



Piano della Performance Organizzativa della Regione Molise per il triennio 2022-2024



Sommaro

1	Presentazione del Piano	3
2	Il Valore Pubblico	4
2.1	Quadro strategico di riferimento	5
2.1.1	Le priorità strategiche di mandato per la creazione di valore pubblico	6
2.1.2	Il quadro metodologico	7
3	Ruolo e asset organizzativo della Regione Molise	11
3.1	Missione e principali attività dell'ente	11
3.2	Assetto organizzativo	12
3.3	Le risorse umane	13
4	L'assetto finanziario	15
4.1	Le entrate	15
4.2	Le spese	16
5	La performance	18
4.1	Linee di azione trasversali	18
4.2	Gli Obiettivi Strategici	18

1 Presentazione del Piano

A seguito dell'approvazione in Consiglio regionale del Documento di Economia e Finanza Regionale 2022-2024 (Delibera C.R. n. 39 del 10 MAGGIO 2022), del Bilancio di previsione pluriennale e del Bilancio finanziario gestionale di previsione per il 2022-2024¹, l'Esecutivo adotta il *Piano della performance per il triennio 2022-2024*.

A partire dalle priorità strategiche definite nel DEFR e nel quadro delle risorse disponibili, il documento individua secondo un processo "a cascata", i traguardi che l'Ente si propone di raggiungere per migliorare la sua capacità amministrativa e per rafforzare la competitività del sistema economico-sociale del territorio, anche potenziando gli standard qualitativi dei servizi e facilitandone l'accesso.

Nel Piano è garantito, altresì, il raccordo con il Piano della Trasparenza e dell'anticorruzione dell'ente, nonché con il CAD (Codice dell'Amministrazione Digitale, di cui al D.lgs. 7 marzo 2005, n. 82, come modificato dal D.lgs. 22 agosto 2016, n. 179 e dal D.lgs. 13 dicembre 2017, n. 217).

In base a quanto previsto dall'art. 10 del D.lgs. n. 150 del 2009², come modificato dal D.lgs. n. 74 del 2017³, il Piano è il documento programmatico triennale che, aggiornato annualmente in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi, nonché alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione.

Il presente piano, contenente gli obiettivi programmatici e strategici della performance, confluirà nel redigendo PIAO, Piano integrato di attività e organizzazione, quale nuovo adempimento semplificato per le pubbliche amministrazioni introdotto all'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", il cosiddetto "Decreto Reclutamento" convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, che accorperà tra gli altri i piani della performance, del lavoro agile e dell'anticorruzione

Il Piano fissa, quindi, gli obiettivi strategici da perseguire nell'arco temporale di riferimento rilevanti ai fini della "performance organizzativa", intesa quale "insieme dei risultati attesi dell'amministrazione nel suo complesso o delle sue unità organizzative" che "permette di programmare, misurare e poi valutare come l'organizzazione, consapevole dello stato delle risorse (salute dell'amministrazione) utilizza le stesse in modo razionale (efficienza) per erogare servizi adeguati alle attese degli utenti (efficacia), al fine ultimo di creare valore pubblico, ovvero di migliorare il livello di benessere sociale ed economico degli utenti e degli stakeholder (impatto)"⁴.

Il Piano e il ciclo della *performance* sono per l'ente strumenti atti a:

- a) **supportare i processi decisionali**, favorendo la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti (creazione di valore pubblico);
- b) **migliorare la consapevolezza del personale rispetto agli obiettivi dell'amministrazione**, guidando i percorsi realizzativi e i comportamenti dei singoli;

¹ DGR n. 125 del 23 aprile 2022, avente ad oggetto "DISEGNO DI LEGGE CONCERNENTE BILANCIO DI PREVISIONE PLURIENNALE PER IL TRIENNIO 2022-2024".

² D.lgs. 25 maggio 2009, n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni. (09G0164)" (G.U. Supplemento Ordinario n. 197 del 31 ottobre 2009, n. 254) ss.mm.ii..

³ D.lgs. 25 maggio 2017, n. 74, recante "Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della Legge 7 agosto 2015, n. 124" (GU Serie Generale n. 130 del 7 giugno 2017).

⁴ *Linee guida per il "Piano della Performance"* pubblicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 16 giugno 2017, 32.

- c) **comunicare** anche all'esterno (*accountability*) ai propri portatori di interesse (*stakeholder*) priorità e risultati attesi⁵.

In base al principio della programmazione pluriennale, il Piano si pone in continuità con il Piano della performance per il triennio 2021-2023 (adottato con DGR n. 151/2021) e in aderenza al DEFR 2022-2024, riprende, integrando e/o aggiornando, i *target* (risultati attesi) riferiti agli obiettivi già previsti nello stesso, a partire da quelli conseguiti nel corso del 2021.

Il DEFR 2022-2024, adottato dalla Giunta regionale con DGR n. 121 del 21/4/2022, nel rispetto del decreto legislativo n. 118/2011, crea il fondamentale collegamento tra le politiche e le strategie con gli stanziamenti finanziari previsti per il triennio in corso.

Il Piano della Performance 2022-24 delinea gli obiettivi di performance organizzativa dai quali scaturiranno ed individuale ai fini del raggiungimento dei target prefissati.

Il metodo di elaborazione del presente documento è fondato su coerenza e correlazione: le attività, gli interventi, le misure, gli obiettivi, i destinatari, i target, gli indicatori di misurazione e i tempi di attuazione, nascono e si sviluppano nell'ambito di un sistema a cascata in cui le priorità strategiche, direttamente desunte dalle missioni valorizzate nel DEFR sono declinate in obiettivi strategici, legati in maniera biunivoca ai programmi attivati nel documento di economia e finanza e misurati con indicatori di outcome, ai quali concorrono con il proprio operato le diverse strutture organizzative apicali dell'amministrazione.

Gli obiettivi strategici saranno a loro volta declinati in obiettivi operativi, questi ricomprendono gli obiettivi operativi definiti nell'ambito del piano della performance 2021-23, eventualmente aggiornati o integrati, affidati al coordinamento dei Dirigenti apicali ed assegnati alla responsabilità attuativa dei Direttori di servizio e sono misurati con indicatori di output.

2 Il Valore Pubblico

Il "PIAO", Piano Integrato di Attività e Organizzazione, introdotto all'articolo 6 del Decreto-Legge n. 80/2021, quale nuovo strumento integrato di programmazione e governance, che sostituirà diversi piani che finora le amministrazioni erano tenute a predisporre singolarmente, rappresenta una importante innovazione metodologica e di governo per le amministrazioni pubbliche focalizzate alla creazione del Valore Pubblico.

Il Valore Pubblico, ovvero la sua tutela e la sua creazione diventa il cardine su cui improntare la pianificazione dell'attività di governo dell'amministrazione pubblica.

Il concetto di Valore Pubblico può essere definito come "il miglioramento del livello di benessere economico-sociale-ambientale dei destinatari delle politiche e dei servizi pubblici", cioè come l'incremento del benessere reale (economico, sociale, ambientale, culturale etc.) che si viene a creare presso la collettività.

Il Valore Pubblico è, quindi, riconducibile a 4 principali dimensioni, ovvero ambiti all'interno dei quali le attività in agenda producono i loro effetti verso l'esterno:

- 1 **Dimensione del benessere ECONOMICO PRODUTTIVO:** riguarda l'impatto che le politiche possono avere per garantire reddito, produzione, consumi, occupazione e stimolare il benessere generale e la ricchezza della comunità di riferimento;
- 2 **Dimensione del benessere in ambito SANITÀ E SOCIALE:** riguarda le politiche che garantiscono servizi di tipo sanitario alle comunità locali nel rispetto dei LEA – Livelli Essenziali di Assistenza costituzionalmente garantiti unitamente alle politiche atte a garantire tenori di vita minimi e servizi essenziali a cittadini e famiglie;

⁵Idem,5

3 **Dimensione del benessere in ambito CULTURA TURISMO E SPORT:** focalizza l'attenzione sulla creazione di condizioni di benessere facilitate dalle azioni a favore di cultura, promozione territoriale, sport e tempo libero.

4 **Dimensione del benessere in ambito AMBIENTE E TERRITORIO:** riguarda le azioni e le politiche volte a favorire una ottimale interazione con il contesto in cui si vive e che agiscono sul miglioramento della qualità di aria, acqua, suolo, sottosuolo, ecc., sul contrasto ai fenomeni di inquinamento, sulla salvaguardia e tutela del territorio.

L'amministrazione, quindi, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, esplicita le modalità con le quali le politiche dell'ente si traducono in obiettivi atti a creare Valore Pubblico e come questi vadano misurati attraverso i relativi indicatori di impatto. In stretta correlazione con le strategie, vanno indicate, altresì, le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, nel periodo di riferimento, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione previsti.

2.1 Quadro strategico di riferimento

Il Piano della Performance Organizzativa 22-24 si inserisce, in ottica di integrazione con il ciclo di Programmazione realizzato con il DEFR 2022-2024, adottato dalla Giunta regionale con DGR n. 121 del 21/4/2022, e del Bilancio di Previsione (LR 9 del 24 maggio 2022) e costituisce, nel rispetto del decreto legislativo n. 118/2011, il fondamentale collegamento tra le politiche e le strategie con gli stanziamenti finanziari previsti per il triennio in corso.

Il Piano 22-24 declina in termini organizzativi e amministrativi le priorità politiche individuate nel DEFR in connessione evolutiva con il Piano 21-23, ricondotto al nuovo sistema Aggiornamento del "Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale della Regione Molise" recentemente approvato con DEGR N. 185 del 22 giugno 2022.

In questa cornice, inoltre, si dovrà inserire il PIAO - Piano Integrato di Attività ed Organizzazione, elaborato sulla base di linee-guida ministeriali, nel quale confluiscono diversi strumenti di programmazione in precedenza elaborati ed approvati separatamente. Nel PIAO confluiranno:

- gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
- la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati
- al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale
- allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali
- e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale;
- gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione;
- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività;
- le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

- e le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Il Piano definisce, infine, le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione dell'utenza.

Negli obiettivi di performance vengono così integrate le misure ed azioni volte a favorire la digitalizzazione, l'accessibilità, la semplificazione e reingegnerizzazione dei processi/procedimenti, le azioni positive a favore delle pari opportunità, l'individuazione del fabbisogno di personale e delle esigenze formative del capitale umano nel suo complesso. Viene inoltre data evidenza delle misure di anticorruzione e trasparenza integrate e correlate con l'azione amministrativa.

Il processo di costruzione metodologico del Piano della Performance

La costruzione metodologica del Piano della performance è basata su un modello partecipato, con il coinvolgimento di tutte le strutture dell'Ente.

Il metodo di elaborazione del documento è fondato su coerenza e correlazione: le attività, gli interventi, le misure, gli obiettivi, i destinatari, i target, gli indicatori di misurazione e i tempi di attuazione, nascono e si sviluppano nell'ambito di un sistema a cascata in cui le priorità strategiche, direttamente desunte dalle missioni valorizzate nel DEFR sono declinate in obiettivi strategici, legati in maniera biunivoca ai programmi attivati nel documento di economia e finanza e misurati con indicatori di *outcome* (controllo strategico), ai quali concorrono con il proprio operato le diverse strutture organizzative apicali dell'amministrazione (dipartimenti, DGS, servizi autonomi).

Gli obiettivi strategici sono a loro volta declinati in obiettivi operativi (questi ricomprendono gli obiettivi operativi definiti nell'ambito del piano della performance 2021-23 unitamente ad obiettivi aggiuntivi) affidati al coordinamento dei Dirigenti apicali ed assegnati alla responsabilità attuativa dei Direttori di servizio e sono misurati con indicatori di output (controllo di gestione).

Gli obiettivi sono quindi definiti in maniera integrata ed interconnessa tale da consentire non solo, una valutazione della dimensione del Valore Pubblico perseguito, ma riescono anche ad evidenziare gli aspetti significativi della semplificazione/digitalizzazione, dell'accessibilità, della prevenzione dai rischi corruttivi e così via.

La programmazione del Piano, prevede quindi una serie di obiettivi strategici in senso stretto che descrivono le politiche regionali con impatto esterno o interno; analogamente viene individuato un set di obiettivi strategici TRASVERSALI comuni, cui poter ricondurre l'attività delle diverse strutture dirigenziali e finalizzati, nello specifico, al perseguimento del Rafforzamento della capacità amministrativa, della digitalizzazione e realizzazione piena accessibilità, fisica e digitale, al Contenimento della spesa e la corretta gestione economico finanziaria – performance finanziaria, alla Rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari, all'innalzamento dei livelli di trasparenza e prevenzione fenomeni corruttivi, alla Conciliazione vita lavorativa/vita privata – lavoro agile, alla modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione e valorizzazione risorse umane, alla Promozione delle pari opportunità, allo smaltimento dell'arretrato e rimozione dei "colli di bottiglia" relativi alle Procedure Complesse ricomprese nel Piano Territoriale definito nell'ambito della TA 1000 Esperti.

2.1.1 Le priorità strategiche di mandato per la creazione di valore pubblico

Tabella A: priorità regionali

PRIORITÀ REGIONALE 1:	<i>Innovare La Capacità Amministrativa dell'ente</i>
PRIORITÀ REGIONALE 2:	<i>Potenziare le politiche per l'istruzione e il diritto allo studio</i>

PRIORITÀ REGIONALE 3:	Tutelare e valorizzare le risorse CULTURALI
PRIORITÀ REGIONALE 4:	<i>Innovare il sistema dell'offerta turistica e culturale molisana</i>
PRIORITÀ REGIONALE 5:	<i>Promuovere lo sviluppo di politiche per l'assetto del territorio e per l'edilizia abitativa</i>
PRIORITÀ REGIONALE 6:	Tutelare e valorizzare le risorse naturali
PRIORITÀ REGIONALE 7:	<i>Rendere il territorio accessibile, fruibile ed interconnesso</i>
PRIORITÀ REGIONALE 8:	<i>Potenziare il sistema di Protezione Civile</i>
PRIORITÀ REGIONALE 9:	<i>Promuovere il benessere della popolazione e l'inclusione sociale</i>
PRIORITÀ REGIONALE 10:	<i>Potenziare l'offerta sanitaria</i>
PRIORITÀ REGIONALE 11:	<i>Promuovere la competitività del sistema produttivo regionale</i>
PRIORITÀ REGIONALE 12:	Promuovere la formazione, il lavoro, l'occupazione
PRIORITÀ REGIONALE 13:	<i>Sviluppare e valorizzare i settori dell'agricoltura, della pesca e dell'acquacoltura</i>
PRIORITÀ REGIONALE 14:	<i>Promuovere l'efficienza energetica e la transizione verso fonti di energia rinnovabile</i>

2.1.2 Il quadro metodologico

Ai fini della redazione del piano della performance 2022-24 è stata predisposta una matrice di correlazione degli obiettivi strategici ed operativi per il triennio 2022-24, in coerenza con gli strumenti di programmazione finanziaria (DEF 2022-24) e con il Piano della Performance 2021-23.

OBST – Obiettivi Strategici

Per ogni OBST (obiettivo strategico) o OBOP (obiettivo operativo), è possibile individuare, muovendosi orizzontalmente, le relazioni con missioni e programmi cui afferiscono, le relazioni intercorrenti tra gli obiettivi strategici ed operativi e le strutture competenti sugli specifici obiettivi nonché le relazioni con gli obiettivi trasversali. **OBST – Obiettivi Strategici**

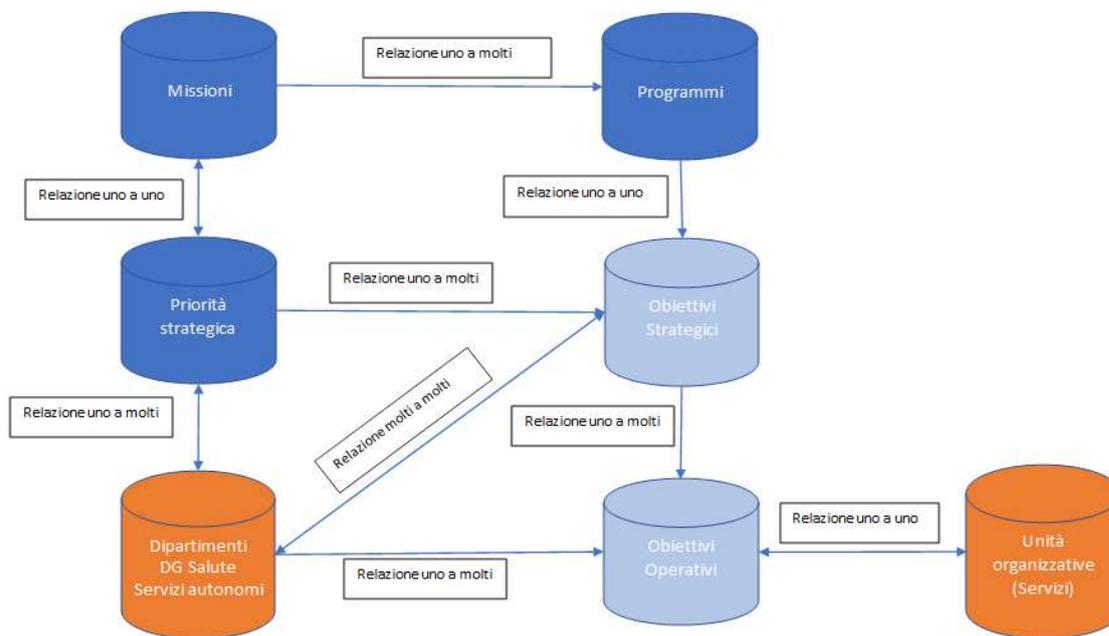
Al fine di rendere partecipativo il processo di definizione del sistema della Performance, nella matrice, sono state elaborate, a cura del Dipartimento Primo della Giunta regionale, delle proposte di Obiettivi Strategici in coerenza con le priorità individuate dall'Esecutivo Regionale nel DEF 2022-2024, connessi ai relativi programmi così come declinati nell'Allegato 14 al D.Lgs 118/2011 (previsto dall'articolo 14, comma 3-ter).

OBOP – Obiettivi Operativi

Per ogni Obiettivo Strategico (OBST) è possibile associare più Obiettivi Operativi (OBOP) che declinano, in termini triennali, i risultati attesi necessari a conseguire i relativi obiettivi strategici connessi alla priorità politiche.

Gli obiettivi sono quindi definiti in maniera integrata ed interconnessa tale da consentire non solo, una valutazione della dimensione del Valore Pubblico perseguito, ma riescono anche ad evidenziare gli aspetti significativi della semplificazione/digitalizzazione, dell'accessibilità, della prevenzione dai rischi corruttivi e così via.

Diagramma delle interdipendenze



Ad ogni missione valorizzata nel DEFR corrisponde una priorità strategica e più programmi così come declinati nell'allegato Allegato M dell'Allegato 14 al D.Lgs 118/2011 (previsto dall'articolo 14, comma 3-ter). Per ogni programma previsto e declinato nel DEFR è stato definito, in bozza, un obiettivo strategico alla cui realizzazione concorrono una o più strutture di primo livello (I dip, II dip, III dip, IV dip, DGS, servizi autonomi).

Da ogni obiettivo strategico derivano uno o più obiettivi operativi (in parte ripresi fedelmente dal piano della performance 2021-23 ed in parte definiti ex novo) al cui raggiungimento sarà deputata una struttura di secondo livello (Servizi). Ogni struttura di secondo livello, quindi, risulterà assegnataria di almeno un obiettivo operativo la cui realizzazione concorrerà al soddisfacimento degli obiettivi strategici dai quali discendono.

Modello scheda OBST – obiettivi strategici

Obiettivo Strategico	CODICE OBIETTIVO STRATEGICO (1)		OBST		.	/	STR 1°				
Struttura apicale (3)	<input type="checkbox"/> DIPARTIMENTO	<input type="checkbox"/> DIPARTIMENTO	<input type="checkbox"/> DIPARTIMENTO	<input type="checkbox"/> DIPARTIMENTO	<input type="checkbox"/> DIREZIONE GENERALE SALUTE	<input type="checkbox"/> SERVIZIO AUDIT	<input type="checkbox"/> SERVIZIO UNICA COMMITTENZA	<input type="checkbox"/> SERVIZIO CENTRALE LOGISTICA, PATRIMONIO SERVIZI GENERALI	<input type="checkbox"/> SERVIZIO AVVOCATURA REGIONALE	<input type="checkbox"/> SERVIZIO SEGRETERIA DELLA GIUNTA REGIONALE	<input type="checkbox"/> SERVIZIO
VALORE PUBBLICO (4)	<input type="checkbox"/> ECONOMICO PRODUTTIVO			<input type="checkbox"/> SANITÀ E SOCIALE		<input type="checkbox"/> CULTURA TURISMO E SPORT		<input type="checkbox"/> AMBIENTE E TERRITORIO			
Riferimento/ Missioni e Programmi e collegamenti o OB. TRASVERSALI	ob. Strategico DEFR	<input type="checkbox"/> SI	MISSIONE								
		<input type="checkbox"/> NO	PROGRAMMA								

Atto: GIUNTA 2022/214 del 30-06-2022
 Servizio proponente: DP.Al.02.1Z.01
 Copia Del Documento Firmato Digitalmente

	<input type="checkbox"/> Rafforzamento della capacità amministrativa	<input type="checkbox"/> Digitalizzazione e realizzazione piena accessibilità, fisica e digitale	<input type="checkbox"/> Contenimento della spesa e corretta gestione economico finanziaria – performance finanziaria	<input type="checkbox"/> Rilevazione ed el grado di soddisfazione dei destinatari	<input type="checkbox"/> Innalzamento dei livelli di trasparenza e prevenzione fenomeni corruttivi	<input type="checkbox"/> Conciliazione lavorativa/vita a privata – lavoro agile	<input type="checkbox"/> Modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione e valorizzazione risorse umane	<input type="checkbox"/> Promozione delle pari opportunità	Progetto PNRR	
Stakeholders (6)	<input type="checkbox"/> Cittadini e collettività									
	<input type="checkbox"/> Aziende ed imprese private									
	<input type="checkbox"/> Enti locali o altre pubbliche amministrazioni									
	<input type="checkbox"/> Utenti interni all'amministrazione									
	<input type="checkbox"/> Altro specificare:									
Deadline (7)	<input type="checkbox"/> Entro fine mandato				<input type="checkbox"/> Anni/Periodo					
Note (8)										
INDICATORE				BASELINE		Obiettivo e risultato atteso		FONTE		
Unità di misura indicatore										
<i>formula</i>										

Modello scheda OBOP – obiettivi operativi

Obiettivo Operativo	CODICE OBIETTIVO OPERATIVO	num. Prog.		OBOP				/		/		Peso ⁽²⁾	35	
NOME/DESCRIZIONE:														
Unità Organizzativa coinvolta														
Collegamento con obiettivo strategico														
Riferimento/i Missioni e Programmi e collegamento OB. TRASVERSALI	OB. Strategico DEFR	<input type="checkbox"/> SI	MISSIONE											
		<input type="checkbox"/> NO	PROGRAMMA											
	<input type="checkbox"/> Rafforzamento della capacità amministrativa	<input type="checkbox"/> Digitalizzazione e realizzazione piena accessibilità, fisica digitale	<input type="checkbox"/> Contenimento della spesa e corretta gestione economico finanziaria – performance finanziaria	<input type="checkbox"/> Rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari	<input type="checkbox"/> Innalzamento dei livelli di trasparenza e prevenzione fenomeni corruttivi	<input type="checkbox"/> Conciliazione vita lavorativa/vita privata – lavoro agile	<input type="checkbox"/> Modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione e valorizzazione risorse umane	<input type="checkbox"/> Promozione delle pari opportunità	<input type="checkbox"/> Progetto PNRR					
Presenza processi a rischio corruzione? ⁽⁶⁾	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No		<input type="checkbox"/> Rischio alto <input type="checkbox"/> Rischio medio/basso											
Stakeholders (beneficiari diretti) ⁽⁸⁾	<input type="checkbox"/> Cittadini e collettività													
	<input type="checkbox"/> Aziende ed imprese private													
	<input type="checkbox"/> Enti locali o altre pubbliche amministrazioni													
	<input type="checkbox"/> Utenti interni all'amministrazione													
	<input type="checkbox"/> Altro specificare:													
Deadline ⁽⁹⁾														
Importanza relativa dell'obiettivo e risultati attesi ⁽¹⁰⁾	----													
INDICATORE		BASELINE	Obiettivo e risultato atteso 2022	Obiettivo e risultato atteso 2023	Obiettivo e risultato atteso 2024	FONTE								
Unità di misura indicatore														
formula														

3 Ruolo e asset organizzativo della Regione Molise

3.1 Missione e principali attività dell'ente

La Regione Molise è un ente territoriale autonomo con proprio Statuto e con poteri e funzioni che esercita in base ai principi fissati dalla Costituzione. L'autonomia della Regione si esprime nell'esercizio delle potestà legislativa, regolamentare e amministrativa.

Lo Statuto della Regione Molise determina la forma di governo e i principi fondamentali di organizzazione e funzionamento, facendo propri i principi, già sanciti dalla Costituzione italiana, dalla Carta dei diritti dell'Unione europea e dalla Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, di ripudio della guerra come strumento di offesa alla libertà dei popoli e come mezzo di risoluzione delle controversie internazionali, di difesa e libero esercizio dei diritti fondamentali della persona e di solidale convivenza tra le diverse popolazioni.

La Regione agisce attraverso i suoi organi:

- il Consiglio Regionale, che determina l'indirizzo politico ed amministrativo della Regione e ne controlla l'attuazione; esercita le potestà legislative e regolamentari attribuite o delegate alla Regione; adempie alle altre funzioni ad esso attribuite dalla Costituzione, dallo Statuto e dalle leggi;
- la Giunta Regionale, che è l'organo esecutivo della Regione;
- il Presidente della Giunta regionale, che rappresenta la Regione e, tra i compiti, promulga le leggi ed emana i regolamenti regionali.

La Regione, oltre che essere organo di legislazione e di rappresentanza, ha importanti compiti di programmazione e regolazione in diversi ambiti di attività, specialmente con riferimento all'articolo 117 Cost.: la salute, i servizi sociali, il territorio, l'urbanistica, l'ambiente, il lavoro, lo sviluppo economico, l'industria, il commercio, l'artigianato, l'agricoltura, il turismo, le infrastrutture, i trasporti, le relazioni internazionali, l'edilizia, i lavori pubblici, i programmi comunitari, la protezione civile, l'istruzione, la formazione, la scuola, la cultura, lo sport.

La Regione Molise ispira la propria azione ai principi stabiliti dal proprio Statuto, revisionato con legge regionale 18 aprile 2014, n. 10.

È compito principale della Regione rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e la effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale della Regione.

In particolare, la Regione, nell'ambito delle sue competenze costituzionali:

- promuove un assetto del territorio rispettoso del patrimonio rurale, ambientale, paesaggistico ed architettonico;
- promuove i processi di sviluppo economico e la funzione sociale dell'attività economica. Garantisce uno sviluppo equilibrato consentendo la crescita economica delle aree interne e contrastandone lo spopolamento. Si adopera per rimuovere le cause che impediscono l'attuazione del diritto al lavoro delle donne e degli uomini o che ostacolano la piena integrazione degli immigrati e delle persone svantaggiate nel mondo del lavoro;
- individua nell'efficienza del sistema dell'istruzione uno dei preminenti fattori di crescita umana, civile ed economica per la sua comunità;
- favorisce l'autonomia scolastica e la promozione di una rete delle scuole molisane ispirata alla valorizzazione delle attitudini personali ed al riconoscimento del merito nella prospettiva della piena integrazione;

- promuove con azioni positive la ricerca, l'innovazione tecnologica e il progresso culturale. Riconosce il ruolo centrale del sistema universitario;
- assicura la tutela della salute e la promozione di un adeguato sistema di protezione sociale;
- opera per attuare la piena parità tra uomini e donne nella vita sociale, culturale ed economica;
- promuove la salvaguardia e la valorizzazione del patrimonio storico, artistico, culturale ed architettonico;
- predispone e promuove gli strumenti necessari a garantire il diritto all'informazione sull'attività istituzionale, sui suoi risultati, sui diritti degli amministrati e sul funzionamento dei propri organi ed uffici;
- assicura ai cittadini il diritto di petizione.

La Regione Molise indirizza, quindi, le proprie attività per le predette finalità e, in particolare, si impegna ad assicurare le condizioni per il diritto al lavoro dei propri cittadini, a rendere effettivo il diritto costituzionale alla salute, a promuovere la salvaguardia, la valorizzazione e la fruizione dell'ambiente, del paesaggio e della natura, quale sistema su cui convergono azioni umane e processi naturali, assumendoli quali beni strategici per le generazioni future. La Regione si impegna, altresì, nel promuovere le attività culturali, salvaguardare e valorizzare il patrimonio storico, artistico e archeologico, favorendone la conservazione, la conoscenza, l'utilizzazione e la fruizione pubblica.

Si adopera per rendere effettivo il diritto allo studio e alla formazione, favorendo lo sviluppo della cultura e della ricerca scientifica e tecnologica.

Le funzioni legislative della Regione sono di tipo concorrente o residuale.

La funzione legislativa concorrente è quella che si esercita nel limite dei principi fondamentali riservati allo Stato, ed è relativa alle seguenti materie: rapporti internazionali e con l'Unione europea delle Regioni; commercio con l'estero; tutela e sicurezza del lavoro; istruzione, salva l'autonomia delle istituzioni scolastiche e con esclusione della istruzione e della formazione professionale; professioni; ricerca scientifica e tecnologica e sostegno all'innovazione per i settori produttivi; tutela della salute; alimentazione; ordinamento sportivo; protezione civile; governo del territorio; porti civili; grandi reti di trasporto e di navigazione; ordinamento della comunicazione; produzione, trasporto e distribuzione nazionale dell'energia; previdenza complementare e integrativa; armonizzazione dei bilanci pubblici e coordinamento della finanza pubblica e del sistema tributario; valorizzazione dei beni culturali e ambientali e promozione e organizzazione di attività culturali. La funzione legislativa residuale o esclusiva spetta alla Regione in riferimento ad ogni materia non espressamente riservata alla legislazione dello Stato (articolo 117, comma 4, della Costituzione).

Le funzioni amministrative della Regione sono prevalentemente di indirizzo, programmazione e coordinamento delle autonomie locali, di verifica complessiva dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa nell'ambito del territorio molisano, sia in relazione al perseguimento degli obiettivi della programmazione regionale generale, che nella realizzazione di specifici interventi finanziati dall'ente.

3.2 Assetto organizzativo

Con Legge Regionale 23 marzo 2010, n. 10 e ss.mm. ii. recante "Norme in materia di organizzazione dell'amministrazione regionale e del personale con qualifica dirigenziale" sono stati disciplinati l'ordinamento amministrativo, l'organizzazione e le funzioni della Giunta e del Consiglio regionale.

In particolare, con la citata L.R. n. 10/2010 e successive modificazioni e integrazioni è stato ridisegnato l'assetto organizzativo dell'Amministrazione regionale e, contestualmente, è stato avviato un percorso per

lo snellimento delle procedure, valorizzando le competenze anche in termini di efficacia e di efficienza delle attività.

La struttura organizzativa originariamente prevista dalla già menzionata L.R. n. 10/2010 prevedeva n. 1 Direzione generale della Giunta regionale, articolata per aree tematiche omogenee, in direzioni d'area, in numero non superiore a otto, funzionalmente sovraordinate ai Servizi, nonché n. 1 Segretariato generale del Consiglio regionale, articolato anch'esso in Servizi, ciascuna struttura diretta da personale con qualifica dirigenziale.

Al fine di semplificare la rete della decisione pubblica, di facilitare il percorso attuativo delle misure normative e delle azioni amministrative, con legge regionale 4 maggio 2015, n. 8, che ha modificato, tra altro, parzialmente la L.R. n. 10/2010, sono stati soppressi la Direzione generale della Giunta regionale e le direzioni d'area, ridefinendo i vertici amministrativi della Giunta regionale in n. 4 Dipartimenti, n. 1 Direzione generale per la Salute (transitoria) e i Servizi "Autonomi" della Presidenza della Giunta regionale (questi ultimi facenti capo funzionalmente direttamente al Presidente della Giunta regionale), rendendo così una immediata individuazione dei responsabili dei procedimenti con conseguente riduzione dei costi della macchina amministrativa.

Le predette strutture sono a loro volta declinate in Unità Operative Organiche (c.d. uffici).

Inoltre, per l'esercizio delle funzioni di indirizzo politico amministrativo di cui agli articoli 4 e 14 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, il Presidente della Giunta regionale si avvale di strutture di diretta collaborazione aventi competenze di supporto dell'organo di direzione politica e di raccordo con l'amministrazione regionale.

Il numero delle strutture dirigenziali previste dall'ordinamento amministrativo, aggiornato a quanto disposto dalle deliberazioni giuntali nn. 574/2018, 71/2019, 306/2019, 307/2019, 348/2019 e 523/2019 e dalle deliberazioni dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale nn. 60/2015 e n. 96/2016, è pari complessivamente a n. 48, di cui:

- ✓ n. 42 istituite presso la Giunta regionale;
- ✓ n. 1 istituita presso l'Agenzia regionale Molise Lavoro;
- ✓ n. 5 istituite presso il Consiglio regionale.

Ai sensi dei vigenti Atti di organizzazione delle strutture dirigenziali, la Giunta regionale è articolata in:

- ✓ n. 5 Servizi Autonomi della Presidenza della Giunta Regionale;
- ✓ n. 4 Dipartimenti;
- ✓ n. 1 Direzione generale per la Salute (transitoria);

mentre il Consiglio regionale in:

- ✓ n. 1 Segretariato generale con n. 5 Strutture dirigenziali sottordinate.

Nell'ambito delle strutture dirigenziali possono essere costituite unità operative organiche, denominate uffici, di dimensioni funzionali all'assolvimento di compiti gestionali, di obiettivo o specialistici, da affidare alla responsabilità di personale appartenente alla categoria D (articolo 12, L.R. n. 10/2010).

Allo stato il numero delle Unità Operative Organiche (U.O.O.) è pari a complessivi n. 316, di cui:

- ✓ n. 285 istituite presso la Giunta regionale [inclusi l'Ente per il Diritto allo Studio Universitario (ESU) e l'Istituto Regionale per gli Studi Storici del Molise "Vincenzo Cuoco" (IRESMO)];
- ✓ n. 31 istituite presso il Consiglio regionale.

3.3 Le risorse umane

Il personale regionale è inquadrato in un unico organico, ed è assegnato distintamente presso le strutture della Giunta e del Consiglio regionale.

La dotazione organica complessiva della Regione Molise per i posti di **qualifica non dirigenziale** è stata rimodulata più volte nell'ultimo decennio ai sensi:

- del combinato disposto di cui all'articolo 2, commi 3 e 6, del D.L. n. 101/2013;
- dell'articolo 11 della L.R. n. 8/2015 (rientro delle competenze in materia di Protezione civile);
- delle disposizioni della L.R. n. 18/2015 (attuativa della c.d. legge Delrio di riordino delle funzioni delegate delle Province);
- delle disposizioni di cui al combinato disposto dell'articolo 1, commi 793 – 799, della L. n. 205/2017 e dell'articolo 1 della L.R. n. 6/2018 (Centri per l'Impiego).

Alla data del 1° gennaio 2022, la dotazione organica regionale è articolata in categorie giuridiche e profili professionali per complessivi n. 682 posti, suddivisi in n. 645 posti della dotazione organica "storica" regionale e n. 37 pedissequamente corrispondenti, per categoria giuridica e profilo professionale, al numero delle unità di risorse umane trasferite, ai sensi dell'articolo 1, commi 793 – 799, della L. n. 205/2017, nel processo di riorganizzazione delle province (personale assegnato ai Centri per l'impiego).

Sempre alla medesima data del 1° gennaio 2022, il personale in servizio effettivo è composto da complessive n. 436 unità (cioè n. 438 – n. 2 unità utilizzati in posizione di comando presso altre PP.AA):

- il personale regionale con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con qualifica non dirigenziale è costituito di 402 unità;
- il personale inquadrato nei ruoli regionali, trasferito ai sensi del combinato disposto dell'articolo 1, commi 793 – 799, della L. n. 205/2017 e dell'articolo 1 della L.R. n. 6/2018, è pari a n. 20 unità;
- il personale assunto con rapporto a tempo determinato con qualifica non dirigenziale è costituito da n. 16 unità, di cui n. 4 assunte ai sensi dell'articolo 1, comma 179, della L. n. 178/2020 e n. 12 assegnate al Centro funzionale e alla Sala operativa del Servizio di Protezione civile;
- non è presente personale dipendente di altre PP.AA. in posizione di comando presso l'Amministrazione regionale mentre n. 2 unità di personale (di cui n. 1 di categoria A e n. 1 di categoria D) sono utilizzati in comando presso altre PP.AA..

Sempre con riferimento alla data del 1° gennaio 2022, la dotazione organica del personale con qualifica dirigenziale, anch'essa rimodulata nell'ultimo decennio ai sensi delle disposizioni normative sopra riportate, è composta da complessivi n. 43 posti.

Il personale con qualifica dirigenziale in servizio è così suddiviso:

- n. 19 unità di personale di ruolo inquadrato nella qualifica dirigenziale di ruolo;
- n. 4 unità di personale di ruolo inquadrato nella qualifica dirigenziale incaricate di funzioni dirigenziali apicali (n. 1 Direttore di Dipartimento, n. 1 Segretario generale del Consiglio regionale, n. 1 Direttore generale della salute, n. 1 Direttore dell'ARML);
- n. 1 unità di personale di ruolo inquadrato nella qualifica dirigenziale utilizzato in posizione di comando presso altra pubblica amministrazione;
- n. 2 unità di personale incaricate di funzioni dirigenziali (n. 2 Direttori di Servizio, con assunzione a tempo determinato);
- n. 3 unità di personale incaricate di funzioni dirigenziali apicali (n. 3 Direttori di Dipartimento, con assunzione a tempo determinato).

4 L'assetto finanziario

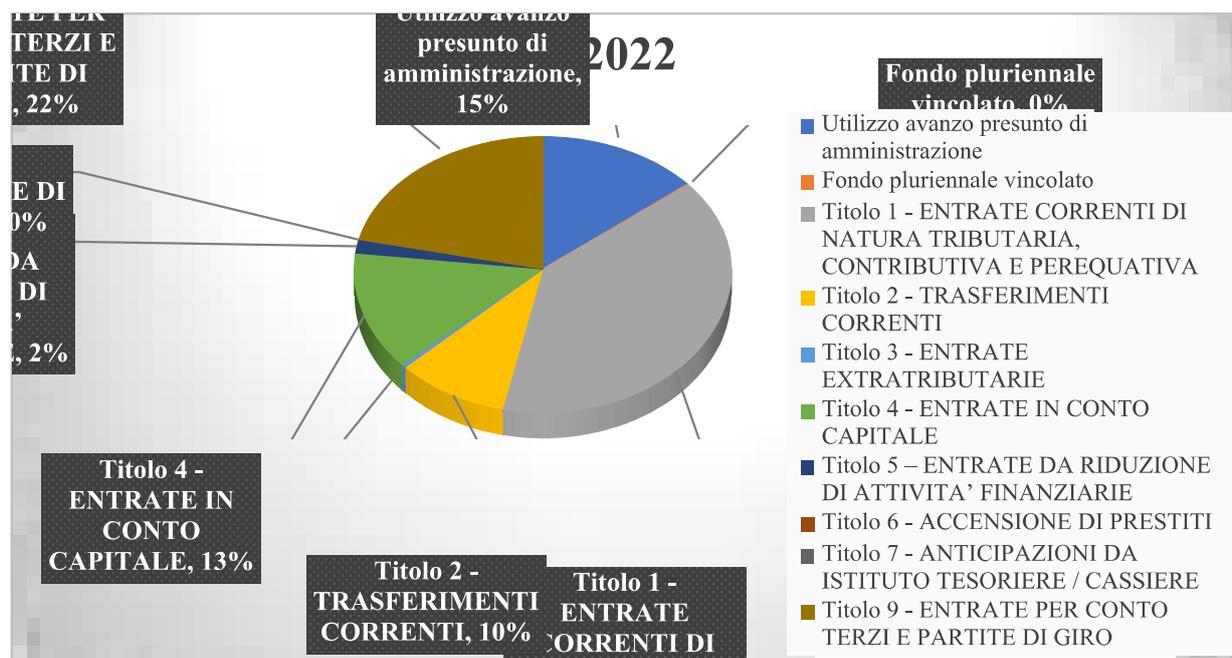
Con la legge regionale del 24 maggio 2022, n. 09 è stato approvato il Bilancio di previsione pluriennale della Regione Molise per il triennio 2022-2024.

4.1 Le entrate

Quadro generale riassuntivo delle entrate per gli esercizi 2022 – 2023 - 2024

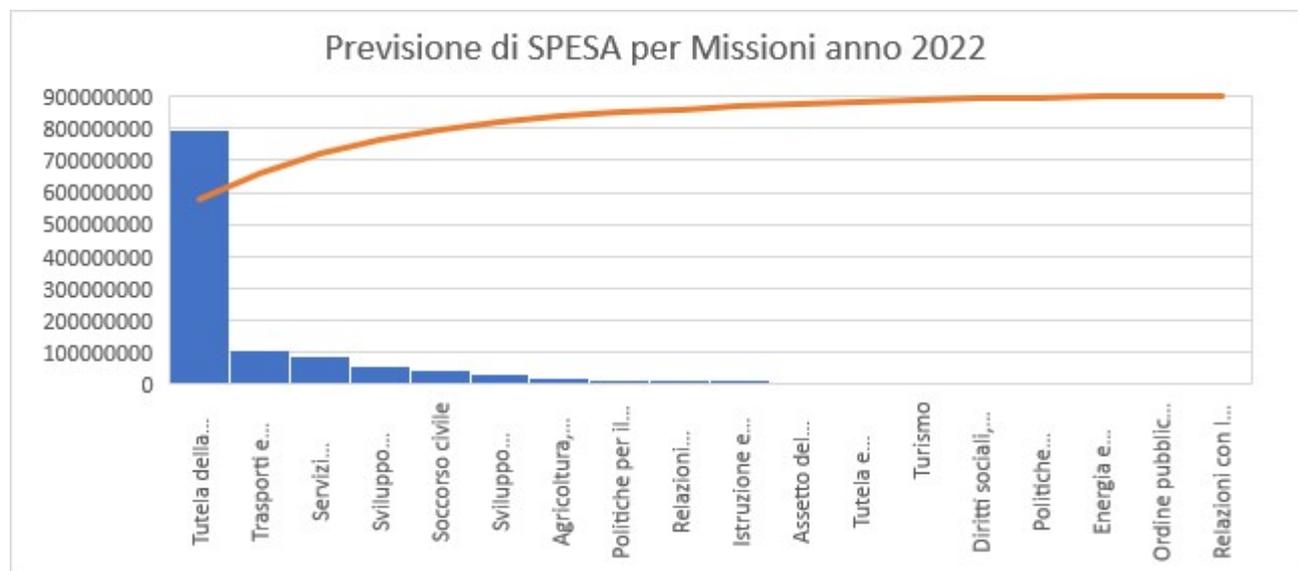
ENTRATE	COMPETENZA		
	2022	2023	2024
Utilizzo avanzo presunto di amministrazione	292.428.649,36	263.252.832,71	253.426.881,59
- di cui Utilizzo Fondo anticipazioni di liquidità	273.013.777,47	263.252.832,71	253.426.881,59
Fondo pluriennale vincolato	1.705.157,85		
Titolo 1 - ENTRATE CORRENTI DI NATURA TRIBUTARIA, CONTRIBUTIVA E PEREQUATIVA	780.593.333,38	757.012.761,02	737.316.211,22
Titolo 2 - TRASFERIMENTI CORRENTI	192.890.223,20	171.997.898,52	170.748.473,13
Titolo 3 - ENTRATE EXTRATRIBUTARIE	7.589.921,31	11.030.225,09	11.003.292,09
Titolo 4 - ENTRATE IN CONTO CAPITALE	269.500.184,77	181.374.019,79	102.382.161,93
Titolo 5 – ENTRATE DA RIDUZIONE DI ATTIVITA' FINANZIARIE	30.190.000,00	30.190.000,00	30.190.000,00
TOTALE ENTRATE FINALI			
Titolo 6 - ACCENSIONE DI PRESTITI	-	-	-
Titolo 7 - ANTICIPAZIONI DA ISTITUTO TESORIERE / CASSIERE			
Titolo 9 - ENTRATE PER CONTO TERZI E PARTITE DI GIRO	437.023.000,00	437.023.000,00	437.023.000,00
TOTALE TITOLI	1.717.786.662,66	1.588.627.904,42	1.488.663.138,37
TOTALE COMPLESSIVO ENTRATE	2.011.920.469,87	1.851.880.737,13	1.742.090.019,96

Grafico: Entrate per Titoli – competenza 2021



Spese per Missioni – Competenza 2022

Missione	Previsione 2022
Servizi istituzionali, generali e di gestione	87362138,39
Ordine pubblico e sicurezza	0
Istruzione e diritto allo studio	12538032,52
Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali	9383988,09
Politiche giovanili, sport e tempo libero	4246303,52
Turismo	9063950,73
Assetto del territorio ed edilizia abitativa	10766783,05
Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	36216678,58
Trasporti e diritto alla mobilità	106499785,6
Soccorso civile	44424841,53
Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	5217085,8
Tutela della salute	792762830,4
Sviluppo economico e competitività	57633345,79
Politiche per il lavoro e la formazione professionale	17002247,91
Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	20165805,51
Energia e diversificazione delle fonti energetiche	3953142,69
Relazioni con le altre autonomie territoriali e locali	0
Relazioni internazionali	14038304,55



5 La performance

4.1 Linee di azione trasversali

Le linee di azione di seguito riportate corrispondono alle iniziative di miglioramento che l'Amministrazione intende realizzare per migliorare la sua capacità di governo e la rispondenza con le attese e le necessità espresse dalla collettività che a vario titolo entra in contatto con la realtà Regionale.

T1 - Rafforzamento della capacità amministrativa;

T2 - Digitalizzazione e realizzazione piena accessibilità, fisica e digitale;

T3 - Contenimento della spesa e corretta gestione economico finanziaria – performance finanziaria;

T4 - Rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari;

T5 - Innalzamento dei livelli di trasparenza e prevenzione fenomeni corruttivi

T6 - Modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione e valorizzazione risorse umane

T8 - Promozione delle pari opportunità

T9 - Smaltimento dell'arretrato e rimozione dei "colli di bottiglia" relativi alle Procedure Complesse connesse al Piano Territoriale definito nell'ambito della TA 1000 Esperti

Ogni obiettivo strategico, per mezzo della sua declinazione operativa concorre alla realizzazione degli obiettivi trasversali declinati.

4.2 Gli Obiettivi Strategici

Come già esposto le priorità riprendono fedelmente le missioni valorizzate nel DEFR 2022-24, da queste, secondo una relazione uno a molti, derivano gli obiettivi strategici, allegati al presente Piano, quale diretta declinazione dei programmi valorizzati nel Documento di Economia e Finanza Regionale.

Agli obiettivi strategici saranno ricondotti, al fine di dare coerenza e linearità all'azione amministrativa ed al suo monitoraggio, anche gli obiettivi operativi così come già definiti nell'ambito del piano della performance 2021-23.