



**REGIONE TOSCANA**

DIREZIONE ORGANIZZAZIONE, PERSONALE, GESTIONE E SICUREZZA SEDI  
DI LAVORO

SETTORE ORGANIZZAZIONE E SVILUPPO RISORSE UMANE

**Responsabile di settore Simona VOLTERRANI**

Incarico: DECR. DIRIG. CENTRO DIREZIONALE n. 10205 del 15-05-2024

Decreto soggetto a verifica di cui all'art. 7 del disciplinare di controllo ai sensi della DGR n. 521/2024

**Numero adozione: 15710 - Data adozione: 09/07/2024**

Oggetto: Aggiornamento "Modello delle competenze e sistema dei profili professionali" del personale non dirigente del ruolo organico della Giunta regionale.

Il presente atto è pubblicato sul BURT ai sensi degli articoli 4, 5 e 5 bis della l.r. 23/2007 e sulla banca dati degli atti amministrativi della Giunta regionale ai sensi dell'art.18 della l.r. 23/2007.

Data certificazione e pubblicazione in banca dati ai sensi L.R. 23/2007 e ss.mm.: 10/07/2024

Numero interno di proposta: 2024AD017647

## LA DIRIGENTE

Richiamato il decreto del Direttore della Direzione Organizzazione, personale, gestione e sicurezza sedi di lavoro n. 6894 del 21/04/2021, e successive modifiche ed integrazioni, con il quale si definisce l'assetto delle strutture dirigenziali della struttura di vertice;

Richiamato altresì il decreto del Direttore della Direzione Organizzazione, personale, gestione e sicurezza sedi di lavoro n. 10205 del 15/05/2024 con il quale si rinnova alla sottoscritta l'incarico di responsabile del Settore "Organizzazione e sviluppo risorse umane", afferente alla struttura di vertice, ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della L.R. 8 gennaio 2009, n. 1, per la durata di due anni;

Considerate le competenze specifiche del Settore "Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane" della Direzione Organizzazione, personale, gestione e sicurezza sedi di lavoro in materia di sistema dei profili professionali e delle competenze;

Visto il decreto n. 1426 del 6 aprile 2009, e successive modifiche e integrazioni, con il quale è stato approvato il nuovo sistema dei profili professionali per il personale delle categorie degli uffici della Giunta regionale, come definito nel documento "Nuovo modello delle competenze e aggiornamento del sistema dei profili professionali della Regione Toscana" in allegato al provvedimento (allegato 1), insieme alle procedure per la relativa manutenzione nonché per la revisione del profilo, professionale e/o di ruolo, assegnato a ciascun dipendente, anch'esse riportate in allegato (allegato 2);

Visto, da ultimo, il proprio decreto n. 6020 del 27/03/2023 con il quale si approva il "Modello delle competenze e sistema dei profili professionali" del personale non dirigente del ruolo organico della Giunta regionale, modificato secondo gli interventi di revisione di natura minimale strettamente finalizzati ad adeguarlo alle innovazioni in materia di ordinamento professionale introdotte dalle disposizioni del CCNL relativo al personale del comparto "Funzioni locali" per il triennio 2019-2021 del 16.11.2022 (da ora CCNL), descritti nelle premesse del provvedimento, in particolare:

- passaggio dalle categorie alle aree;
- modifica della nomenclatura dei profili professionali, con contestuale adattamento degli scopi organizzativi e dei requisiti curriculari, e conseguentemente dei profili di ruolo, in coerenza con la nuova terminologia contrattuale, ed altresì in ragione dell'accorpamento delle posizioni B1/B3 e D1/D3;
- allineamento delle aree di responsabilità trasversali deputate a descrivere le finalità organizzative del profilo professionale, in termini di obiettivi, risorse umane, organizzazione, processi e strumenti, relazioni interne/esterne;

Atteso che nel suddetto decreto n. 6020 del 27/03/2023 era stato valutato di:

- intraprendere, a valle dei primi adeguamenti intervenuti in sede di applicazione del disposto normativo di cui al CCNL sopra descritto, un percorso di analisi e valutazione del Modello professionale finalizzato ad una sua evoluzione sistematica in ragione del contesto in cui l'Ente opera, articolato in fasi ed attività, su un orizzonte temporale di medio termine, volte a garantire una progettazione partecipata del nuovo sistema professionale con i diversi interlocutori coinvolti (direttori, dirigenti, responsabili di processo) inclusi momenti di confronto altrettanto partecipato con le Rappresentanze sindacali sia ai fini di condivisione degli esiti delle varie attività programmate che, soprattutto nelle fasi progettuali iniziali, per raccogliere le prospettive e individuare aspettative e punti di attenzione, come condivisi con le medesime in sede di confronto preliminare alle prime revisioni adottate;
- rinviare alla fase di definizione degli interventi di revisione evolutiva eventuali aggiornamenti delle procedure per la manutenzione del Modello nonché per la revisione del profilo, professionale

e/o di ruolo, assegnato a ciascun dipendente, di cui all'allegato 2 al richiamato decreto n. 1426/2009;

Tenuto conto che l'esigenza di revisione evolutiva del Modello professionale è dettata in primo luogo dagli effetti delle modifiche del contesto sociale ed economico intervenute negli anni le quali hanno sollecitato, a livello nazionale, nuovi indirizzi circa la centralità delle competenze e le politiche di sviluppo del capitale umano nella Pubblica Amministrazione, quali:

- le "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle Pubbliche Amministrazioni" (DM del 22 Luglio 2022);
- l'approvazione del "Framework delle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni" (DM del 28 Giugno 2023);
- i contributi promossi dall'Agenzia per l'Italia Digitale (AgID) tra i quali il "DigComp 2.2", le "Linee guida per la qualità delle competenze digitali nelle professionalità ICT" e le "Linee guida per le competenze di e-leadership";

Dato atto che per l'identificazione del Modello professionale a tendere in ragione, oltre che dei mutamenti del contesto esterno, degli impatti delle più recenti trasformazioni delle funzioni negli ambiti di intervento regionali sulle modalità di organizzazione del lavoro e sulle competenze professionali necessarie al relativo presidio, come previsto dalle attività progettuali definite e realizzate su un arco temporale annuale a partire da maggio del 2023:

- ai fini della rilevazione delle esigenze di modifica sono state condotte interviste con i tutti direttori delle strutture di vertice dell'Amministrazione oltre che con il direttore di Artea, ed altresì realizzati focus group mirati con direzioni, e dirigenti dei settori di afferenza, finalizzati ad approfondire, acquisendone il contributo "tecnico", ipotesi di revisione su aspetti strutturali di rispettivo interesse;
- sono stati realizzati workshop informativi di illustrazione a dirigenti e referenti delle ipotesi di revisione, complessivamente individuate, agli elementi strutturali del Modello;
- sono stati somministrati specifici questionari rispettivamente per l'aggiornamento del Dizionario delle competenze tecniche, completo della descrizione delle stesse, e per il perfezionamento di profili di ruolo e ambiti;
- sono stati organizzati appositi incontri con le Rappresentanze Sindacali per condividere le esigenze rilevate presso le strutture e le conseguenti ipotesi di revisioni approntate dall'Amministrazione ed acquisire osservazioni e richieste;

Evidenziato come le articolate attività di raccolta e sistematizzazione delle esigenze di revisione rilevate attraverso il coinvolgimento diretto, come anzidetto, di direttori e dirigenti, al fine di approfondire l'evoluzione delle funzioni istituzionali e delle modalità di presidio delle aree di competenza, con impatti sulla connotazione delle diverse professionalità impiegate, e gli spunti e sollecitazioni pervenute dalle Rappresentanze sindacali, abbiano condotto alla definizione di interventi di modifica significativi all'intera architettura del Modello in termini di connotazione delle famiglie professionali e di evoluzione dei sottostanti elementi (Profili Professionali/di Ruolo, competenze tecniche e organizzative, elementi integrativi caratterizzanti, ambiti), operati secondo i seguenti criteri generali:

- migliorare la rappresentazione delle attività di programmazione strategica e di settore, alla luce della sempre maggiore rilevanza assunta dalla programmazione relativa ai Fondi Europei e all'attuazione del PNRR;
- adeguare il Modello alla crescente rilevanza del processo attuativo e di gestione servizi;
- valorizzare i profili tecnici dando evidenza delle professionalità e degli ambiti di responsabilità che richiedono specifiche competenze tecniche e/o abilitazioni professionali;

Considerato che dall'analisi condotta si è reso necessario ridisegnare altresì in chiave evolutiva le procedure di manutenzione ordinaria e straordinaria del Modello professionale e di modifica dell'inquadramento professionale individuale;

Dato atto del confronto svoltosi tra la delegazione di parte datoriale dell'Ente ed i soggetti sindacali ai sensi dell'art. 5 comma 3 lett. c) del CCNL, e dei relativi esiti, come riportati in apposita sintesi dei lavori e delle posizioni emerse conservata agli atti dell'Amministrazione;

Ritenuto, pertanto, alla luce di quanto sopra, di approvare il "Modello delle competenze e sistema dei profili professionali" del personale non dirigente del ruolo organico della Giunta regionale, aggiornato secondo le revisioni evolutive definite, e le "Procedure per la manutenzione e la gestione del Modello delle competenze e sistema dei profili professionali", anch'esse aggiornate, di cui rispettivamente all'allegato A ed all'allegato B, entrambi parti integranti e sostanziali del presente provvedimento;

#### DECRETA

per le motivazioni espresse in narrativa:

1. di approvare il "Modello delle competenze e sistema dei profili professionali" del personale non dirigente del ruolo organico della Giunta regionale, aggiornato nelle revisioni evolutive definite, in allegato A al presente provvedimento, di cui costituisce parte integrante e sostanziale;
2. di approvare altresì le procedure di manutenzione ordinaria e straordinaria del Modello professionale e di modifica dell'inquadramento professionale individuale, anch'esse ridisegnate in chiave evolutiva, in allegato B al presente provvedimento, di cui costituisce parte integrante e sostanziale;
3. di partecipare ai responsabili delle strutture di vertice della Giunta regionale, al Direttore di Artea e al Commissario di APR il "Modello delle competenze e sistema dei profili professionali" di cui al punto 1 al fine di avviare le opportune azioni per la messa a regime del sistema professionale revisionato;
4. di dare atto che degli interventi di revisione del sistema professionale disposti con il presente provvedimento verrà data ampia comunicazione a tutti i dipendenti degli uffici della Giunta regionale.

La Dirigente

*Allegati n. 2*

*A*                    *Modello professionale aggiornato*  
*a51b13666f13010701bd7e42cc225c67b5f76d66282c524efc87128d12a2de5e*

*B\_*                    *proceduremanutenzione\_gestione*  
*b72e003acbfe1bede76c6933d98c76f409cabfd919c7814d9b51824177e89070*

# **CERTIFICAZIONE**