59</b>

Nell'anno 2000, ai sensi dell'art. 8 del Nuovo Ordinamento Professionale sottoscritto in data 31 marzo 1999, sono state inoltre istituite in ambito regionale le posizioni organizzative strutturate, ovvero le Sezioni, che da una situazione iniziale data dalla deliberazione di giunta n. 181/2000, presenta, alla data di rilevazione, una realtà organizzativa come di seguito indicata:

Sezioni definite con Delibera G.R. n. 181 del 24/02/2000 Ruolo Giunta	Sezioni vigenti al 31/12/2005	Decremento
234	219	15



La razionalizzazione di cui si è detto ha tenuto conto parallelamente del processo di trasferimento delle funzioni in uscita dalla Regione agli Enti locali e dei processi in entrata derivanti dalle nuove funzioni trasferite nel frattempo dallo Stato, avendo altresì a riferimento l'esigenza di garantire una struttura flessibile e idonea a rappresentare le necessità emergenti dall'adeguamento alle nuove normative e dallo sviluppo delle funzioni di programmazione, indirizzo, vigilanza e controllo da sviluppare.

Il decremento conseguente al trasferimento agli Enti locali delle funzioni in agricoltura (Servizi SAT), per il turismo (Servizi IAT), per la formazione e il mercato del lavoro, ha comportato per le strutture dirigenziali la ridefinizione dei ruoli all'interno delle strutture, e per le sezioni la contestuale riduzione di n. 28 posizioni organizzative, oltre al trasferimento di n. 217 unità di personale e delle posizioni di organico dal medesimo ricoperte.

Nel contempo si è data piena attuazione alle leggi regionali che prevedono la piena autonomia organizzativa delle Agenzie quali l'APT e l'AUR per le quali sono stati definiti e approvati i rispettivi regolamenti di organizzazione e a seguito dei quali necessita definire compiutamente le intese e gli accordi per il trasferimento del personale regionale, mentre per ARPA il percorso si è concluso con il trasferimento di n. 14 unità e la cancellazione di altrettante posizioni di organico.

In applicazione alla L.R. n. 21/2000, è stato altresì trasferito nel ruolo separato del Consiglio regionale il personale ivi in servizio.

Rientra nell'attuazione della riforma della Pubblica amministrazione dare completa disciplina al quadro delle Agenzie regionali tuttora dipendenti - così come previsto nel DAP e a corredo degli obiettivi di riforma endoregionale previsti nel Patto per lo sviluppo -, il cui percorso è ormai inserito parallelamente al più ampio quadro di riferimento della costruzione del nuovo modello organizzativo.

La rilevazione delle posizioni dirigenziali e non dirigenziali, istituite e vacanti è quale risulta dalla allegata Tabella n. 1.

## 2) PERSONALE DELLA GIUNTA REGIONALE

La situazione del personale del ruolo della giunta regionale e del personale in servizio alla data di rilevazione (31 dicembre 2005) è quale indicato nella Tabella n. 2 allegata.

L'andamento del turn-over del personale a tempo indeterminato degli ultimi anni ha prodotto in assoluto un decremento di personale pari al 14,29% come di seguito distribuito per dirigenza e comparto:

Tipologia	Anno 2001	31-12-2005	Decremento
Dirigenza	128	93	- 27,34% (in parte collegati alla risoluzione consensuale)
Comparto	1398	1215	- 13,09%



La diminuzione è conseguente anche ai trasferimenti del personale agli enti locali per trasferimento di funzioni (- 217) e ARPA (- 14), ed alla risoluzione consensuale per la dirigenza (- 43 dal 2001 al 2004), oltre alle altre unità cessate a qualsiasi titolo.

Molto hanno significato sul territorio le politiche collegate alla ricostruzione post-sisma che ha portato all'utilizzo di personale amministrativo e tecnico specializzato, prima assunto a tempo determinato ai sensi della Legge n. 61/98 e inserito in seguito nello specifico ruolo transitorio e oggi in fase di stabilizzazione a seguito di quanto disposto dalla Legge regionale n. 2/2005 che ne prevede l'inserimento nel ruolo ordinario a far data dal 1° gennaio 2006.

#### A) PIANO OCCUPAZIONALE – POLITICHE ATTIVATE O IN CORSO

Sin dal 2001 la giunta regionale ha impostato un sistema di programmazione dei fabbisogni di personale collegati agli obiettivi strategici di riforma istituzionale e normativa, sostenendo il necessario adeguamento delle strutture con le esigenze di sviluppare all'interno e di acquisire dall'esterno professionalità specifiche per le diverse e più ampie conoscenze/competenze che la cultura dell'innovazione richiede.

E' stato pertanto adottato il primo Piano Occupazionale a valenza triennale (d.G.R. n. 1373/2001), poi sviluppato con riferimento agli anni 2004-2005 (d.G.R. n. 2016/2004 come integrata con atto n. 1257/2005)).

La programmazione dei fabbisogni viene monitorata annualmente, anche alla luce delle necessarie verifiche da attivare rispetto ai vincoli contenuti delle Leggi Finanziarie Statali e risulta coerente sia con le predette normative, sia con le politiche regionali di contenimento della spesa date dal DAP.

Il Piano adottato prevede:

- azioni/intervento dall'esterno, con ricorso alla mobilità/trasferimenti, anche per scambio, e con acquisizione di personale mediante utilizzo di graduatorie di

- concorsi regionali o di graduatorie di concorsi di altri enti sulla base della sottoscrizione di specifici protocolli d'intesa con i medesimi;
- azioni/intervento interne, con l'attribuzione di n. 329 sviluppi di carriera, mediante selezioni che tengono conto dei titoli, di percorsi specifici di formazione e di prove e colloquio, oltre la riqualificazione di n. 19 posizioni da cat. A a cat. B (iniz. B1) mediante corso formativo finalizzato;
  - i trasferimenti di personale dallo Stato ovvero acquisizione di specifiche unità con utilizzo delle risorse finanziarie compensative in presenza di funzioni trasferite;
  - i trasferimenti di personale agli enti locali a seguito di trasferimento di funzioni dalla Regione.

In attuazione alla L.R. n. 2/2005, art., 18, a decorrere dal 1° gennaio 2006 è prevista la stabilizzazione del personale assunto per l'emergenza sismica e inserito nel ruolo speciale transitorio.

## B) DOTAZIONE ORGANICA GENERALE DI ENTE E DI DIREZIONE COLLEGATA AI FABBISOGNI DI PIANO OCCUPAZIONALE



La dotazione organica, elemento e strumento flessibile a supporto delle politiche e dei fabbisogni legati agli obiettivi da raggiungere ed all'espletamento delle funzioni/competenze che il sistema organizzativo strutturale deve garantire, è stata adottata con l'atto di giunta n. 1373/2001, e poi aggiornata in relazione alle esigenze del Piano.

Nella allegata Tabella n. 3 viene indicata la dotazione organica del ruolo della giunta regionale sia generale sia suddivisa per direzioni e contingenti, come definita a supporto dei fabbisogni individuati dalla programmazione.

Si rileva che la dotazione generale del comparto contiene sin dalla prima definizione la disponibilità nelle categorie superiori dei posti da riservare alle progressioni verticali programmate nel triennio e contestualmente è già ridotta di altrettanti posti nelle categorie di provenienza, mentre la dotazione organica delle direzioni viene annualmente riequilibrata in incremento/decremento in corrispondenza dei percorsi attribuiti ai singoli vincitori.

La pianificazione definita nel corso degli anni, dal 2001 ad oggi - ha prodotto a carico dell'organico del ruolo "giunta" un decremento assoluto pari a n. 223 posizioni, con cancellazione di altrettanti posti, sia in connessione con i processi di razionalizzazione della struttura dirigenziale, sia con quelli collegati al trasferimento delle funzioni agli enti locali, pur garantendo con le politiche di Piano i fabbisogni di

professionalità connessi alle diverse funzioni/competenze, legate al cambiamento ed all'innovazione.

### C) POLITICHE SUL PERSONALE



La pianificazione dei fabbisogni ha tenuto conto della necessità di sviluppare all'interno politiche di gestione coerenti e conformi alle esigenze di professionalità e di competenze anche nuove, oltre che più approfondite su tematiche e attività di particolare rilievo e strategicità.

Il diverso ruolo che il personale regionale è chiamato a svolgere, l'attenzione rispetto a processi di lavoro che interagiscono con ampiezza di relazioni e con necessità di cooperazione, le responsabilità diverse che ricadono nell'ambito di ogni singolo livello, la diversa attenzione che si richiede nello svolgimento del lavoro che deve tendere al raggiungimento dei risultati attesi, e l'adattamento e riallineamento dello stesso in presenza anche di processi innovativi, comportano altrettanta attenzione da parte dell'Amministrazione nel riconoscere e sviluppare le professionalità presenti, nonché attenzione particolare nel valutare l'impegno profuso da ciascuno.

In relazione alle nuove finalità, un ruolo strategico fondamentale è stato ed è svolto dalla formazione dedicata al personale.

Anche in questo caso è stato dato avvio ad una programmazione delle attività mediante un Piano annuale adottato dalla giunta regionale delle iniziative di formazione settorializzata per tematiche e finalizzata ai nuovi processi legati al cambiamento, dedicata alla dirigenza e al personale del comparto.

Nel sistema "ruolo giunta" la pianificazione di formazione entra in gioco ed ha particolare rilevanza anche per le azioni legate alle selezioni per i percorsi di carriera ed alla attribuzione dei percorsi economici orizzontali.

La formazione costituisce, altresì, elemento portante legato allo sviluppo delle competenze possedute dal personale regionale, oltre ad essere strumento qualificante anche nell'attribuzione dei percorsi economici orizzontali, in collegamento alle procedure di valutazione delle prestazioni previste nel vigente *Sistema permanente di valutazione*.

Le politiche di salario accessorio attivate dal 2000 ad oggi hanno parallelamente rappresentato l'intento dell'Amministrazione di apprezzare e riconoscere l'impegno e le capacità dimostrate dal personale, definendo congrue risorse da destinare alle

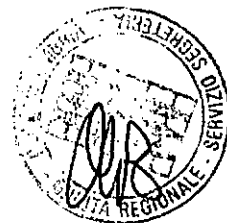
diverse voci, da redistribuire sulla base dei sistemi di valutazione implementati, sia per produttività e risultati, sia per la graduazione delle posizioni organizzative dirigenziali e non dirigenziali.



ANALISI DELLE POSIZIONI DI ORGANICO DELLA DIRIGENZA E ANALISI DELLE STRUTTURE AL 31/12/05 - GIUNTA REGIONALE

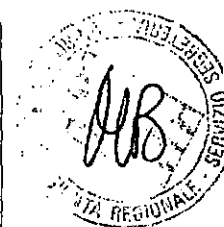
DIREZIONI / AGENZIE	DOT. ORG. DIR.	SERVIZI				UFFICI TEMPORANEI				POSIZIONI INDIVIDUALI				TOTALE			
		asse- gnati	coperti		vacanti	asse- gnati	coperti		vacanti	asse- gnati	coperti		vacanti	Dirigenti Presenti	Posizioni Vacanti		
			D.R.	N.D.R.			D.R.	N.D.R.			D.R.	N.D.R.				D.R.	N.D.R.
Segreteria Generale della Presidenza della Giunta Regionale	10	7	5	1	1	a				3	1		2	6	1	3	
Area della Programmazione Strategica e Socio Economica	6	3	2		1	b		1		2	1		1	4		2	
Direzione alle Risorse Finanziarie, Umane e Strumentali	12	9	5	1	3	c				3	1		2	6	1	5	
Direzione alle Attività Produttive	22	13	12		1	d				9	7		2	19		3	
Direzione Cultura, Turismo, Istruzione, Formazione e Lavoro	14	6	3	2	1	e		1		7	5		2	9	2	3	
Direzione Politiche Territoriali, Ambiente e Infrastrutture	24	12	10		2			4		8	3		5	17		7	
Direzione Sanità e Servizi Sociali	12	6	3	2	1	f				6	1	1	4	4	3	5	
subtotale Direzioni	100	56	40	6	10	g	6	6		38	19	1	18	65	7	28	
A.D.I.S.U.	3	2	1		1	g	1	1						2		1	
A.R.U.S.I.A.	9	3	3				1	1		5	5			9			
subtotale Enti strumentali	12	6	4		1	h	2	2		5	5			11		1	
TOTALE	112	61	44	6	11	9	8	8		43	24	1	18	76	7	29	
													tot.		83		

\* comprese le sezioni degli Enti Parco



(alla data del 31 dicembre 2005)

	D.O. DGR 1257/05 e succ. mod.	PERS. RUOLO A TEMPO INDETERMINATO	PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	PERS. IN COMANDO	TOTALE
<b>Di</b>	<b>135</b>	<b>93</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>100</b>
<b>Da</b>	<b>347</b>	<b>312</b>		<b>2</b>	<b>314</b>
<b>Db</b>	<b>481</b>	<b>346</b>	<b>67</b>	<b>10</b>	<b>423</b>
<b>C</b>	<b>303</b>	<b>282</b>	<b>14</b>	<b>6</b>	<b>302</b>
<b>Ba</b>	<b>265</b>	<b>188</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>196</b>
<b>Bb</b>		<b>87</b>		<b>2</b>	<b>89</b>
<b>A</b>		<b>0</b>			<b>0</b>
<b>TOTALE</b>	<b>1531</b>	<b>1308</b>	<b>90</b>	<b>26</b>	<b>1424</b>



*Nota: a conclusione delle procedure per l'attribuzione delle progressioni verticali, verrà automaticamente riequilibrata la situazione nell'ambito delle categorie*

DOTAZIONE ORGANICA GENERALE DEL RUOLO DELLA GIUNTA REGIONALE (31/12/2005)

D.G.R. 1257/27.07.2005 e succ. mod. e int.

Dirigenza	ruolo categorie professionali							TOTALI	
	Cat. D		Cat. C	Cat. B		Cat. A (ad esaurimento)	Totale cat.		
	percorso alto	percorso basso		percorso alto e percorso basso					
Totale posizioni									
112	347	481	303	265	0	1396	1508		
<b>TOTALI</b>	112	347	828	481	303	265	0	1396	1508
* Contingente dirigenti	23								23
<b>TOTALE GENERALE</b>	135	828	303	265	0	1396	1531		

(\*) contingenti del personale dirigenziale in posizione di fuori ruolo, di comando/distacco, in assegnazione funzionale, in assegnazione presso gli uffici di supporto degli amministratori, in aspettativa.





## Dotazione organica delle direzioni regionali della giunta e dei contingenti fuori direzione

	Dirigenza	Cat. D		Cat. C	Cat. B		Cat. A	Totale Categ. Prof. II	
		posizioni di struttura	percorso		percorso	percorso			percorso
			alto		basso	alto			basso
A1	Segreteria generale della presidenza della Giunta Regionale	10	25	28	35	18	16	0	122
	Area della Programmazione strategica	6	8	8	2	2	0	0	20
	Direzione Risorse Finanziarie, umane e strumentali	12	42	77	65	80	49	0	313
	Direzione Attività Produttive	22	62	54	39	19	1	0	175
	Direzione Cultura, turismo, istruzione, formazione e lavoro	14	31	42	41	8	4	0	126
	Direzione politiche territoriali, ambiente e infrastrutture	24	57	95	55	23	8	0	238
	Direzione Sanità e Servizi sociali	12	35	31	28	11	4	0	109
	<b>Subtotale A1)</b>	<b>100</b>	<b>260</b>	<b>335</b>	<b>265</b>	<b>161</b>	<b>82</b>	<b>0</b>	<b>1103</b>
A2	adisu	3	17	23	13	40	4	0	97
	arusia	9	41	13	18	16	2	0	90
		<b>Subtotale A2)</b>	<b>12</b>	<b>58</b>	<b>36</b>	<b>31</b>	<b>56</b>	<b>6</b>	<b>0</b>
<b>TOTALE</b>		<b>112</b>	<b>318</b>	<b>371</b>	<b>296</b>	<b>217</b>	<b>88</b>	<b>0</b>	<b>1290</b>
A3	<i>Contingenti del personale dirigenziale e del personale delle categorie:</i>								
	Personale c/o Uffici di supporto della Giunta e segreterie Amministratori (*)	0	0	0	2	0	0	0	2
	Personale regionale assegnato funzionalmente c/o istituti, enti od organismi regionali (Cedrav, Sedes, Parchi, Consiglio AA.LL., APT, AUR, AUL, ARPA etc)	4	14	12	18	10	4	0	58
	Personale comandato, distaccato c/o istituti, enti od organismi regionali (Consiglio regionale, UMBRAFLOR, Deputazione Storia Patria Umbria, Ufficio Consigliere Parità, etc)	2	2	3	2	0	3	0	10
	Personale regionale in assegnazione funzionale c/o Enti territoriali regionali (Province, Comuni, CC.MM., etc)	0	4	6	3	1	0	0	14
	Personale regionale in comando/distacco c/o enti territoriali regionali, extra-regionali ed Amministrazioni Statali (Province, Comuni, CC.MM., ASL, altre Regioni, Amministrazioni statali etc)	2	4	6	1	1	1	0	13
	Personale fuori ruolo	6	0	0	0	0	0	0	0
	Personale in aspettativa	9	5	3	0	0	1	0	9
	<b>subtotale A3)</b>	<b>23</b>	<b>29</b>	<b>30</b>	<b>26</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>106</b>
<b>Totale A1/A2/A3)</b>		<b>135</b>	<b>347</b>	<b>401</b>	<b>322</b>	<b>229</b>	<b>97</b>	<b>0</b>	<b>1396</b>
<b>TOTALE GENERALE</b>		<b>135</b>	<b>748</b>		<b>322</b>	<b>326</b>		<b>0</b>	<b>1531</b>
1396									

Perugia, il 26 GEN. 2006  
 Per copia conforme  
 all'originale.



IL DIRIGENTE

*[Handwritten signature]*