

Allegato 1



Atto: GIUNTA 2021/172 del 09-06-2021
Servizio proponente: DP.A3.03.3G.01
Copia Del Documento Firmato Digitalmente

Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023

A. PREMESSA GENERALE

Il presente piano triennale dei fabbisogni di personale 2021 – 2023 costituisce l'aggiornamento del precedente PTFP per l'annualità 2020 ed è finalizzato a indicare le linee di azione che l'Amministrazione regionale intende seguire per programmare iniziative specifiche di reclutamento di personale, sempre nel rispetto della ottimizzazione delle risorse finanziarie a disposizione e della più efficiente organizzazione degli uffici, anche in considerazione della necessità di provvedere ad un riassetto organizzativo, conseguente al significativo ridimensionamento degli organici avvenuto nell'ultimo quinquennio, nonché ad avviare un percorso di parziale riqualificazione del personale in servizio.

Il piano triennale di rilevazione dei fabbisogni professionali, disciplinato dall'articolo 6 del D.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., così come integrato e modificato dal D. Lgs. n. 75/2017, costituisce uno dei principali atti di programmazione posti in capo alle pubbliche amministrazioni.

L'articolo richiamato stabilisce che le PP.AA. provvedono alla organizzazione e alla disciplina degli uffici, determinando la consistenza della dotazione organica, previa verifica degli effettivi fabbisogni e previa informazione delle organizzazioni sindacali rappresentative, ove prevista nei contratti di cui all'articolo 9 del medesimo decreto legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii. .



Dunque, nel nuovo impianto previsto dal legislatore, introdotto con l'articolo 4 del D. Lgs. n. 75/2017, il Piano triennale dei fabbisogni di personale si sostanzia in uno strumento flessibile e finalizzato a rilevare le effettive esigenze organizzative dell'ente che, secondo quanto previsto al comma 3 dell'articolo 6, in sede di predisposizione dello stesso, è tenuto a indicare la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione *"in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente"*.

La scelta delle professionalità più adatte e delle relative competenze professionali per condurre l'azione amministrativa secondo i principi di efficienza e efficacia, appaiono in questa nuova visione del Piano triennale dei fabbisogni come un presupposto indispensabile per ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire al meglio gli obiettivi di performance organizzativa in modo da erogare servizi più qualificati alla collettività.

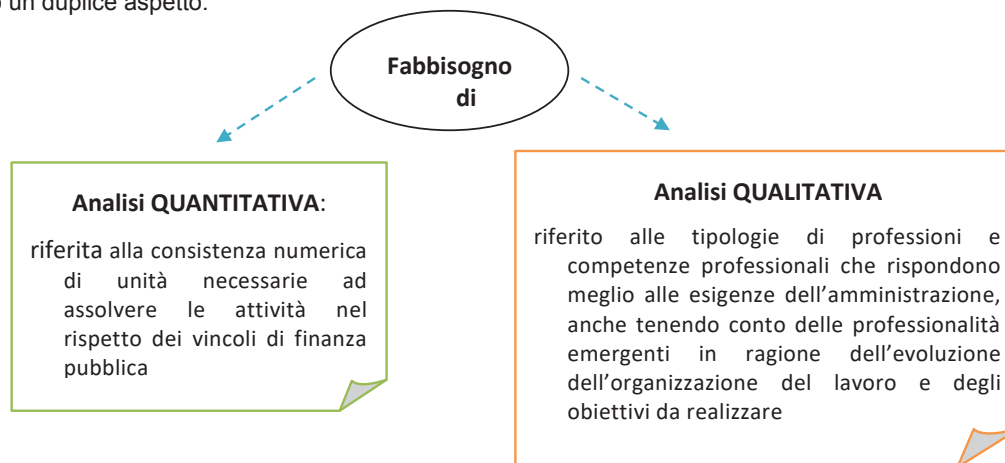
Il corollario di tale visione, dunque, è che come il ciclo di gestione della performance deve svilupparsi in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione economico - finanziaria, così anche il piano triennale dei fabbisogni di personale deve svilupparsi nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, individuando priorità generali strategiche dell'Amministrazione in relazione alle attività e ai servizi di competenza e priorità specifiche dell'Amministrazione.

In quest'ottica innovativa, diventa fondamentale definire "fabbisogni prioritari" o "emergenti" in relazione alle politiche di governo, procedendo all'individuazione di professionalità infungibili, non basandosi semplicemente su una logica di semplice sostituzione del personale cessato a vario titolo ma sulla

valorizzazione di competenze professionali nuove in grado di stare al passo con le nuove modalità di organizzazione del lavoro e dell'offerta di servizi al cittadino.

Il piano di rilevazione dei fabbisogni professionali si sviluppa con una programmazione triennale, che deve essere aggiornata annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere integrato e modificato motivatamente, in ragione delle esigenze organizzative e funzionali dell'Amministrazione.

Come viene evidenziato nelle nuove Linee Guida per la predisposizione dei Piani triennali di rilevazione dei fabbisogni di personale, emanate dal Dipartimento di Funzione Pubblica nel 2018, il nuovo concetto di fabbisogno di personale comporta una attività di analisi e una contestuale rappresentazione delle esigenze sotto un duplice aspetto:



Il presente piano viene dunque proposto non seguendo meramente una logica "sostitutiva e numerica" del personale cessato, che non porterebbe ai risultati attesi, ma avendo come finalità quella di ricomporre lo squilibrio tra le dotazioni organiche e l'effettivo fabbisogno di personale in possesso di specifiche professionalità che rappresenta proprio il nodo centrale perché l'Amministrazione possa, nel breve e medio periodo, adeguarsi alle necessità e ai fabbisogni dei cittadini.

B. CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Con riguardo alla materia della programmazione dei fabbisogni professionali, si ritiene utile ricordare le più importanti disposizioni normative e di prassi amministrativa:

A. Il previgente articolo 39 della L. n.449/1997 stabiliva che gli organi di vertice delle PPAA, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, dovessero provvedere alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68

B. L'attuale articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001, integrato e modificato dall'articolo 4 del D.Lgs. n. 75/2017 (c.d. riforma Madia), prevede che le PP.AA. definiscono l'organizzazione degli uffici, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni, gli atti necessari al fine di perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini. Nell'ambito del Piano triennale di rilevazione dei fabbisogni, che deve specificare le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso, le PP.AA. devono curare l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso le diverse procedure di reclutamento del personale.

I punti di innovazione introdotti dalla riforma Madia sono i seguenti:

1. nella nuova visione di superamento del concetto "statico" di dotazione organica, il PTFP si configura come lo strumento di programmazione strategica per individuare le effettive esigenze di personale in stretta relazione con i vincoli finanziari e di programmazione economica

2. la dotazione organica non è definita più soltanto in termini numerici di posti liberi e/o occupati, ma viene trasformata in un valore di spesa potenziale massima, da intendere come limite assoluto invalicabile per l'Amministrazione, e, pertanto, rappresenta il valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile programmazione economica

3. la eventuale rimodulazione della dotazione organica, in relazione ai nuovi fabbisogni organizzativi e funzionali, deve garantire comunque il principio della neutralità finanziaria.

C. Le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale, predisposte dal Dipartimento di Funzione pubblica, registrate alla Corte dei Conti in data 9 luglio 2018 e pubblicate il 27 luglio 2018, hanno l'obiettivo di orientare le PP.AA. nella predisposizione dei propri piani di fabbisogni professionali secondo le novità introdotte al D.Lgs. n. 165/2001 dalla c.d. Riforma Madia che vedono la trasformazione dello

Obiettivo delle linee di indirizzo è favorire cambiamenti organizzativi che superino i modelli di fabbisogno fondati sulle logiche delle dotazioni organiche storicizzate, a loro volta discendenti dalle rilevazioni di carichi di lavoro ormai superate sul piano dell'evoluzione normativa e dell'organizzazione del lavoro e delle professioni, lasciando libertà al vertice politico, in relazione alle specificità di ciascuna amministrazione e dai rispettivi ordinamenti

C. CONTESTO ORGANIZZATIVO

L'Amministrazione regionale del Molise, ai sensi del vigente Atto di organizzazione delle strutture dirigenziali di cui alla deliberazione giuntale n. 574 del 18 dicembre 2018, come modificato e integrato da successivi atti deliberativi giuntali, è articolato in n. 4 Dipartimenti, n. 1 Direzione generale della Salute, n. 6 Strutture autonome della Presidenza cui si aggiungono le strutture amministrative del Consiglio Regionale.

Organigramma delle strutture della Giunta regionale

Strutture Autonome

Servizi:

- Autorità di Audit
- Datore di lavoro
- Avvocatura regionale
- Segreteria della Giunta regionale
- Centrale unica di committenza
- Logistica, patrimonio e servizi generali

Dipartimento Primo

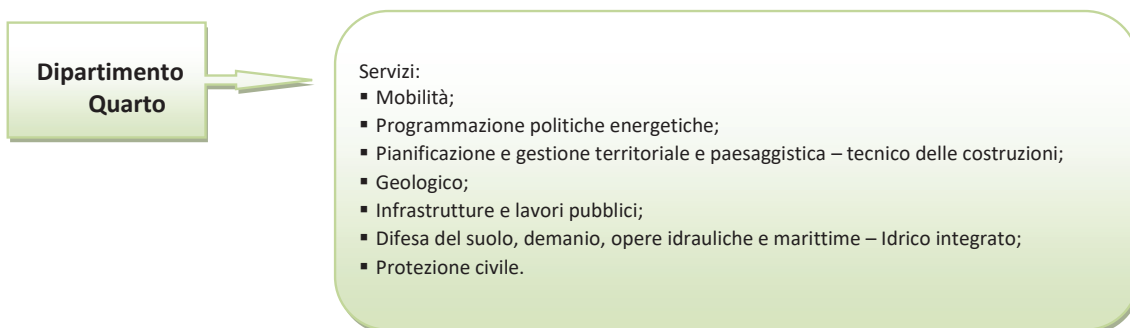
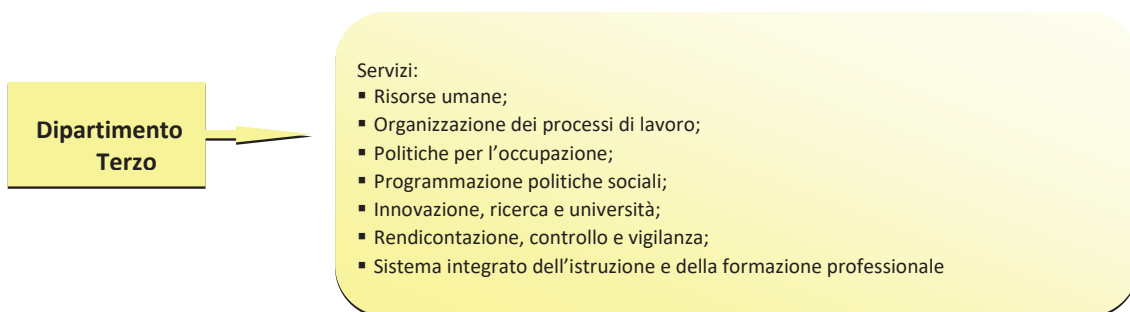
Servizi:

- Gabinetto del Presidente della Regione e degli affari istituzionali;
- Coordinamento programmazione comunitaria Fondo FESR-FSE;
- Coordinamento Fondo Sviluppo e Coesione;
- Supporto all'Autorità di gestione del POR FESR-FSE per procedure di appalto e altri macroprocessi diversi dagli aiuti;
- Supporto all'autorità di Gestione del POR FESR-FSE in materia di aiuti;
- Competitività dei sistemi produttivi, sviluppo delle attività industriali ed artigianali – Cooperazione territoriale europea – Politiche della concorrenza, internazionalizzazione delle imprese e marketing territoriale;
- Politiche culturali, di promozione turistica e sportiva – Rapporti coi molisani nel mondo

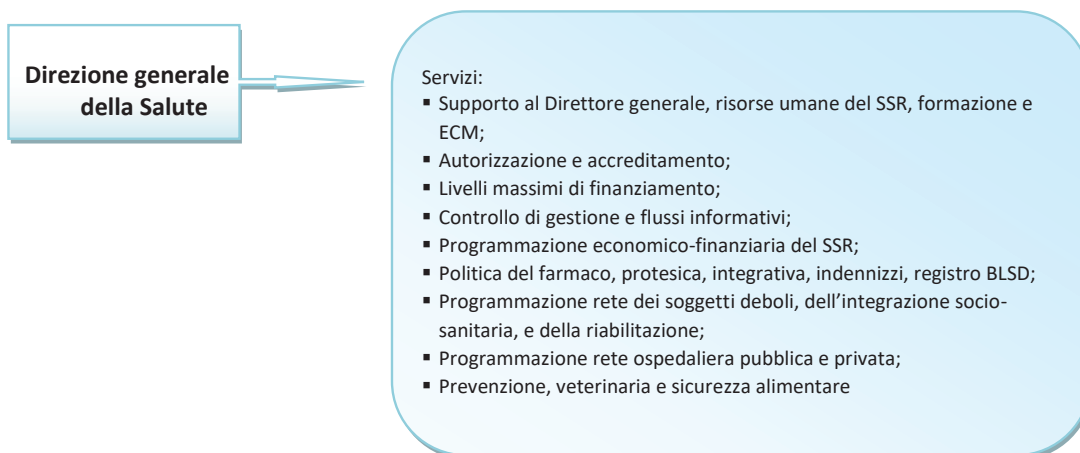
Dipartimento Secondo

Servizi:

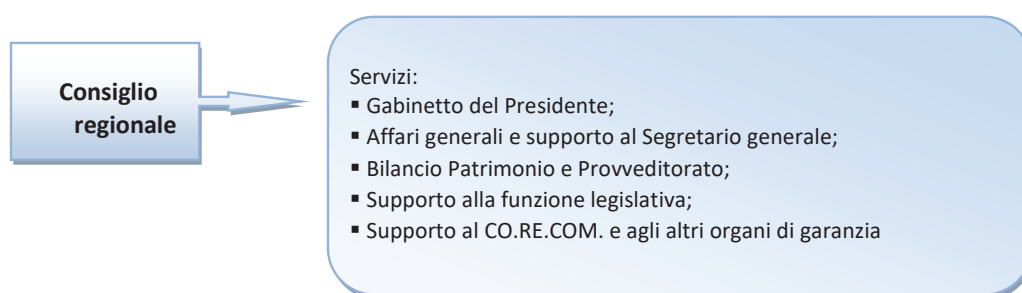
- Risorse finanziarie, bilancio e ragioneria generale;
- Riforme istituzionali e controllo enti locali e sub regionali;
- Tutela e valutazioni ambientali;
- Fitosanitario regionale – Tutela e valorizzazione della montagna e delle foreste, biodiversità e sviluppo sostenibile;
- Coordinamento e gestione delle politiche europee per l'agricoltura, l'acquacoltura e pesca – Attività venatoria;
- Economia del territorio, attività integrative, infrastrutture rurali e servizi alle imprese – sostegno al reddito e condizionalità



Organigramma delle strutture della Direzione generale della Salute



Organigramma delle strutture del Consiglio regionale



D. SITUAZIONE DEL PERSONALE

Per avere un quadro esaustivo della situazione del personale dipendente dell'Amministrazione regionale si ritiene utile riportare con le seguenti tabelle il personale in servizio assegnato a ciascuna delle macrostrutture regionali (tabella A) alla data del 1° maggio 2021:

TABELLA A		Strutture autonome	Dipartimento Primo		Dipartimento Secondo	Dipartimento Terzo			Dipartimento Quarto		Direzione Salute	Consiglio regionale
			Dip	IRESMO		Dip	CPI	ESU	Dip	C.F.		
A	Tecnico manutentivo e servizi ausiliari	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
B1	Amm.vo informatico tecnico manutentivo	5	6	0	17	15	5	1	14	0	7	10
B3	Amm.vo informatico tecnico manutentivo	5	8	0	9	9	5	2	4	0	1	4
C	Amministrativo contabile	8	4	0	11	11	8	1	11	3	2	2
C	Tecnico Amministrativo	2	1	0	11	3	0	1	8	4	1	5
C	Informatico Amministrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D1	Amministrativo contabile	6	10	0	9	6	2	0	8	0	3	5
D1	Socio Amministrativo	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0
D1	Tecnico Amministrativo	3	1	0	7	0	0	0	6	0	0	1
D1	Informatico Amministrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D3	Amministrativo contabile	2	14	0	9	15	0	1	9	2	2	4
D3	Tecnico Amministrativo	0	6	0	12	2	0	0	18	3	1	0
D3	Socio Umanistico Amministrativo	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
D3	Informatico Amministrativo	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
D3	Giuridico legale	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D3	Sanitario	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0
		35	51	1	86	62	21	6	79	12	20	31

La precedente Tabella A, dunque, fotografa la composizione del personale assegnato ad ogni macrostruttura dell'Amministrazione regionale: Strutture autonome della Presidenza, Dipartimento Primo, Dipartimento Secondo, Dipartimento Terzo, Dipartimento Quarto, Direzione generale della Salute e Consiglio regionale.

Con riferimento ai dati contenuti nella precedente tabella, si ritiene utile evidenziare alcune informazioni:

- il personale in servizio presso l'Istituto per gli studi storici del Molise (IRESMO) è stato inserito all'interno del Dipartimento Primo in quanto l'art. 2 della L.R. n. 8/2015 prevede che il direttore responsabile del Servizio competente in materia di politiche culturali ricopre anche la funzione di direttore dell'IRESMO;
- il personale assegnato all'Ente per lo Studio Universitario (ESU) è stato conteggiato nel Dipartimento Terzo in quanto l'art. 3 della L.R. n. 8/2015 prevede che il direttore responsabile del Servizio competente in materia di diritto allo studio universitario ricopre anche la funzione di Direttore dell'ESU,
- il personale dipendente delle Province e assegnato ai centri per l'impiego, transitato in Regione ai sensi dell'art. 1, commi 793 – 799, della L. n. 205/20017 è inserito all'interno del Dipartimento Terzo, in quanto competente sulle politiche per il lavoro;
- le n. 12 unità di personale assunto con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato e assegnato alle funzioni del Centro funzionale e della sala operativa del Servizio di Protezione civile è inserito all'interno del Dipartimento Quarto.

I dati contenuti nella precedente tabella A sulle assegnazioni del personale regionale con qualifica non dirigenziale devono essere letti in combinato disposto con la seguente **tabella B** che riporta i dati del personale del ruolo regionale assegnato rispettivamente alle c.d. Segreterie politiche degli amministratori, il personale che risulta in aspettativa e/o utilizzato presso altri Enti in posizione di comando, e il personale distaccato presso l'Agenzia regionale Molise Lavoro ai sensi della L.R. 27/1999 e L.R. n. 6/2018:

TABELLA B		Personale regionale assegnato ex LR 15/1991	Aspettativa /comando	Agenzia regionale Molise Lavoro
Categorie e profili professionali				
A	Tecnico manutentivo e servizi ausiliari	0	1	0
B1	Amm.vo informatico tecnico manutentivo	2	0	2
B3	Amm.vo informatico tecnico manutentivo	0	0	1
C	Amministrativo contabile	0	1	13
C	Tecnico Amministrativo	2	0	1
D1	Tecnico Amministrativo	0	0	1
D3	Amministrativo contabile	0	1	0
		4	3	18

Per un quadro più esaustivo e completo sulla situazione del personale con qualifica non dirigenziale, è utile illustrare per completezza anche i dati inerenti il personale che nel corso dell'anno 2021 verrà cessato a vario titolo, dati da cui si evidenzia, ancora una volta nell'ultimo quinquennio, un andamento decisamente decrescente del personale in servizio.

Per completezza, nella seguente **Tabella C1** viene riportato il numero dei cessati, di cui si ha notizia certa alla data del 1° maggio 2021, mentre nella seconda **tabella C2** viene rappresentata l'incidenza delle cessazioni su ciascuna macrostruttura regionale:

tabella C1	
<i>Totale Cessati anno 2021</i>	
<i>categoria</i>	<i>n pensionati</i>
B1	3
B3	5
C	7
D1	12
D3	19
<i>totale</i>	46

Tabella C2	Cessati al 31/12/2021				
	Macrostrutture	Cat A	Cat B1	Cat B3	Cat C
Strutture autonome					4
Dipartimento Primo				1	4
Dipartimento Secondo		1	1	1	3
Dipartimento Terzo		2	3	4	5
Dipartimento Quarto					9
DG Salute					1
Consiglio regionale			1		5
Altri				1	
	0	3	5	7	31

Per quanto riguarda la situazione del personale con qualifica dirigenziale, sempre alla data del 1° maggio 2021, il quadro della situazione è offerto dalla seguente **Tabella D**:

Dirigenti di ruolo con incarico non apicale	Dirigenti di ruolo con incarico apicale	Dirigenti TD con incarico di funzione	Dirigenti TD con incarico di funzione apicale	Dirigenti in posizione di comando in uscita
18	4	2	3	1

I dati sopra riportati evidenziano ancora una situazione di sofferenza organizzativa. Infatti, il personale con qualifica dirigenziale ad oggi in servizio presso l'Amministrazione regionale risulta essere così suddiviso:

- n. 18 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 (Direttore di Dipartimento, Segretario generale del Consiglio regionale, Direttore generale della salute, Direttore dell'ARML);
- n. 1 unità di personale di ruolo inquadrato nella qualifica dirigenziale utilizzato in posizione di comando presso altre pubblica amministrazione;
- n. 2 unità di personale incaricate di funzioni dirigenziali (assunzione a tempo determinato);
- n. 3 unità di personale incaricate di funzioni dirigenziali apicali (assunzione a tempo determinato).

E. DOTAZIONE ORGANICA

Rappresentata nel precedente paragrafo D. la situazione relativa al personale in servizio con qualifica non dirigenziale e dirigenziale, bisogna ora analizzare la situazione della dotazione organica regionale, intesa come la misura massima del complesso delle risorse umane, suddivise per categoria e profilo professionale, necessarie allo svolgimento delle attività dell'Amministrazione al fine di conseguire gli obiettivi e le finalità istituzionali.

E.1 Consistenza numerica, sviluppo e rimodulazione della dotazione organica

La dotazione organica regionale, secondo le Linee di indirizzo del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle pubbliche amministrazioni, registrata alla Corte dei Conti in data 9 luglio 2018, non viene più definita soltanto in termini strettamente numerici di posti liberi e/o occupati, ma è trasformata in un valore di spesa potenziale massima, da intendere come limite assoluto invalicabile per l'Amministrazione. Ogni sua eventuale rimodulazione, in relazione ai nuovi fabbisogni organizzativi e funzionali, deve garantire sempre e comunque il rispetto del principio della neutralità finanziaria.

La dotazione organica della Regione Molise del personale con qualifica non dirigenziale è fotografata, alla data del 1° maggio 2021, nella **tabella E**:

Colonne	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Categorie/profili professionali	dotazione organica regionale	dotazione organica CPI L.R. 6/2018 al 1/12/2018	dotazione complessiva	Valore finanziario massimo	ruolo	CPI	TD	comando entrata	comando uscita
A Tecnico manutentivo e servizi ausiliari	0	2	2	€ 51.407,38	0	2	0	0	1
B1 Amm.vo informatico tecnico manutentivo	109	6	115	€ 3.133.971,95	79	5	0	0	0
B3 Amm.vo informatico tecnico manutentivo	76	14	90	€ 2.589.438,60	42	5	0	0	0
C Amministrativo contabile	100	10	110	€ 3.384.313,90	64	8	3	0	0
C Tecnico Amministrativo	53	0	53	€ 1.630.623,97	33	0	4	0	0
C Informatico Amministrativo	7	0	7	€ 215.365,43	0	0	0	0	0
D1 Amministrativo contabile	80	2	82	€ 2.747.742,10	45	2	0	0	0
D1 Socio Amministrativo	4	0	4	€ 134.036,20	3	0	0	0	0
D1 Tecnico Amministrativo	35	0	35	€ 1.172.816,75	19	0	0	0	0
D1 Informatico Amministrativo	5	0	5	€ 167.545,25	0	0	0	0	0
D3 Amministrativo contabile	100	2	102	€ 3.917.147,82	52	2	2	0	0
D3 Tecnico Amministrativo	60	1	61	€ 2.342.608,01	37	1	3	0	0
D3 Socio Umanistico Amministrativo	4	0	4	€ 153.613,64	2	0	0	0	0
D3 Informatico Amministrativo	1	0	1	€ 38.403,41	1	0	0	0	0
D3 Giuridico legale	6	0	6	€ 230.420,46	3	0	0	0	0
D3 Sanitario	3	0	3	€ 115.210,23	3	0	0	0	0
Totale comparto	643	37	680	€ 22.024.665,10	383	25	12	0	1

Atto: GIUNTA 2021/172 del 09-06-2021
Servizio proponente: DP.A3.03.3G.01
Soggetti del Documento Primario Drogadante

La tabella E è suddivisa in due macro parti. La prima parte corrispondente alle colonne A, B, C, descrive il numero dei posti che compongono nel complesso la dotazione organica che risulta essere pari a 680 posti (di cui n. 643 propri regionali e n. 37 posti inseriti nella dotazione organica regionale ai sensi del combinato disposto di cui all'art. 1, commi 793 – 799, della L. n. 205/2017 e della L.R. n. 6/2018), mentre la seconda parte corrispondente alle colonne E, F, G, H e I fotografa la situazione del personale in servizio, di cui si è già trattato nel paragrafo D. La colonna D, invece, riporta il valore finanziario massimo della dotazione organica corrispondente a € 22.024.665,10.

Analizzando i fabbisogni prioritari di risorse umane dell'Amministrazione, in relazione alle scelte programmatiche occupazionali previste per la presente annualità, risulta necessario procedere ad una parziale rimodulazione della medesima dotazione organica del personale con qualifica non dirigenziale, garantendo il principio di neutralità finanziaria e nel rispetto del limite finanziario massimo della stessa, pari appunto, a € 22.024.655,10.

La dotazione organica regionale è quindi rimodulata come riportato nella seguente **tabella F**:

TABELLA F		Colonne	A	B	C	D	
Categorie/profili professionali		dotazione regionale rimodulata	dotazione organica CPI L.R. 6/2018 al 1/12/2018	dotazione complessiva	valore finanziario massimo dot org		
					costo unitario per categoria	costo totale per categoria	
A	Tecnico manutentivo e servizi ausiliari	0	2	2	€ 25.703,69	€ 51.407,38	
B1	Amm.vo informatico tecnico manutentivo	110	6	116	€ 27.251,93	€ 3.161.223,88	
B3	Amm.vo informatico tecnico manutentivo	76	14	90	€ 28.771,54	€ 2.589.438,60	
C	Amministrativo contabile	100	10	110	€ 30.766,49	€ 3.384.313,90	
C	Tecnico Amministrativo	61	0	61	€ 30.766,49	€ 1.876.755,89	
C	Informatico Amministrativo	7	0	7	€ 30.766,49	€ 215.365,43	
D1	Amministrativo contabile	81	2	83	€ 33.509,05	€ 2.781.251,15	
D1	Socio Amministrativo	4	0	4	€ 33.509,05	€ 134.036,20	
D1	Tecnico Amministrativo	35	0	35	€ 33.509,05	€ 1.172.816,75	
D1	Informatico Amministrativo	5	0	5	€ 33.509,05	€ 167.545,25	
D3	Amministrativo contabile	92	2	94	€ 38.403,41	€ 3.609.920,54	
D3	Tecnico Amministrativo	60	1	61	€ 38.403,41	€ 2.342.608,01	
D3	Socio Umanistico Amministrativo	4	0	4	€ 38.403,41	€ 153.613,64	
D3	Informatico Amministrativo	1	0	1	€ 38.403,41	€ 38.403,41	
D3	Giuridico legale	6	0	6	€ 38.403,41	€ 230.420,46	
D3	Sanitario	3	0	3	€ 38.403,41	€ 115.210,23	
Totale comparto		645	37	682		€ 22.024.330,72	

Dai dati riportati, si evince che il valore finanziario potenziale massimo della dotazione organica corrisponde ora a € 22.024.330,72, con una diminuzione rispetto alla precedente tabella E pari a € 334,38 e, dunque, il principio della neutralità finanziaria viene assicurato.

La presente rimodulazione è stata attuata secondo i seguenti principi:

- trasformazione e soppressione di n. 8 posti liberi di categoria "D3" del ruolo regionale, il cui profilo professionale amministrativo contabile passa da una disponibilità di n. 100 posti a una disponibilità di n. 92 posti;
- aumento di n. 8 posti di categoria "C" del ruolo regionale, il cui profilo professionale "tecnico amministrativo" passa da una disponibilità di n. 3 posti a una disponibilità di n. 11 posti;

- aumento di n. 1 posto di categoria D1 del ruolo regionale, il cui profilo professionale “amministrativo contabile” passa da una disponibilità di n. 80 a una disponibilità di n. 81 posti;
- aumento di n. 1 posto di categoria B1 del ruolo regionale che passa da una disponibilità di n. 109 a una disponibilità di n. 110 posti.

Per completare nel modo più esaustivo possibile il quadro generale della dotazione organica è opportuno ricordare che ai sensi delle deliberazioni giuntali n. 289/2019 e n. 338/2019 recanti il Piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2019 – 2021 e le deliberazioni giuntali n. 503/2020 e 8/2021 recanti il Piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2020 – 2022, sono stati riservati i seguenti posti per procedure di reclutamento quali concorso pubblico e istituto della mobilità volontaria esterna ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., le cui procedure non sono state ancora concluse:

TABELLA G		posti riservati ex DGR 289	posti riservati ex DGR n. 503/2020
Categorie e profili professionali			
C	Amministrativo contabile	10	1
C	Tecnico Amministrativo	11	2
C	Informatico Amministrativo	5	2
D1	Amministrativo contabile	8	0
D1	Tecnico Amministrativo	10	0
D1	Informatico Amministrativo	5	0
D3	Amministrativo contabile	0	5
D3	Tecnico Amministrativo	0	7
	Dirigenti	10	2
		59	19

Per quanto riguarda la dotazione organica dirigenziale, si riporta di seguito la **Tabella H** che ne raffigura la situazione:

Tabella H dotazione organica	posti occupati				posti liberi e non disponibili	posti liberi
	ruolo	TD	comando in entrata	comando in uscita		
43	22	5	0	1	10 (ex DGR 289/2019)	4
					2 (ex DGR n. 503/2020)	

Dei n. 43 posti della dotazione organica risulta che:

- n. 22 posizioni sono occupate dal personale dirigenziale di ruolo;
- n. 5 posizioni sono occupate da personale assunto a tempo determinato per incarico di funzione (di cui n. 2 unità per incarico di funzione dirigenziale e n. 3 unità per incarico di funzione dirigenziale apicale);
- n. 1 unità di personale con qualifica dirigenziale di ruolo è utilizzato presso altra PA in posizione di comando;
- n. 10 posti sono riservati ai sensi del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019 – 2021 (DGR n. 289/2019 e 338/2019);
- n. 2 posti sono riservati ai sensi del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020 – 2022;

pertanto, alla data del 1° maggio 2021, risultano liberi e disponibili n. 4 posti.

E.2 Profili professionali

Il personale inquadrato nella dotazione organica della Regione Molise è suddiviso, ai sensi dei vigenti CC.CC.NN.LL. e del vigente mansionario regionale di cui alla deliberazione giunta n. 712/2002, nelle categorie giuridiche A, B (B1 e B3), C e D (D1 e D3), integrato e modificato dall'allegato B alla DGR n. 289/2019 e n. 338/2019, è articolato nei seguenti profili professionali riportati di seguito nella Tabella I:

TABELLA I

Categoria giuridica	profilo professionale
A	TECNICO-MANUTENTIVO E SERVIZI AUSILIARI
B1	AMMINISTRATIVO -INFORMATICO E TECNICO-MANUTENTIVO
B3	AMMINISTRATIVO -INFORMATICO E TECNICO-MANUTENTIVO
C	AMMINISTRATIVO-CONTABILE
C	TECNICO-AMMINISTRATIVO
C	INFORMATICO - AMMINISTRATIVO
D1	AMMINISTRATIVO-CONTABILE
D1	SOCIO-AMMINISTRATIVO
D1	TECNICO-AMMINISTRATIVO
D1	INFORMATICO - AMMINISTRATIVO
D3	AMMINISTRATIVO-CONTABILE
D3	TECNICO-AMMINISTRATIVO
D3	SOCIO-UMANISTICO-AMMINISTRATIVO
D3	INFORMATICO-AMMINISTRATIVO
D3	GIURIDICO-LEGALE
D3	SANITARIO

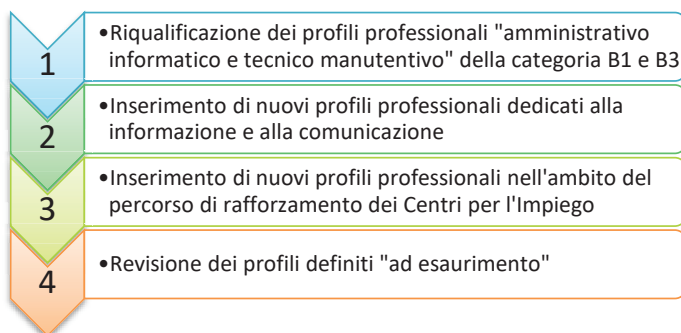
Atto: GIUNTA 2021/172 del 09-06-2021
 Servizio proponente: DP.A3.03.3G.01
 Copia Del Documento Firmato Digitalmente

Sui profili professionali, ancorché nelle more della conclusione dei lavori della Commissione paritetica nazionale istituita dall'art. 11 del CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018, risulta comunque necessario provvedere ad una rivisitazione, seppur parziale, dei profili professionali al fine di adeguare le più urgenti criticità alle attività di competenza istituzionale.

Come già evidenziato nelle deliberazioni n. 289/2019 e n. 338/2019, i posti di categoria "D3", nei diversi profili professionali, sono ad oggi definiti profili "a esaurimento", in quanto l'art. 12 del CCNL 21 maggio 2018 ha previsto che l'accesso alla categoria "D", avviene unicamente nella posizione giuridica D1, di fatto abolendo la categoria giuridica "D3". Parimenti, in coerenza con i precedenti provvedimenti organizzativi adottati dall'Amministrazione regionale, anche i profili della categoria "A", sono definiti "a esaurimento".

L'attuale mansionario regionale di cui alla DGR n. 712/2002, così come integrato e modificato dalla DGR n. 289/2019 e n. 338/2019, necessita di una ulteriore integrazione e parziale revisione, pur nelle more della conclusione dei lavori della Commissione paritetica prevista dall'art. 11 del CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018, istituita per una revisione dell'attuale sistema di classificazione del personale nonché per un'analisi di alcune specificità professionali.

Allo stato, il percorso di integrazione e revisione del richiamato mansionario regionale vede una quadruplici direzione:

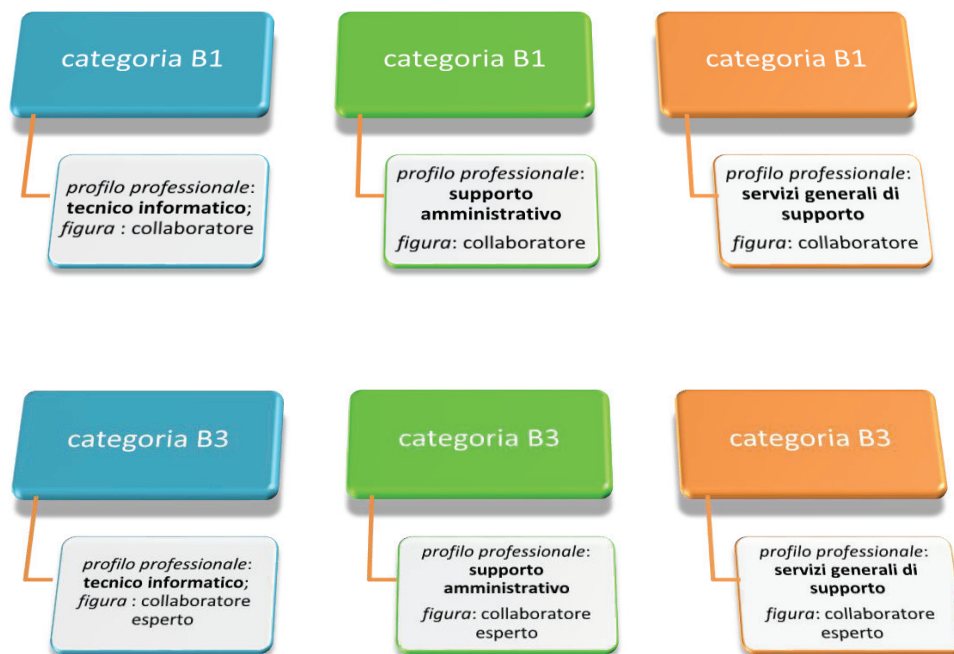


Per quanto attiene il punto 1, cioè alla riqualificazione dei profili professionali “amministrativo informatico e tecnico manutentivo” delle categorie B1 e B3, si parte da un modello organizzativo di gestione del personale che, in funzione delle esigenze gestionali dell’Amministrazione regionale, consenta di raggiungere obiettivi di presidio dei processi nonché di funzionalità del sistema maggiori rispetto al vecchio modello.

Il percorso di riqualificazione e di individuazione di nuovi profili professionali focalizza l’attenzione sulle professionalità, anche individuando aspetti trasversali, e favorendo, nella qualificazione professionale, una maggiore flessibilità nel corretto presidio dei processi di lavoro. Tutto mediante una ridefinizione dei contenuti costitutivi e di differenziazione tra i profili professionali a contenuto essenzialmente di supporto gestionale.

Pertanto, rappresentando i profili professionali la specificazione in termini di contenuti generali del lavoro delle singole “funzioni/attività” necessarie all’Amministrazione regionale, in coerenza con le categorie contrattuali previste dai vigenti CC.CC.NN.LL. e con i profili giuridici, le categorie giuridiche B1 e B3 vengono articolate nei seguenti profili professionali:

Atto: GIUNTA 2021/172 del 09-06-2021
 Servizio proponente: DP.A3.03.3G.01
 Copia Del Documento Firmato Digitalmente

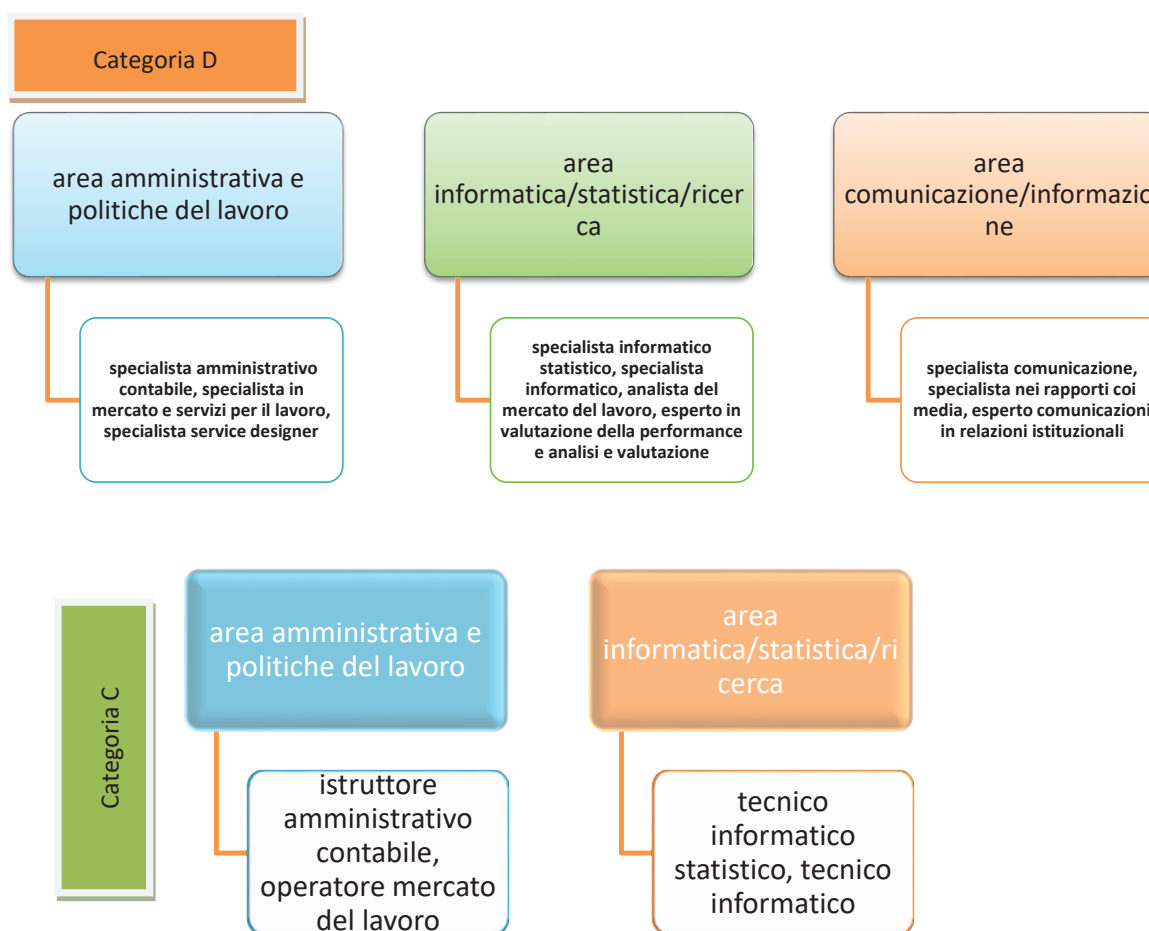


Con successivo provvedimento, a seguito del perfezionamento del percorso delle relazioni sindacali, il personale di categoria B1 e B3 verrà ricollocato nei descritti profili professionali, come sopra descritti e riportati nell’allegato A al presente atto.

Sul secondo punto, e cioè l'inserimento dei nuovi profili professionali dedicati alla comunicazione e all'informazione, è da evidenziare che l'art. 18 *bis* del CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018, nell'ambito dei processi di innovazione del lavoro pubblico e al fine di migliorare le attività di informazione e comunicazione svolte dalle PP.AA., ha introdotto, nelle more della definizione dei lavori della Commissione paritetica istituita dall'art. 11 al fine di revisionare i sistemi di classificazione del personale, all'interno della categoria D e C i profili professionali dedicati alla comunicazione "*idonei a garantire l'ottimale attuazione dei compiti e funzioni connesse alle suddette attività*". Pertanto, nell'allegato A al presente atto, all'interno delle categorie giuridiche D e C verranno riportati i relativi mansionari contenuti nel richiamato CCNL 2018.

Con riferimento al punto 3, e cioè all'inserimento di nuovi profili professionali nell'ambito del percorso di rafforzamento dei Centri per l'Impiego, è necessario prevedere all'interno del mansionario regionale, profili specifici finalizzati ad individuare le professionalità maggiormente adatte al potenziamento dei Centri per l'impiego, ai sensi dell'art. 1, comma 258 della L. 145/2018, come, peraltro, già individuati nel Documento di lavoro della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome del 6 giugno 2019.

Tale documento di lavoro, trasmesso dal Servizio di Gabinetto del Presidente della Regione e degli Affari istituzionali con nota prot. n. 72282/2019, conservata agli atti, individua precise aree di lavoro da implementare con nuove risorse professionali suddivise in tre aree di riferimento per la categoria D, come di seguito riportato:



Ciascuna regione, in ragione delle necessità organizzative e funzionali, può inserire figure afferenti alle categorie giuridiche A e B e, conseguentemente, scegliere le figure professionali da implementare.

Avvalendosi di tale facoltà, il Servizio Politiche per l'occupazione, con nota prot. n. 89628/2021 e con nota 90266/2021, nel trasmette l'organigramma dei Centri per l'impiego di Campobasso, Termoli e Isernia, ha evidenziato quali necessità organizzative i seguenti profili e figure professionali:

- "Specialista in mercato e servizi per il lavoro" (cat. D);
- "Specialista amministrativo contabile" (cat. D);

- “Specialista informatico” (cat. D);
- “Operatore mercato del lavoro” (cat. C);
- “Istruttore amministrativo contabile” (cat. C);
- “Operatore informatico” (cat. C);
- “Collaboratore/Operatore amministrativo” (cat B).

Nel richiamato Documento di lavoro della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome vengono specificate le caratteristiche delle figure professionali, il mansionario, i titoli di studio per l’accesso nonché le relative procedure di selezione.

Ultima direttrice di modifica del mansionario regionale di cui alla DGR n. 712/2002 riguarda una ridefinizione dei profili definiti “ad esaurimento” anche e soprattutto in ragione delle disposizioni di cui all’art. 12 del CCNL Funzioni locali 18 maggio 2018.

L’allegato A al presente atto denominato “Modello delle competenze e sistema dei profili professionali dell’Amministrazione regionale” contiene tutte le specificazioni sopra rappresentate. Con successivo provvedimento di ulteriore modifica ed integrazione del mansionario, si provvederà a riqualificare il personale inquadrato nelle categorie C e D.

F. RILEVAZIONE DEI FABBISOGNI

La rilevazione dei fabbisogni di personale, pur se parziale allo stato e coincidente con le iniziative derogatorie di seguito descritte nel dettaglio (paragrafo G), è sempre condotta secondo una duplice ottica: quella quantitativa e quella qualitativa.

Il metodo seguito nella rilevazione dei fabbisogni di personale, anche questa volta, è stato quello di analizzare la situazione di ciascuna delle macrostrutture regionali al fine di verificare non solo il numero del personale “minimo” essenziale per l’espletamento delle procedure di competenza ma anche il numero di personale che in modo efficace ed efficiente possa concludere le procedure di competenza.

La verifica quali-quantitativa comporta anche un’analisi dettagliata sull’adeguatezza della distribuzione del personale nelle diverse strutture anche in relazione alla formazione culturale e professionale.

I fattori che vengono presi in considerazione relativamente alle ipotesi di potenziamento dell’organico e del bilanciamento nell’utilizzo delle risorse umane sono

- a. la struttura organizzativa: Direzione/Servizio;
- b. le attività di competenza;
- c. l’articolazione nelle diverse unità operative organiche (c.d. uffici);
- d. il livello e la tipologia dell’informatizzazione;
- e. l’efficienza operativa degli attori organizzativi;
- f. numero del personale cessato a vario titolo per Direzione/Servizio.

Dall’esame attuale condotto dal competente Servizio delle risorse umane risulta la necessità di potenziare l’area tecnica e l’area dei centri per l’impiego, sulle quali ha inciso in modo significativo il numero di cessazioni dal servizio. Su entrambe le aree, infatti, risulta necessario attivare un intervento qualitativo di potenziamento delle strutture in modo da reinserire personale in possesso di specifiche competenze professionali e culturali. A tal fine risponde la scelta dell’Amministrazione regionale di attivare i due percorsi “derogatori” descritti al successivo paragrafo G., rinviando a successivo atto la programmazione di iniziative occupazionali aggiuntive.

D. ASSUNZIONI OBBLIGATORIE

L’Amministrazione regionale, dai dati contenuti nel c.d. Prospetto Informativo relativo all’anno 2020, è in regola delle percentuali da destinare alle assunzioni obbligatorie di cui alla L. n. 68/99 e ss.mm.ii..

E. LAVORO FLESSIBILE

Al fine di fornire informazioni inerenti il lavoro flessibile, è utile ricordare che presso l’Amministrazione regionale, alla data del 1° maggio 2021, sono attivi n. 17 rapporti di lavoro flessibili:

- n. 2 figure con incarico di funzione dirigenziale di cui all’art. 19, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001 (rispettivamente per il Servizio Risorse finanziarie, bilancio e ragioneria generale e per il Servizio

Competitività dei sistemi produttivi, sviluppo delle attività industriali, commerciali e artigianali - politiche della concorrenza, internazionalizzazione delle imprese e marketing territoriale);

- n. 3 figure con incarico di funzione dirigenziale apicale (Direttore del dipartimento Primo, Direttore del Dipartimento Secondo, Direttore del Dipartimento Quarto);
- n. 12 figure con qualifica non dirigenziale per le attività del c.d. Centro funzionale di Protezione civile, suddivisi nelle seguenti categorie giuridiche:
 - n. 2 dipendenti in categoria D3 profilo professionale "amministrativo contabile";
 - n. 3 dipendenti in categoria "D3", profilo professionale "tecnico amministrativo";
 - n. 3 dipendenti in categoria "C", profilo professionale "amministrativo contabile";
 - n. 4 dipendenti in categoria "C", profilo professionale "tecnico amministrativo".

Questi ultimi rapporti a tempo determinato per il personale con qualifica non dirigenziale sono stati

Relativamente alle n. 12 unità di personale con qualifica non dirigenziale a tempo determinato, è opportuno ricordare che l'Amministrazione regionale, a seguito dell'avvenuta soppressione dell'Agenzia regionale di Protezione civile (art. 11 L.R. n. 8/2015), e del riassetto all'interno dell'Amministrazione delle competenze in materia di Protezione civile, è subentrata nei contratti subordinati di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato in servizio alla data di entrata in vigore della L.R. n. 8/2015, con decorrenza 1° gennaio 2016.

F. CAPACITA' DI SPESA ASSUNZIONALE

L'Amministrazione regionale, come peraltro tutte le PP.AA., per l'attivazione delle diverse iniziative occupazionali, è assoggettata dalla vigente normativa a un ferreo sistema vincolistico.

Allo stato, ai fini assunzionali, gli enti sono tenuti a rispettare i seguenti vincoli:

- a. verifica se dai dati contabili riferiti all'anno precedente a quello in cui si attiva la procedura assunzionale risulta il rispetto del c.d. equilibrio di bilancio di cui all'art. 1, comma 710 e ss., della L. n. 208/2015;
- b. verifica delle disposizioni di contenimento della spesa per il personale di cui all'art. 1, comma 557, 557bis, 557ter, 557quater della L. 296/2006, più volte integrato e modificato;
- c. verifica se l'Amministrazione, per l'anno precedente a quello di attivazione delle iniziative assunzionali, abbia conseguito un saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate finali e le spese finali, come previsto dall'art. 1, comma 466, della L. n. 232/2016;
- d. verifica dei termini di cui all'art. 9, comma 1 *quinquies* e ss., del D.L. n. 113/2016 e ss.mm.ii. relativi all'approvazione del bilancio di previsione; del rendiconto generale (da inviare, ai sensi dell'art. 9, comma 1 *septies*, a pena di divieto assunzionale, nel termine di 30 giorni dall'approvazione alla banca dati delle PP.AA. di cui all'art. 13 della L. 196/2009); nonché il bilancio consolidato.

La nuova normativa vincolistica in materia di reclutamento di personale a tempo indeterminato recata proprio dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019 e del relativo decreto attuativo del 3 settembre 2019, entrata in vigore dal 1° gennaio 2020, prevede che "gli spazi assunzionali", cioè la quantità di risorse finanziarie che la regione può destinare alle assunzioni di personale, vengono quantificati in relazione a parametri di virtuosità desunti dai rendiconti.

In particolare, le regioni vengono suddivise per fasce demografiche a ciascuna delle quali viene assegnato, ai sensi del art. 4 del DPCM 3 settembre 2019, un valore soglia dato dal rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti, come definite all'art. 2 del citato DPCM (= media degli accertamenti relativi ai titoli I, II e III, come rilevati negli ultimi tre rendiconti della gestione approvati, considerati al netto di quelli la cui destinazione è vincolata, ivi inclusi, per le finalità di cui al citato decreto, quelli relativi al Servizio sanitario nazionale, e al netto dell'accantonamento obbligatorio ai medesimi titoli del Fondo crediti di dubbia esigibilità relativo all'ultima annualità considerata).

Per l'Amministrazione regionale del Molise tale valore soglia non può superare la percentuale del 13,5%. Solo nel caso in cui la Regione si collochi al di sotto del valore soglia, la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato può essere incrementata per l'assunzione di personale a tempo indeterminato (ma sempre in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio certificato dall'organo di revisione), fino ad una spesa complessiva del personale rapportata alle entrate correnti, come definite all'art. 2 del DPCM, che deve essere comunque inferiore ai valori soglia definiti dal nominato comma 1 dell'art. 4, e comunque fermo restando quanto previsto al successivo art. 5 del DPCM.

Tale ultimo articolo prevede che, in fase di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, le regioni, nel limite del valore soglia definito, 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, 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.

L'Amministrazione regionale, per la quale l'ultimo rendiconto approvato corrisponde al rendiconto generale 2018, la spesa del personale non può essere incrementata del 10%, come prevede la facoltà transitoria descritta al comma 5 del DPCM, in quanto il valore soglia definito verrebbe superato.

Tanto premesso in ordine ai vincoli assunzionali, bisogna anche ricordare le disposizioni recate dall'articolo 57, comma 3 septies, del D.L. n. 104/2020 che recita testualmente:

"A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente".

G. PROGRAMMAZIONE INIZIATIVE OCCUPAZIONALI E MODALITA' DI ACQUISIZIONE DEL PERSONALE

Le iniziative occupazionali che l'Amministrazione regionale intende attivare nel triennio 2021-2023 annualità 2021 (nelle more della definizione del budget assunzionale discendente dai dati contenuti nel Rendiconto Generale dell'anno precedente), riguardano il personale con qualifica non dirigenziale e, in particolare, si riferiscono a due percorsi derogatori, ai sensi dell'articolo 57, comma 3 septies, del D.L. n. 104/2020 sopra riportato, rispetto ai vincoli assunzionali previsti dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019 e dal relativo decreto attuativo 3 settembre 2019 e cioè:

1. stabilizzazione del personale assegnato agli Uffici della Ricostruzione Post Sisma;
2. potenziamento dei Centri per l'impiego.

a. Stabilizzazione del personale assegnato agli Uffici per la ricostruzione post sisma

Le disposizioni recate dall'articolo 57, commi 3 e 3 bis, del D.L. n. 104/2020 prevedono la facoltà per le Regioni e gli enti locali nei quali sono ricompresi i crateri del sisma 2002, 2009, 2012 e 2016 di procedere, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di personale, ad assumere a tempo indeterminato attraverso le procedure, i termini e le modalità di cui all'articolo 20 del D.Lgs. n. 75/2017 e ss.mm.ii., "il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato in servizio presso gli Uffici speciali per la ricostruzione".

L'Amministrazione regionale, con nota prot. n. 51165/2021 del 23 marzo 2021 (conservata agli atti d'ufficio, ha già comunicato al Dipartimento di Funzione Pubblica l'intenzione di avvalersi della predetta facoltà e, dunque, di procedere all'assunzione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, attraverso le procedure di cui all'art. 20, comma 1, del D.Lgs. n. 75/2017, delle complessive n. 24 unità di personale, ad oggi titolari di un rapporto di lavoro a tempo determinato presso l'Agenzia regionale per la ricostruzione post sisma (istituita con L.R. n. 8/2015), selezionato a seguito di procedura concorsuale.

Con la medesima nota, è stato richiesto al Dipartimento di Funzione Pubblica di trasmettere tutte le informazioni fornite inerenti i costi del personale, come previsto dall'art. 57 del D.L. n. 104/2020, al Ministero dell'Economia e delle Finanze ai fini del riparto del fondo istituito *ad hoc* e finalizzato al concorso agli oneri derivanti dalle assunzioni a tempo indeterminato di cui all'art. 57, comma 3 bis.

Successivamente, in riscontro alla richiesta del Dipartimento della Funzione pubblica del 29 aprile 2021, acquisita al protocollo regionale al n. 73751/2021, di dati attraverso una specifica piattaforma informatica, la cui compilazione è stata qualificata come indispensabile per l'accesso ai fondi, l'Amministrazione ha compilato il format nel sistema www.lavoropubblico.gov.it trasmettendo, anche con comunicazione PEC prot. n. 75973/2021 del 4 maggio 2021, il Modulo DL 104 2020, debitamente compilato con i dati personali richiesti dei dipendenti da stabilizzare nonché i dati inerenti l'inquadramento contrattuale attuale e quello previsto per la stabilizzazione.

Sul personale assegnato alle funzioni della ricostruzione post sisma, corre l'obbligo ricordare che a seguito della procedura concorsuale, bandita con determinazione del Direttore dell'ARPS n. 392 del 15 settembre 2016, sono stati assunti complessivamente n. 25 dipendenti, di cui n. 1 unità inquadrata nella categoria C profilo professionale "tecnico amministrativo" si è licenziata nel corso del 2018.

Pertanto come comunicato dal Direttore dell'ARPS con nota acquisita al protocollo regionale al n. 63863/2021, risultano in servizio i seguenti dipendenti riportati nella tabella L, con indicazione, accanto a ciascun nominativo, della categoria e del profilo professionale di inquadramento:

Tabella L

Dipendente	categoria	profilo professionale
Cerimele Cinzia	D	TA
Sassi Giuseppina	D	TA
Stoppiello Antonello	D	TA
Lustrato Pasquale	D	AC
Plescia Anna Camilla Romana	D	AC
Bruno Marina	C	TA
Colasurdo Domenico Antonio	C	TA
Di Gneo Natalina	C	TA
Licursi Michele	C	TA
Lomastro Angelo	C	TA
Marzullo Luigi	C	TA
Morena Stefano	C	TA
Paolone Pasquale	C	TA
Rossi Nino	C	TA
Sammartino Andrea	C	TA
Vecchiullo Nicola	C	TA
Colucci Giuseppe Lucio	C	AC
Ferri Stefania	C	AC
Filacchione Aurora	C	AC
Maio Mimmo	C	AC
Mastromonaco Maria Luisa	C	AC
Pilone Francesco	C	AC
Venditti Marianna	C	AC
Cicchino Manuel	B1	AITM

In considerazione, dunque, della facoltà riconosciuta anche alle Regioni, ai sensi dell'art. 57, comma 3, del D.L. n. 104/2020, di procedere alla stabilizzazione occupazionale del personale assegnato alle funzioni della ricostruzione post sisma secondo i termini e le modalità previste dall'art. 20 del D.Lgs. 75/2017 (c.d. decreto Madia), essendo il predetto personale in possesso dei requisiti prescritti dal richiamato art. 20, comma 1, del D.Lgs. n. 75/2017 e ss.mm.ii. ed essendo stato selezionato, in relazione alle medesime attività svolte, mediante concorso pubblico, ricorrono le condizioni per la c.d. "stabilizzazione diretta".

Conseguentemente, si provvederà all'inquadramento dei n. 24 dipendenti dell'ARPS nella dotazione organica regionale, che presenta adeguata disponibilità di posti, secondo le categorie giuridiche e i profili professionali allo stato posseduti dai dipendenti dell'ARPS e già comunicati al Dipartimento della Funzione pubblica attraverso la piattaforma www.lavoropubblico.gov.it in data 4 maggio 2021, soltanto ad avvenuta assegnazione delle risorse del fondo di cui all'art. 57, comma 3 bis, del D.L. n. 104/2020.

Tali assunzioni, inoltre, finanziate dunque da risorse nazionali, espressamente finalizzate a nuove assunzioni, non rilevano ai fini della verifica del valore soglia di cui all'art. 33 del D.L. n. 34/2019 e del relativo decreto attuativo del 3 settembre 2019, come previsto dall'art. 57, comma 3 septies, del più volte richiamato D.L. n. 104/2020.

b. Potenziamento dei Centri per l'impiego

Per quanto riguarda la situazione dei Centri per l'impiego, l'art. 1, comma 258, della L. n. 145/2018 prevede un piano di straordinario di potenziamento strutturale proprio dei servizi per l'impiego e delle politiche attive del lavoro individuando, peraltro, specifici standard di servizio per l'attuazione dei livelli essenziali delle prestazioni, nel presupposto dell'importanza centrale dei servizi dell'impiego che costituiscono l'infrastruttura primaria del mercato del lavoro.

A tal fine, le Regioni sono autorizzate, ai sensi del richiamato art. 1, comma 258, della L. n. 145/2018, all'assunzione di nuovo personale a tempo indeterminato, in possesso di specifiche professionalità e di specifici profili professionali. In particolare, alla Regione Molise, secondo la quota di riparto prevista dal DM n. 74/2019, spettano ben 35 unità di personale, il cui costo viene finanziato attraverso il fondo per l'introduzione del reddito di cittadinanza.

Come previsto sempre dall'art. 1, comma 258, **le nuove assunzioni di personale possono essere effettuate con aumento della rispettiva dotazione organica e sono finanziate con risorse nazionali dedicate** rientrando, pertanto, nella fattispecie prevista, anche in questo caso, dall'art. 57, comma 3 septies, del D.L. n. 104/2020 che prevede che le spese di personale riferite a nuove assunzioni finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti ed espressamente finalizzate a nuove assunzioni previste da apposita normativa, non rilevano ai fini della quantificazione del valore soglia di cui all'art. 33 del D.L. n. 34/2019.

Con note prot n.82302/2021, prot. n. 89310/2021 e prot. n. 89314/2021, il Servizio Politiche per l'occupazione ha rappresentato che la quota da destinare al budget assunzionale per il potenziamento in termini di risorse umane dei Centri per l'impiego corrisponde alla somma di € **1.397.379,90**, quota comprensiva di ogni voce di costo.

Quantificando la spesa per le diverse categorie giuridiche previste dai vigenti CC.CC.NN.LL. del comparto Funzioni locali, e considerando a tal fine la misura dello stipendio tabellare, della vacanza contrattuale, dell'indennità di comparto, della quota media di produttività, e, unicamente per la categoria D della indennità per specifiche responsabilità, nonchè dei relativi oneri riflessi per le diverse voci di costo, il valore annuo lordo di una unità di categoria D è pari a € 42.623,04, quello di una unità di categoria C è pari a € 36.003,07 e quello di una unità di categoria B3 è pari a € 33.472,81, il numero totale delle assunzioni a tempo indeterminato che l'Amministrazione regionale del Molise può effettuare è pari a 21 unità di categoria D, n. 13 unità di categoria C e n. 1 unità di categoria B3 per un totale di complessive n. 35 assunzioni.

Il costo complessivo per le predette n. 35 unità di personale (comprendendo dunque sia lo stipendio tabellare che la quota a carico del fondo per il trattamento accessorio) ammonta quindi a € 1.396.596,56 con un residuo di € 783,34 rispetto al budget assegnato di € 1.397.379,90.

Al reclutamento delle n. 35 unità di personale si provvederà attraverso concorso pubblico, secondo le modalità previste nel Documento di lavoro della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome del 6 giugno 2019.

Con successive note prot. n. 89628/2021 e prot. n. 90266/2021, conservate agli atti d'ufficio, il Servizio Politiche per l'occupazione ha trasmesso la proposta di organigramma del personale da assumere ai sensi

dell'art. 1, comma 258, della L. n. 145/2018 e da assegnare ai Centri per l'impiego qualificando le seguenti professionalità:

- n. 18 unità figura professionale di "Specialista in mercato e servizi per il lavoro" (cat. D);
- n. 2 unità figura professionale di "Specialista amministrativo contabile" (cat. D);
- n. 1 unità figura professionale di "Specialista informatico" (cat. D);
- n. 11 unità figura professionale di "Operatore mercato del lavoro" (cat. C);
- n. 1 unità figura professionale di "Istruttore amministrativo contabile" (cat. C);
- n. 1 unità figura professionale di "Operatore informatico" (cat. C);
- n. 1 unità figura professionale di "Collaboratore/Operatore amministrativo" (cat B)".

Tali profili e figure professionali, come già rappresentato nel precedente paragrafo E2, sono stati previsti nel documento di lavoro adottato dalla Conferenza delle regioni e delle province autonome nella seduta del 6 giugno 2019 con riferimento alle procedure assunzionali per il potenziamento dei Centri per l'impiego di cui all'art. 1, comma 258, della L. n. 145/2018.

c. Riepilogo iniziative occupazionali

Conclusivamente, dunque, l'Amministrazione regionale provvederà alle iniziative occupazionali inerenti il personale con qualifica non dirigenziale riportate nella seguente tabella M, articolata nelle tabelle M1 e M2, con indicazione della modalità di reclutamento e dei tempi di attuazione:

Tabella M 1		modalità
Iniziative occupazionali ARPS		reclutamento
categoria/profilo professionale		Stabilizzazione art. 20, comma 1, D.Lgs. n. 75/2017
		2021
B1	AMM. INFORM. e TECN. MANUT.	1
C	AMMINISTRATIVO-CONTABILE	7
C	TECNICO-AMMINISTRATIVO	11
D	AMMINISTRATIVO-CONTABILE	2
D	TECNICO-AMMINISTRATIVO	3
TOTALE		24

Tabella M2		modalità
Iniziative occupazionali CPI		reclutamento
categoria/profilo professionale		Concorso pubblico
		2021
B3	AMM. INFORM. e TECN. MANUT.	1
C	AMMINISTRATIVO-CONTABILE	1
C	OPERATORE MERCATO DEL LAVORO	11
C	OPERATORE INFORMATICO	1
D	SPECIALISTA MERCATO DEL LAVORO	18
D	SPECIALISTA AMMIN.-CONTABILE	2
D	SPECIALISTA INFORMATICO	1
TOTALE		35