

## DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

**N. 150/RE DEL 30 NOVEMBRE 2022**

**PROPOSTA N. 219/RE DEL 23/11/2022**

<b>STRUTTURA COMPETENTE:</b>	<b>Area Risorse Umane, Pianificazione, Formazione, Affari Generali</b>
------------------------------	--

<b>OGGETTO:</b>	Programmazione triennale dei fabbisogni di personale dell'Agenzia per lo Sviluppo e l'Innovazione dell'Agricoltura del Lazio (ARSIAL) 2021-2023. Piano Occupazionale 2022
-----------------	--

*Si dichiara la conformità della presente proposta di deliberazione alle vigenti norme di legge e la regolarità della documentazione.*

ESTENSORE (nome e cognome)	RESPONSABILE P.O. (Roberto Polegri)	DIRIGENTE DI AREA (Dott.ssa Patrizia Bergo)	IL DIRETTORE GENERALE F.F. (Avv. Maria Raffaella Bellantone)

**IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE:**

**Approvata con Deliberazione n. 150/RE del 30 Novembre 2022**

### PUBBLICAZIONE

N. 150/RE DELL'ALBO DELL'AGENZIA	INVIATA ALL'ORGANO DI CONTROLLO IL _____ PROT. N. _____
DATA, lì 30/11/2022	ESITO _____

## **CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

**(D.P.R.L. n. T00210 del 06 Settembre 2018; D.P.R.L. n. T00164 del 01 Ottobre 2020 -  
D.P.R.L. n. T00120 del 07 Giugno 2021)**

Estratto del verbale della seduta del giorno 30 Novembre 2022

L'anno duemilaventidue, il giorno 30 del mese di Novembre nella sede centrale di ARSIAL, Via Rodolfo Lanciani n. 38 Roma, alle ore 11.00 si è riunito il Consiglio di Amministrazione.

Sono presenti: (gli assenti sono indicati con \*)

Ing. Mario Ciarla - Presidente

Dott. Enrico Dellapietà - Componente

Presiede il Presidente dell'Agenzia Ing. Mario Ciarla.

Partecipa l'avv. Maria Raffaella Bellantone, Direttore Generale f.f. dell'Agenzia, con funzioni di Segretario verbalizzante.

Assiste il Collegio dei Revisori dei Conti (gli assenti sono indicati con \*):

Dott. Antonio Bizzarri - Presidente

Dott.ssa Monica Vecchiati - Componente (\*)

Dott. Carlo Romano - Componente (\*)

## DELIBERAZIONE N. 150/RE

OGGETTO:	Programmazione triennale dei fabbisogni di personale dell'Agencia per lo Sviluppo e l'Innovazione dell'Agricoltura del Lazio (ARSIAL) 2021-2023. Piano Occupazionale 2022
----------	--

### IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

- VISTA la Legge Regionale 10 gennaio 1995, n. 2, concernente l'Istituzione dell'Agencia per lo Sviluppo e l'Innovazione dell'Agricoltura del Lazio (ARSIAL) e ss.mm.ii.;
- VISTO il Decreto del Presidente della Regione Lazio n. T00210 del 06 Settembre 2018, con il quale è stato nominato il Consiglio di Amministrazione dell'Agencia per lo Sviluppo e l'Innovazione dell'Agricoltura del Lazio (ARSIAL), nelle persone del Dott. Antonio Rosati, della Dott.ssa Angela Galasso e del Dott. Mauro Uniformi, ed è stato, altresì, nominato quale Presidente, con deleghe gestionali dirette, il Dott. Antonio Rosati;
- VISTO il Decreto del Presidente della Regione Lazio n. T00164 del 01 Ottobre 2020, con il quale l'Ing. Mario Ciarla, è stato nominato Presidente del Consiglio di Amministrazione dell'Agencia per lo Sviluppo e l'Innovazione dell'Agricoltura del Lazio (ARSIAL), con deleghe gestionali dirette, in sostituzione del dimissionario Dott. Antonio Rosati;
- PRESO ATTO delle dimissioni presentate dal Dott. Mauro Uniformi in data 13 Maggio 2021;
- VISTO il Decreto del Presidente della Regione Lazio n. T00120 del 07 Giugno 2021, con il quale il Dott. Enrico Dellapietà, è stato nominato Componente del Consiglio di Amministrazione dell'Agencia per lo Sviluppo e l'Innovazione dell'Agricoltura del Lazio (ARSIAL), in sostituzione del dott. Mauro Uniformi, dimissionario;
- VISTO il verbale del 30/06/2022, con il quale il Consiglio di Amministrazione dell'Agencia ha preso atto che con nota prot. 6799 del 16/06/2022, la d.ssa Angela Galasso ha rassegnato le proprie dimissioni e che dette dimissioni sono state regolarmente trasmesse agli organi regionali competenti, per gli adempimenti conseguenti;
- VISTA la Deliberazione del Consiglio di Amministrazione 18 luglio 2022, n. 73/RE, con la quale, in virtù dei poteri conferiti al C.d.A., è stato nominato Direttore Generale facenti funzioni di ARSIAL l'Avv. Maria Raffaella Bellantone;
- VISTA la Determinazione del Direttore Generale 14 Luglio 2022, n. 568/RE, con la quale è stato prorogato, per ulteriori anni due (2), l'incarico di responsabile della direzione dell'Area Risorse Umane, Pianificazione, Formazione, Affari Generali, conferito, con decorrenza 12 Agosto 2019, alla Dott.ssa Patrizia Bergo, giusta Determinazione del Direttore Generale 01 Agosto 2019, n. 533;
- VISTA la Legge Regionale 30 Dicembre 2021, n. 21, con la quale è stato approvato il Bilancio di Previsione della Regione Lazio 2022-2024, nonché il bilancio di Previsione Finanziario esercizi 2022-2024, approvato da ARSIAL con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 44/RE del 15 Dicembre 2021, avente ad oggetto: "Approvazione e adozione del Bilancio di previsione 2022-2024";

VISTA la Deliberazione del CdA 31 Gennaio 2022, n. 1/RE, con la quale è stata disposta "l'approvazione dei dati di preconsuntivo 2021. Aggiornamento del risultato presunto di amministrazione ai sensi del D.lgs. 118/2011, all. 4/2, punto 9.2 – Bilancio 2022/2024";

VISTE le Deliberazioni del CdA 24 Marzo 2022, n. 27/RE, e 06 Maggio 2022, n. 45/RE, con le quali sono stati approvati, ai sensi dell'art. n. 3, comma 4, del D.lgs. n. 118/2011 ed in ossequio al principio contabile all. 4/2 al citato decreto, punto 9.1, rispettivamente il "Riaccertamento ordinario dei residui attivi e passivi al 31.12.2021 e dei residui perenti ", e la "Integrazione al Riaccertamento ordinario dei residui attivi e passivi al 31.12.2021 e dei residui perenti ex art. 3, comma 4 del D.lgs. 118/2011 e s.m.i.";

VISTA la Deliberazione del CdA 28 Marzo 2022, n. 30/RE con la quale è stata apportata, ai sensi dell'art. 51 del D.lgs. 118/2011, nonché, dell'art. 24, comma 2°, del Regolamento Regionale di contabilità del 9 novembre 2017, n. 26, la variazione n. 1 al "Bilancio di previsione 2022-2024";

VISTA la Deliberazione del CdA 30 Maggio 2022, n. 56/RE, con la quale è stato approvato, il "Rendiconto di gestione per l'annualità 2021";

VISTA la Deliberazione del CdA 16 Settembre 2022, n. 104/RE con la quale è stata adottata la variazione n. 3 – Bilancio di previsione 2022-2024 – Assestamento generale di bilancio - Verifica salvaguardia equilibri di bilancio 2022-2024";

DATO ATTO che il suddetto assestamento è stato approvato dalla Regione Lazio in data 09/11/2022;

VISTO il D.lgs. 14 marzo 2013, n. 33, e ss.mm.ii.;

VISTI, in particolare,

- Il D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche" ed, in particolare, l'art. 35, comma 4, primo periodo, con il quale si stabilisce che le determinazioni relative all'avvio delle procedure di reclutamento vengono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'art. 6, comma 4;
- Il D.Lgs. 25 maggio 2017 n. 75 "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettera b),c), d e ed e), e 17, comma 1, lettera a), c), e), f), g), h), l), m), n) o) q), r), s), e z) della legge 7 agosto 2015, n. 124 in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- Il Decreto Legge 25 giugno 2008, n. 112 "Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria", convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133;
- Il D.lgs. 27 ottobre 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”, così come modificato dal D.lgs. 74/2017;
- Il Decreto Legge 31 maggio 2010 n. 78, “Misure urgenti in materia di stabilizzazione e competitività economica” convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122;
  - Il Decreto Legge 31 agosto 2013, n. 101 “Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni”, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125;
  - Il Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, “Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l’efficienza degli uffici giudiziari”, convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014, n. 114;
  - Il Decreto legge 28 gennaio 2019 n. 4 convertito dalla legge 28 marzo 2019 n. 26 recante: “Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni”;
  - La Legge 12 marzo 1999, n. 68 “Norme per il diritto al lavoro dei disabili disabili s.m.i.”;
  - Il decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, ed in particolare l’art. 6, comma 1, che ha disciplinato per la prima volta il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), (adottato da ARSIAL con Deliberazione del CDA n. 69/RE del 30 giugno 2022) quale nuovo strumento di programmazione integrata dell’organizzazione e delle attività di ogni ente, prodromico all’avvio di un innovativo percorso di transizione amministrativa, sia per il reclutamento del personale, ma anche e soprattutto per il più efficiente funzionamento complessivo della macchina amministrativa, transizione funzionale all’ottimale utilizzo dei fondi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR);
  - La legge n.79 del 29 giugno 2022 di conversione del decreto legge n. 36/2022 “PNRR 2” recante ulteriori misure urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza, che con l’art. 3, comma 4-*bis*, ha prorogato dal 31 dicembre 2022 al 31 dicembre 2024 il termine entro cui possono essere bandite procedure concorsuali riservate per i soggetti che abbiano rapporti di lavoro dipendente a termine o rapporti di lavoro flessibile con pubbliche amministrazioni e ha altresì prorogato al 31 dicembre 2024 il termine temporale entro cui si deve conseguire il requisito relativo all’anzianità di servizio ai fini delle stabilizzazioni di personale precario di cui all’art. 20, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 (Legge Madia);
  - Le Linee di indirizzo per la predisposizione di piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche registrate presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 - Reg.ne - Succ 1477 – e pubblicate in Gazzetta Ufficiale- Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018;
  - Il Contratto Collettivo Nazionale “*Funzioni Locali*” del 21 maggio 2018;

## CONSIDERATO

- Che l’art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall’art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, nel disciplinare l’organizzazione degli uffici ed i fabbisogni di personale, al comma 2, prevede che “*allo scopo di ottimizzare l’impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano*

*il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter" del medesimo decreto, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;*

- *Che "nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale", anche con riferimento alle unità di cui alla legge 68/99;*
- *Che il suddetto articolo, stabilisce, altresì, che "il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente" e che, in sede di definizione del piano, ciascuna amministrazione indica 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, restando fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;*
- *Che, a termini del comma 6 del ridetto art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale;*

VISTE le Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui al citato articolo 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, contenute nel Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in data 8 maggio 2018, pubblicato in G.U. il 27 luglio 2018, che costituiscono indicazioni di principio per le amministrazioni regionali nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad esse riconosciute dalle fonti normative nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;

PRESO ATTO che le predette linee di indirizzo, di natura non regolamentare, definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni pubbliche sono tenute ad adottare, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore e che, per quanto attiene agli enti territoriali, le stesse precisano che questi ultimi sono chiamati ad operare nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;

RILEVATO, tra l'altro, che la nuova formulazione del citato articolo 6 del D.Lgs. 165/2001 (articolo 4 del D.Lgs. 75/2017) tende al superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, facendo assumere valenza primaria alla coerenza tra piano triennale dei fabbisogni ed organizzazione degli uffici, mentre il concetto di dotazione organica si risolve, in definitiva, nel valore finanziario di "*spesa potenziale massima*" che, in relazione alla dotazione organica dell'Agenzia è quantificata, con riferimento al trattamento economico fondamentale, al lordo degli oneri riflessi ed IRAP, ai sensi del Decreto 8 maggio 2018, n. 173, in **€ 5.546.334,76** a fronte di una dotazione organica, al 31.12.2021, pari a n. 168 unità come risulta dalla tabella A1 allegata al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale dello stesso;

DATO ATTO che la spesa di personale sostenuta dall'Agenzia ARSIAL nell'anno 2021 ammonta ad **euro 6.562.847,29** ai fini delle finalità previste dall'art. 1, commi 557 e seguenti della Legge n. 296 del 27 dicembre 2006 e ss.mm.ii.;

EVIDENZIATO, che il predetto dato è riscontrabile nel Rendiconto di Gestione - annualità 2021 - allegato al presente provvedimento costituendone parte integrante e sostanziale - approvato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione dell'Agenzia n. 56/RE del 30 maggio 2022 e certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti con Verbale n.4 del 26 maggio 2022;

DATO ATTO che la media cristallizzata delle spese di personale dell'Agenzia ARSIAL nel triennio 2011/2013 da porre a base di riferimento per il contenimento delle spese di personale a norma del citato art. 3, comma 5-bis, D.L. n. 90/2014, convertito dalla Legge n. 114/2014, ammonta, infatti, ad **euro 7.759.324,50**, importo certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti, giusto verbale n. 4 del 26 maggio 2022, di seguito riportato:

### Media triennio della spesa del personale

(al netto dell'aumento contrattuale esclusi gli incarichi di studio e consulenza)

2011	2012	2013	Media 2011/2013
8.940.876,52	7.286.486,63	7.050.610,34	7.759.324,50

RICHIAMATO, altresì, l'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), il quale ha introdotto l'obbligo, a decorrere dal 1/1/2012, di procedere, annualmente, alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

DATO ATTO che, anche a seguito, dell'ottenimento da parte dell'Agenzia di nuovi progetti nonché dell'ampliamento di quelli in atto, la dotazione organica di fatto non contempla ipotesi di personale in sovrannumero e che, pertanto, non sono presenti presso l'ARSIAL situazioni di eccedenza rispetto alle esigenze funzionali dell'Ente o connesse a situazioni finanziarie e/o a vincoli imposti dalla normativa vigente in materia di spesa del personale;

### RICHIAMATI

- La Deliberazione del Consiglio di Amministrazione dell'Agenzia Regionale per lo Sviluppo e l'Innovazione dell'Agricoltura del Lazio n. 5 del 25 ottobre 2018 recante: "Pianificazione dei fabbisogni di personale annualità 2018-2020 - Integrazione Dotazione Organica e Piano assunzionale 2018-2020 - Modifiche ed integrazioni alla deliberazione n. 1/2018";
- La Deliberazione del Consiglio di Amministrazione dell'Agenzia Regionale per lo Sviluppo e l'Innovazione dell'Agricoltura del Lazio n. 67 del 18 dicembre 2019 recante: "Piano triennale dei fabbisogni di personale 2018-2020 - Aggiornamento piano occupazionale 2019-2020";
- La Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 51 del 20 novembre 2020 recante "Piano triennale dei fabbisogni di personale dell'Agenzia per lo Sviluppo e l'Innovazione dell'Agricoltura del Lazio (ARSIAL) 2018-2020. Aggiornamento Piano Occupazionale 2020;

- La Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 50 del 22 dicembre 2021 recante "Programmazione triennale dei fabbisogni di personale dell'Agenzia per lo Sviluppo e l'Innovazione dell'Agricoltura del Lazio (ARSIAL) 2021-2023. Piano Occupazionale 2021";

## VISTI E RICHIAMATI

- La Deliberazione n. 753 del 4 dicembre 2018 della Giunta Regionale del Lazio recante "Presa d'atto della Programmazione triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2018-2019-2020 formulata dall'Agenzia Regionale per lo Sviluppo e l'Innovazione dell'Agricoltura del Lazio (ARSIAL) – Autorizzazione a porre in essere gli atti necessari per il reperimento di personale mediante l'espletamento delle procedure previste dalla normativa vigente";
- La Deliberazione della Giunta Regionale del Lazio n. 28 del 4 febbraio 2020 recante "Presa d'atto della Programmazione triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2018-2019-2020 formulata dall'Agenzia Regionale per lo Sviluppo e l'Innovazione dell'Agricoltura del Lazio (ARSIAL) – Autorizzazione a porre in essere gli atti necessari per il reperimento di personale mediante l'espletamento delle procedure previste dalla normativa vigente";
- La Deliberazione della Giunta Regionale del Lazio n. 79/2021 recante "Presa d'atto della Programmazione triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2018-2019-2020 formulata dall'Agenzia Regionale per lo Sviluppo e l'Innovazione dell'Agricoltura del Lazio (ARSIAL) – Autorizzazione a porre in essere gli atti necessari per il reperimento di personale mediante l'espletamento delle procedure previste dalla normativa vigente";
- La Deliberazione della Giunta Regionale del Lazio n. 883 del 18 Ottobre 2022 recante "Presa d'atto della Programmazione triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2021-2023 formulata dall'Agenzia Regionale per lo Sviluppo e l'Innovazione dell'Agricoltura del Lazio (ARSIAL). Autorizzazione a porre in essere gli atti necessari per il reperimento di personale mediante l'espletamento delle procedure previste dalla normativa vigente";

DATO ATTO, in relazione alle linee di indirizzo dettate dalla Giunta Regionale del Lazio con propria Deliberazione n. 440 del 30 settembre 2011, che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere aggiornato annualmente al fine di procedere alle necessarie assunzioni per le esigenze dell'Amministrazione tenuto conto delle risorse disponibili;

RICHIAMATA la normativa applicabile agli Enti strumentali della Regione quali l'Agenzia ARSIAL, stante la non applicabilità agli stessi della normativa introdotta dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019, ed in particolare:

- a) L'art. 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e ss.mm.ii., che disciplina il regime ordinario delle assunzioni a tempo indeterminato consentendo - considerato il disposto del citato art. 1, comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 - a decorrere dall'anno 2019, di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 % di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, nonché la possibilità di cumulare, a decorrere dall'anno 2014, le risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile e di utilizzare i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà di



assunzione riferite al quinquennio precedente, fermo restando il disposto dell'art. 14-bis, comma 3 del citato decreto-legge n. 4 del 2019 convertito dalla L. 26 del 28/03/2019;

b) L'art. 3, comma 5-sexies del citato decreto-legge n. 90 del 2014, secondo cui «Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità', fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over»;

DATO ATTO che in virtù della richiamata normativa, il presente piano è stato predisposto nel rispetto del parametro costituito dal valore medio della spesa del personale nel triennio 2011/2013, come sopra descritto;

RICHIAMATA, altresì, la normativa in materia di lavoro flessibile ed in particolare:

- Art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, che così dispone: *"A decorrere dall'anno 2011, le pubbliche amministrazioni statali, le agenzie, ecc. (omissis) possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni, ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009"*.
- Art.19, comma 5 della L.R. 4/2013, modificato dall'art.7, comma 21, lettera a) della L.R. n.28/2019, che consente di determinare dall'annualità 2020, la spesa annuale per lavoro flessibile, nei limiti stabiliti dall'art.9, comma 28 del D.L. n.78/2010;
- Art. 1, comma 545 della Legge 27 dicembre 2019, n. 160 che prevede l'esclusione delle regioni virtuose, tra le quali è ricompresa la Regione Lazio, dalla limitazione al 50%, con tetto massimo al 100%, della relativa spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

DATO ATTO che con riferimento alla spesa per lavoro flessibile pari ad euro €. 1.316.385,34 nell'annualità 2009, il costo del lavoro flessibile A.R.S.I.A.L. per l'anno 2021, è stato pari a complessivi €. 676.955,52 (crf. Rendiconto di Gestione 2021 – Verbale Collegio Revisori dei Conti 4 del 26 maggio 2022);

DATO ATTO che per la quantificazione della capacità assunzionale dell'Agenzia ARSIAL nel triennio 2021-2023 si è tenuto conto delle cessazioni di personale intervenute, rispettivamente, nelle annualità 2020, 2021 e 2022;

RICHIAMATO il comma 5-sexies, come modificato dall'art. 13, comma 5 ter del decreto legge 27 gennaio 2022, n.4, il quale prevede che per il triennio 2022-2024, limitatamente agli enti territoriali non soggetti alla disciplina assunzionale di cui all'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;

RICHIAMATA la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 20 del 23 aprile 2021, con la quale sono stati formalizzati gli obiettivi generali e strategici per l'annualità 2021, i quali sono stati, successivamente, declinati negli obiettivi operativi con il Piano d'Azione Direzionale (PAD) giusta determinazione del Direttore Generale di ARSIAL n. 221 del 26 aprile 2021;

RICHIAMATA, altresì, la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 16/RE del 3 marzo 2022, con la quale sono stati formalizzati gli obiettivi generali e strategici per l'annualità 2022, i quali sono stati, successivamente, declinati negli obiettivi operativi con il Piano d'Azione Direzionale (PAD) giusta determinazione del Direttore Generale di ARSIAL n. 188/RE del 16 marzo 2022;

CONSIDERATO che il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi e rappresentazione delle esigenze dell'Ente sia sotto il profilo "quantitativo", con riferimento alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere la mission dell'amministrazione nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica, sia sotto il profilo "qualitativo", con riferimento alle tipologie di competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione anche a seguito di analisi su funzioni, attività e professionalità connesse;

PRESO ATTO che, sulla scorta della Deliberazione del Consiglio di Amministrazione 18 febbraio 2019, n. 6 con la quale sono state ridefinite le strutture operative in cui è articolata l'Agenzia, si è provveduto ad effettuare, tramite la dirigenza dell'Ente, un'analisi organizzativa dell'intera struttura con l'obiettivo di individuare gli ambiti di competenza che necessitano prioritariamente di un rafforzamento;

EVIDENZIATO che per la corrente annualità 2022, in considerazione del budget disponibile e della carenza di personale, in particolare appartenente alla categoria C, è stata valutata la necessità di effettuare un concorso pubblico finalizzato all'assunzione di n. 3 unità a tempo indeterminato e pieno di Assistente Amministrativo categoria C1 da collocare a supporto di diverse Aree dell'Ente interessate da una sostanziale riorganizzazione interna. Peraltro, l'analisi del personale attualmente in servizio rileva ed evidenzia proprio la necessità di incrementare, per quanto possibile, proprio il personale appartenente alla predetta categoria.

DATO ATTO che, è stato valutato opportuno, anche per il principio di economicità dell'azione amministrativa, proseguire nell'utilizzo di parte delle capacità occupazionali prevedendo lo scorrimento di una graduatoria derivante da concorso concluso dall'Agenzia già autorizzato dalla Giunta Regionale del Lazio giusta Deliberazione n. 79/2021;

CONSIDERATO che l'Agenzia valuterà, inoltre, di utilizzare sempre nel rispetto dei vincoli in materia assunzionale, per sopperire ad alcune carenze per le quali non potranno attivarsi e concludersi procedure di reclutamento, l'istituto della assegnazione temporanea e del comando da altri enti esclusivamente nei limiti e con le modalità consentiti dalla normativa vigente;

RAPPRESENTATO che nel caso si ravvisi la necessità di avvalersi di professionalità specifiche l'Agenzia potrà reclutare eventuale personale, sempre nel rispetto della normativa in materia e nei limiti delle proprie capacità assunzionali, anche mediante procedure a tempo determinato;

ATTESO che la definizione del budget utilizzabile per la programmazione triennale del personale 2021/2023 è stata determinata sulla base delle cessazioni intervenute nel 2020 e 2021 e quelle intervenute e che interverranno nel corrente anno 2022;

CONSIDERATO che dalle verifiche compiute è emersa l'opportunità per l'Agenzia di proseguire il percorso avviato dall'anno 2018 che ha portato alla eliminazione pressochè totale del precariato storico presente nell'Ente utilizzando l'opportunità ancora offerta dall'art. 20 del d.lgs. n. 75/2017 (Legge Madia) di stabilizzazione di personale;

DATO ATTO, infatti, che a legge n.79 del 29 giugno 2022 di conversione del decreto legge n. 36/2022 "PNRR 2" recante ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza, che con l'art. 3, comma 4-*bis*, ha prorogato dal 31 dicembre 2022 al 31 dicembre 2024 il termine entro cui possono essere bandite procedure concorsuali riservate per i soggetti che abbiano rapporti di lavoro dipendente a termine o rapporti di lavoro flessibile con pubbliche amministrazioni e ha altresì prorogato al 31 dicembre 2024 il termine temporale entro cui si deve conseguire il requisito relativo all'anzianità di servizio ai fini delle stabilizzazioni di personale precario di cui all'art. 20, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 (Legge Madia);

DATO ATTO, infine, che l'Agenzia, per far fronte a specifiche esigenze temporanee, ovvero per progettazioni finanziate con risorse di cui ARSIAL non ha disponibilità, quali, a titolo esemplificativo, l'attività di assistenza tecnica del Piano di Sviluppo Rurale, potrà far ricorso a contratti a tempo determinato, flessibili e di consulenza;

ATTESO E RIBADITO per quanto concerne la capacità assunzionale dell'Agenzia quanto stabilito dalla sezione autonomie della Corte dei Conti con deliberazione N. 25/SEZAUT/2017/QMIG, che ha enunciato i seguenti principi di diritto:

a) la determinazione della capacità assunzionale costituisce il contenuto legale tipico della facoltà di procedere ad assunzioni, potenzialmente correlata alle cessazioni dal servizio, costitutiva di uno spazio finanziario di spesa nei limiti dei vincoli di finanza pubblica;

b) la quantificazione effettiva della capacità assunzionale al momento della utilizzazione va determinata tenendo conto della capacità assunzionale di competenza, calcolata applicando la percentuale di turn over utilizzabile secondo la legge vigente nell'anno in cui si procede all'assunzione e sommando a questa gli eventuali resti assunzionali;

c) i resti assunzionali sono rappresentati dalle capacità assunzionali maturate e quantificate secondo le norme vigenti *ratione temporis* dell'epoca di cessazione dal servizio del personale ma non utilizzate entro il triennio successivo alla maturazione. Detta quantificazione rimane cristallizzata nei predetti termini;

DATO ATTO che le cessazioni di personale intervenute nell'anno 2021 e 2022 risultano dagli allegati C1, C2 del presente provvedimento oltrechè dalla Relazione Istruttoria costituenti tutti documenti parti integranti e sostanziali dello stesso;

DATO ATTO che le risorse disponibili derivanti dalle predette cessazioni, computate secondo i parametri recati dall'art. 3, comma 5, D.L. 90/2014 convertito in L. 114/2014 e sulla base di quanto stabilito dal richiamato comma 5-*sexies*, come modificato dall'art. 13, comma 5 ter del decreto legge 27 gennaio 2022, n. 4, in ordine alla possibilità di utilizzo sia delle cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia di quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over, risultano essere le seguenti:

- Piano assunzionale 2022 - Cessazioni anno 2021: risorse disponibili € 178.033,78 + residuo di € 2.677,79 già autorizzato con la DGR 883/2022 + cessazioni già intervenute nel primo trimestre 2022 pari ad € 128.508,40;
- Piano assunzionale 2023 - Cessazioni secondo, terzo e quarto trimestre anno 2022 pari ad € 92.430,44 + residuo presunto anno 2022 di € 67.146,44;

RICHIAMATO quanto disposto dall'art. 34 bis del D. L.gs. n. 165/2001 in materia di mobilità obbligatoria;

DATO ATTO che l'articolo 3, comma 8, della legge n. 56 del 2019 al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, ha stabilito che fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001;

DATO ATTO di aver inviato la presente proposta di deliberazione al Collegio dei Revisori dei Conti, per il previsto parere di competenza con nota n. 2700 del 22 novembre 2022 e reso con verbale del 29 Novembre 2022, prot. 2800/2022;

DATO ATTO di dover trasmettere il presente provvedimento alla Regione Lazio – Direzione Affari Istituzionali, Personale e Sistemi Informativi per il seguito di competenza ex art. 8, comma 2, della L.R. n. 6/2002;

INFORMATE le OO.SS. di comparto e dirigenza nonché la R.S.U. aziendale dei contenuti della presente programmazione, ai sensi dell'art. 4 del C.C.N.L. Funzioni Locali 21 maggio 2018 con nota n. 11304 del 16 novembre 2022 e dato atto che al riguardo non sono pervenute osservazioni;

DATO ATTO che all'atto dell'approvazione del presente provvedimento lo stesso sarà inviato al Collegio dei Revisori dei Conti, per l'asseverazione prescritta dalla circolare regionale prot. n. 531177 del 14 dicembre 2011/2017;

VISTA la Relazione Istruttoria alla presente deliberazione (allegato A) quale parte integrante e sostanziale;

VISTA la dotazione organica dell'ARSIAL la cui ricognizione è stata effettuata con la Deliberazione del Consiglio di Amministrazione dell'Agenzia n. 67/2019 e successivamente approvata dalla Regione Lazio giusta deliberazione n. 28/2020;

SU PROPOSTA e istruttoria dell'Area Risorse Umane, Pianificazione, Formazione, Affari Generali;

CON VOTO Unanime;

## **DELIBERA**

In conformità con le premesse che formano parte integrante e sostanziale del dispositivo della presente deliberazione,

**DI APPROVARE** il Piano triennale dei fabbisogni di personale dell'Agenzia per lo Sviluppo e l'Innovazione dell'Agricoltura del Lazio (ARSIAL) 2021-2023. Piano Occupazionale 2022.

**DI DARE ATTO** che non è presente presso l'Agenzia personale di ruolo in soprannumero rispetto alla dotazione organica né in eccedenza rispetto alle esigenze formali dell'ente o connesse alla situazione finanziaria ed ai vincoli imposti dalla normativa vigente in materia di spese del personale.

**DI DARE ATTO** che la dotazione organica dell'Agenzia, intesa come spesa potenziale massima calcolata secondo le linee di indirizzo del Decreto 8 maggio 2018, n. 173 è pari ad € 5.546.334,76 a fronte di una dotazione organica al 31.12.2021 pari a n. 168 unità come risulta dalla tabella 1A, allegata al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale.

**DI APPROVARE** in relazione a quanto in premessa argomentato e motivato il seguente Piano di reclutamento contenente il budget assunzionale disponibile, il costo del personale da assumere e le modalità di reclutamento:

PIANO OCCUPAZIONALE ANNO 2022			
D	<b>Totale budget comparto 100%</b> (cessati comparto 2021 € 178.033,78 + residuo anno 2021 € 2.677,79 + cessati 1° trimestre 2022 € 128.508,40)		<b>€ 309.219,97</b>
n	Profilo	Assunz.ne	Costo
2	D1 Esperto in Scienze agrarie	Stabilizzazione al 100% ex art. 20, comma 1, Decreto Legislativo n. 75/2017 e ss.mm.ii	Euro 65.705,44
1	D1 Esperto zootecnico	Assunzione part time al 50% tramite scorrimento graduatoria di merito del concorso di riferimento	Euro 16.426,36
3	C1 Assistente amministrativo	Concorso pubblico ex art. 35 D. Lgs. 165/2001	Euro 90.581,97
1	B3 Collaboratore tecnico/Operaio agricolo specializzato	Concorso pubblico ex art. 35 D. Lgs. 165/2001	Euro 28.293,86
	D1	Incremento al 100% del Part time di n. 3 unità assunte con programmazione anno 2020	Euro 24.639,54
	D1	Incremento dal 50% al 75% del Part time di n. 2 unità assunte con programmazione anno 2020	Euro 16.426,36
<b>Tot. comparto n. 7</b>			<b>€ 242.073,53</b>
F	<b>Residuo comparto – da portare sul budget 2023</b>		<b>€ 67.146,44</b>
<b>TOTALE COMPARTO</b>			<b>€ 242.073,53</b>

## Programmazione 2023

PIANO OCCUPAZIONALE ANNO 2023			
D	Totale budget comparto 100% (cessati comparto 2°, 3° e 4° trimestre 2022 € 92.430,44 + residuo presunto anno 2022 € 67.146,44)		€ 159.576,88
n	Profilo	Assunz.ne	Costo
1	D1 Esperto in Promozione e Comunicazione	Scorrimento graduatorie	€ 32.852,72
1	D1 Esperto Giuridico/Amministrativo	Scorrimento graduatorie	€ 32.852,72
1	D1 Esperto in Storia dell'agricoltura	Stabilizzazione al 100% ex art. 20, comma 1, Decreto Legislativo n. 75/2017 e ss.mm.ii	€ 32.852,72
	D1	Incremento dal 75% al 100% del Part time di n. 2 unità assunte D1	€ 16.426,36
	D1	Incremento dal 50% al 75% del Part time di n. 2 unità assunte D1	€ 16.426,36
Tot. comparto n. 3			€ 131.410,88
F	Residuo 2023 comparto – da portare sul budget 2024		€ 28.166,00
TOTALE A + D (dirigenza + comparto)			€ 131.410,88

**DI APPROVARE** gli allegati al presente provvedimento, costituenti parte integrante e sostanziale del medesimo, come di seguito indicato:

- "A" - "Relazione Istruttoria al Piano Triennale 2021-2023 – Piano Occupazionale 2022";
- "A1" - Prospetto contenente indicatore spesa potenziale massima;
- "B1" - Dotazione Organica dell'Agenda A.R.S.I.A.L.;
- "B2" - Scheda sintesi richiesta di autorizzazione per il 2022;
- "C1" - Cessazioni anno 2021;
- "C2" - Cessazioni anno 2022;

**DI DARE ATTO** che il costo del personale previsto e da assumere per l'anno 2022 rientra nel budget come in narrativa descritto e riportato negli allegati al presente provvedimento per costituirne parte integrante e sostanziale.

**DI DARE ATTO**, altresì, che le assunzioni previste nel rispetto del turn over consentito dalla attuale normativa trovano copertura nel bilancio previsionale 2022, pluriennale 2023-2024 dell'Agenda.

**DI DARE ATTO**, comunque, che ciascuna assunzione programmata sarà, in ogni caso, subordinata alla preventiva verifica ed attestazione del rispetto dei limiti e dei vincoli di spesa posti dalla normativa in vigore, all'attestazione della sostenibilità finanziaria e di bilancio della stessa.

**DI DARE ATTO** che sul presente provvedimento è stato acquisito, in data 29 Novembre 2022, il parere da parte del Collegio dei Revisori dei Conti prot. n. 2800/2022.

**DI INVIARE** la presente deliberazione, soggetta a controllo da parte della Giunta regionale ai sensi dell'art.14, comma 2, lettera e), della L.R. n. 2/1995 e ss. mm. ii., ai competenti uffici regionali, ai fini della verifica del rispetto degli indirizzi in materia di politica organizzativa e del personale degli enti pubblici dipendenti dalla regione, ai sensi dell'art. 18 L.R. 28 aprile 2006, n.4 (legge finanziaria regione Lazio - Esercizio finanziario 2006).

**DI DEMANDARE** alla dirigente dell'Area Risorse Umane, Pianificazione, Formazione, Affari Generali la predisposizione di tutti gli atti connessi e conseguenti al presente provvedimento.

**DI TRASMETTERE** il presente piano del fabbisogno di personale alla RSU, alle OO.SS e al Comitato Unico di Garanzia.

Il presente atto sarà pubblicato sul Bollettino Ufficiale della Regione Lazio ed avverso il provvedimento è ammesso il ricorso giurisdizionale al Tribunale Amministrativo del Lazio entro 60 giorni dalla pubblicazione ovvero ricorso giustiziale al Presidente della Repubblica entro 120 giorni.

Soggetto a pubblicazione				Tabelle			Pubblicazione documento	
Norma/e	Art.	c.	l.	Tempestivo	Semestrale	Annuale	Si	No
D.lgs. 33/2013	12	1		X			X	
D.lgs. 165/2001	6			X			X	

## RELAZIONE ISTRUTTORIA

**OGGETTO:** Piano triennale dei fabbisogni di personale dell’Agenzia per lo Sviluppo e l’Innovazione dell’Agricoltura del Lazio (ARSIAL) 2021-2023. Piano occupazionale 2022

### *Premessa*

L’Agenzia Regionale per Lo Sviluppo e l’Innovazione dell’Agricoltura del Lazio è un ente di diritto pubblico strumentale della Regione Lazio al quale è riconosciuta personalità giuridica, autonomia statutaria, regolamentare, amministrativa, gestionale, patrimoniale e contabile.

L’Agenzia esercita la propria competenza nell’ambito degli indirizzi politico-programmatori e delle direttive della Giunta regionale del Lazio (LL.RR. 2/95 e 15/2003, aggiornate al luglio 2014, L.R. 7/14).

Con Decreto del Presidente della Regione Lazio n. T00164 del 1° Ottobre 2020, l’Ing. Mario Ciarla, è stato nominato Presidente del Consiglio di Amministrazione dell’Agenzia, con deleghe gestionali dirette, in sostituzione del dimissionario Dott. Antonio Rosati.

Con decreto del Presidente della Regione Lazio T00120 del 7 giugno 2021 il Dott. Enrico Dellapietà è stato nominato componente del Consiglio di Amministrazione in sostituzione del Dott. Mauro Uniformi, dimissionario.

La componente Dott.ssa Angelo Galasso ha rassegnato le proprie dimissioni in data 16 giugno 2022.

Con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 73/RE del 18 luglio 2022 è stata nominata Direttore Generale facente funzioni dell’Agenzia l’Avv. Maria Raffaella Bellantone a seguito delle intervenute dimissioni del Dott. Agr. Fabio Genchi.

Con decreto del Presidente della Regione Lazio n. T00011 del 1° febbraio 2022 è stato nominato il Collegio dei Revisori dei Conti dell’Agenzia ARSIAL nelle persone del Dott. Antonio Bizzarri in qualità di Presidente, del Dott. Carlo Romano e della Dott.ssa Monica Vecchiati in qualità di componenti.

### *Contesto normativo di riferimento*

L’attuale programmazione viene predisposta nel rispetto della normativa regionale applicabile all’Agenzia Arisial ed in particolare si fa riferimento allo Statuto della Regione Lazio, approvato con Legge Regionale 11 novembre 2004 n. 1, con particolare riferimento all’art. 55.

Per quanto concerne la normativa nazionale applicata si fa riferimento, in particolare, a:

- legge 12 marzo 1999 n. 68 avente ad oggetto “Norme per il diritto al lavoro delle persone con disabilità”;
- Decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 (norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) e successive modificazioni ed integrazioni, con particolare riferimento agli artt. 6 e 6 ter, così come novellati dall’art. 4 del D.lgs. n. 75/2017, e



all'art. 34 bis, che prevede la previa verifica di personale in disponibilità quale preliminare obbligo all'acquisizione di personale tramite concorso;

– legge 27 dicembre 2006 n. 296 “Disposizioni per la formulazione del bilancio annuale a pluriennale dello Stato” (legge finanziaria 2007) con particolare riferimento all'art. 1, commi 557, 557 ter e 557 quater;

– legge 24 dicembre 2007 n. 244 avente ad oggetto “Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato” ed in particolare l'art. 3, comma 101, ai sensi del quale “per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale la trasformazione del rapporto a tempo pieno può avvenire nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni. In caso di assunzione di personale a tempo pieno è data precedenza alla trasformazione del rapporto di lavoro per i dipendenti assunti a tempo parziale che ne abbiano fatto richiesta”;

– Decreto Legge 25 giugno 2008, n. 112 “Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria”, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133;

– D.lgs. 27 ottobre 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”, così come modificato dal D.lgs. 74/2017;

– Decreto Legge 31 maggio 2010 n. 78, “Misure urgenti in materia di stabilizzazione e competitività economica” convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122;

– Decreto Legge 31 agosto 2013, n. 101 “Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni”, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125;

– D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 e s.m.i.

– Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, “Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari”, convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014, n. 114;

– legge n. 56/2019 (c.d. Legge concretezza) con particolare riferimento all'art. 3, commi 8, e 9 lett. b) punto 2;

– Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze 3 settembre 2019 avente ad oggetto “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato delle Regioni con particolare riferimento al rispetto complessivo del valore soglia richiesto dall'art. 4 e, nell'attuale stato dell'interpretazione normativa, in riferimento all'impossibilità per l'Agenzia ARSIAL di incrementare le assunzioni oltre il turn over dell'anno precedente;

– La Legge 160/2019 che all'articolo 1, commi 147-149, ha stabilito la validità biennale delle graduatorie dei pubblici concorsi dall'anno 2020. In applicazione della predetta disciplina legislativa, l'articolo 35 del d.lgs. n. 165/2001 è stato così modificato:” *5-ter. Le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche rimangono vigenti per un termine di due anni dalla data di approvazione. Sono fatti salvi i periodi di vigenza inferiori previsti da leggi regionali. Il principio della parità di condizioni per l'accesso ai pubblici uffici è garantito, mediante specifiche disposizioni del bando, con riferimento al luogo di residenza dei concorrenti, quando tale requisito sia strumentale all'assolvimento di servizi altrimenti non attuabili o almeno non attuabili con identico risultato”.*

– le Linee di indirizzo per la predisposizione di piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche registrate presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 e pubblicate in Gazzetta Ufficiale- Serie Generale - n. 173 del 27 luglio 2018;

- Il decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, ed in particolare l'art. 6, comma 1, che ha disciplinato per la prima volta il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), (adottato da ARSIAL con Deliberazione del CDA n. 69/RE del 30 giugno 2022) quale nuovo strumento di programmazione integrata dell'organizzazione e delle attività di ogni ente, prodromico all'avvio di un innovativo percorso di transizione amministrativa, sia per il reclutamento del personale, ma anche e soprattutto per il più efficiente funzionamento complessivo della macchina amministrativa, transizione funzionale all'ottimale utilizzo dei fondi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR);

-La legge n.79 del 29 giugno 2022 di conversione del decreto legge n. 36/2022 "PNRR 2" recante ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza, che con l'art. 3, comma 4-bis, ha prorogato dal 31 dicembre 2022 al 31 dicembre 2024 il termine entro cui possono essere bandite procedure concorsuali riservate per i soggetti che abbiano rapporti di lavoro dipendente a termine o rapporti di lavoro flessibile con pubbliche amministrazioni e ha altresì prorogato al 31 dicembre 2024 il termine temporale entro cui si deve conseguire il requisito relativo all'anzianità di servizio ai fini delle stabilizzazioni di personale precario di cui all'art. 20, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 (Legge Madia);

-Il Contratto Collettivo Nazionale "Funzioni Locali" del 21 maggio 2018;

## *Atti prodromici alle assunzioni di personale*

### *(Deliberazione Corte dei Conti Sez. Controllo Veneto del. n. 113/2019)*

Anche sulla scorta della Deliberazione della Corte Conti Veneto n.113/2019 si ritiene utile riepilogare i principali tra gli atti prodromici alle assunzioni di personale.

1)Adozione del Piano triennale dei fabbisogni del personale nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica ed in osservanza delle linee di indirizzo (per gli enti territoriali concertate in sede di Conferenza Unificata), ed eventuale rimodulazione della dotazione espressa in termini di potenziale limite finanziario massimo ai sensi del combinato disposto dei rimodulati commi 2, 3 e 6 ter dell'art. 6 del d.lgs. 165/2001 (a seguito della riscrittura dell'articolo da parte dell'art. 4 del d.lgs. 75/2017);

2)Comunicazione del predetto Piano triennale al Dipartimento della funzione pubblica attualmente attraverso il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), (adottato da ARSIAL con Deliberazione del CDA n. 69/RE del 30 giugno 2022) quale nuovo strumento di programmazione integrata dell'organizzazione e delle attività di ogni ente, prodromico all'avvio di un innovativo percorso di transizione amministrativa, sia per il reclutamento del personale, ma anche e soprattutto per il più efficiente funzionamento complessivo della macchina

amministrativa, transizione funzionale all'ottimale utilizzo dei fondi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR);

3) Ricognizione annuale dalla quale emerga l'assenza di personale in sovrannumero o in eccedenza (art. 33 del d.lgs. 165/2001 come riscritto dall'articolo 16 della legge 183/2011);

4) Approvazione del Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità di cui all'articolo 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" (adottato da ARSIAL con Deliberazione del CDA n.53 del 20 novembre 2020)

5) Approvazione Piano della performance (art. 10 comma 5 del d.lgs. 150/2009).

Per l'anno 2021 L'Agenzia ha adottato il Piano della Performance con propria Deliberazione n. 20 del 23 aprile 2021 e per l'anno 2022 con deliberazione n.16/RE del 3 marzo 2022.

Rispettivamente con Determinazioni del Direttore Generale n. 221 del 26 aprile 2021 e n. 188/RE del 16 marzo 2022 sono stati assegnati ai Dirigente dell'Ente gli obiettivi operativi;

6) Obbligo di certificazione o il diniego non motivato di certificazione, di un credito anche parziale verso la P.A. (comma 3 bis, art. 9, D.L. 185/2008 come modificato dall'art. 27, comma 2 lettera c) del d.l.66/2014);

7) Verifica dell'eventuale impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto nell'apposito elenco per avviare procedure concorsuali e nuove assunzioni a tempo indeterminato o determinato per un periodo superiore a dodici mesi (art. 34, comma 6, d.lgs. 165/2001);

8) Utilizzo dei lavoratori collocati in mobilità ai sensi dell'art. 2 del d.lgs. 95/2012 e dell'art. 3 del d.l.101/2013, che a domanda hanno chiesto la ricollocazione (art. 2, comma 13 D.L. 95/2012 applicabile a tutte le amministrazioni ai sensi del comma 14 del citato articolo 2 in caso di "...eccedenza dichiarata per ragioni funzionali o finanziarie dell'amministrazione);

9) Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine per l'invio alla Banca dati delle Amministrazioni Pubbliche, ex art. 13, legge n. 196/2009, dei relativi dati, nei trenta giorni dalla loro approvazione, D.L. n. 113/2016, art. 9, comma 1 quinquies. Al riguardo con nota prot. n. 9031 del 12 settembre 2022 l'Agenzia ha rappresentato di aver assolto agli obblighi di trasmissione dei dati alla BDAP in riferimento alle annualità 2021 e 2022;

10) Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (enti ex soggetti al patto) ai sensi del combinato disposto dell'art. 1 commi 557 e 557 quater della legge 296/2006 aggiunto, quest'ultimo, dall'art. 3, comma 5 del d.l.90/2014).

## Il Piano Triennale dei fabbisogni di personale

La programmazione del personale rappresenta una funzione primaria per l'organizzazione di ARSIAL in quanto finalizzata ad assicurare la disponibilità qualitativa e quantitativa di risorse umane necessarie per la realizzazione degli obiettivi dell'Agenzia.

Tale strumento definisce il fabbisogno di personale sulla base delle strategie elaborate e della "mission" dell'Ente, attraverso il monitoraggio delle funzioni, dei dati relativi ai posti in dotazione organica, degli equilibri economico-finanziari e delle esigenze organizzative.

L'obbligo di adozione del piano dei fabbisogni di personale è previsto dall'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato e integrato dall'art. 4 del D.lgs. n. 75/2017, il quale al comma 2 prevede che le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici e adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

In sede di definizione del piano, le amministrazioni indicano la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica come previsto dall'art. 6 ter dello stesso decreto.

Al riguardo, il D.lgs. n. 75/2017, in conformità alla legge delega n. 124/2015 tende al superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, facendo assumere valenza primaria alla coerenza tra piano triennale dei fabbisogni ed organizzazione degli uffici, mentre il concetto di dotazione organica si risolve, in definitiva, nel valore finanziario di "spesa potenziale massima" che, in relazione alla dotazione organica dell'Agenzia è quantificata, con riferimento al trattamento economico fondamentale e al lordo degli oneri riflessi ed IRAP, ai sensi del Decreto 8 maggio 2018, n. 173, in **€. 5.546.334,76**, a fronte di una dotazione organica al **31.12.2021** pari a **n. 168 unità** come risulta dalla tabella di seguito riportata:

CATEGORIA	COSTO UNITARIO	DOTAZIONE ORGANICA AL 31/12/2021	SPESA POTENZIALE MASSIMA
A	€. 0,00	0	€. 0,00
B1	€. 26.765,57	8	€ 214.124,56
B3	€ 28.293,86	10	€ 282.938,60
C	€ 28.293,86	44	€ 1.328.535,56
D	€ 32.852,72	97	€ 3.186.713,84
Dirigenti	€ 59.335,80	8	€ 474.686,40
Direttore	€ 59.335,80	1	€ 59.335,80
<b>Totale</b>		<b>168</b>	<b>€ 5.546.334,76</b>

**Nota alla tabella:** l'indicazione della "spesa potenziale massima", è stata calcolata in conformità alla metodologia attuata presso l'Amministrazione regionale del Lazio alla quale l'Agenzia si uniforma. Rispetto ai dati ed alle proiezioni delle precedenti annualità, viene meno la necessità di calcolare, nel costo

*complessivo di ogni unità di personale (indifferentemente che vada in pensione ovvero venga assunto), il costo del salario accessorio.*

*Più precisamente, il valore di spesa di ogni unità di personale viene oggi calcolata sommando “gli oneri finanziari teorici di ciascun posto previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche”*

Il piano del fabbisogno di personale deve essere redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare la “dotazione” di spesa potenziale derivante dai limiti normativamente previsti ovvero alla spesa media relativa al triennio 2011/2013, ai sensi di quanto disposto dall'art. 1 comma 557 quater della legge 296/2006, che per l'Agenzia è la seguente:

### Media triennio della spesa del personale

(al netto dell'aumento contrattuale esclusi gli incarichi di studio e consulenza)

2011	2012	2013	Media 2011/2013
8.940.876,52	7.286.486,63	7.050.610,34	7.759.324,50

Al riguardo si rappresenta che la spesa di personale sostenuta dall'Agenzia ARSIAL per l'anno 2021, come da resoconto contabile del relativo macro-aggregato, rilevata e determinata secondo le modalità contenute nella circolare MEF n. 9/2006, ai sensi art. 1, commi 557 e 562, L. 296/2006, risulta essere pari ad **€. 6.562.847,29** (rendiconto di gestione annualità 2021 - approvato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione dell'Agenzia n. 56/RE del 30 maggio 2022, previa certificazione espressa con Verbale n.4 del 26 maggio 2022 da parte del Collegio dei Revisori dei Conti)

Dai dati appena riportati si evince, pertanto, il rispetto per l'anno 2021 della complessiva spesa di personale in relazione al triennio 2011-2013 come previsto dall'art. 1 comma 557 quater della legge n. 206/2006 (Legge di bilancio 2017). Peraltro, In considerazione del periodo nel quale il presente piano viene formulato si da atto che il predetto limite è, allo stato, assicurato anche per l'annualità 2022

All'interno è naturalmente contemplata anche la spesa per **lavoro flessibile** sostenuta nel 2021 rispetto all'annualità 2009.

Spesa personale a tempo determinato ed altre forme di lavoro flessibile

**Anno 2009 €. 1.316.385,34**

**Anno 2021 €. 676.955,52**

### Tabella della Spesa di personale ARSIAL anno 2021

Le componenti di spesa da considerare, ai fini del calcolo complessivo della spesa di personale, secondo le indicazioni contenute nella circolare MEF n. 9/2006, sono rappresentate nella tabella di seguito riportata:

	<b>IMPORTO</b>	Capitolo	Obiettivo funzione
<b>Retribuzione lorda trattamento fisso a tempo indet.</b>	2.603.073,99	1.01.01.01.002/1.2.3	B01GEN
<b>Retribuzione lorda trattamento acc.rio a tempo indet.</b>	2.320.041,00	1.01.01.01.004/1.2.3	B01GEN
<b>Assegni per nucleo familiare</b>	-----	ricompreso in 1.01.01.01.002	
<b>Buoni pasto</b>	16.474,73	1.01.01.02.002	B01GEN
<b>Spese somministrazione lavoro temporaneo</b>	393.000,00	1.03.02.12.001	B01GEN
<b>Straordinario personale a tempo indeterminato</b>	22.434,94	1.01.01.01.003	B01GEN
<b>Collaborazione coordinata e continuativa</b>	50.632,48	1.03.02.12.003	B01GEN
<b>Retribuzione pers. tempo determinato</b>	417.004,00	1.01.01.02.006	B01GEN
<b>Spese per equo indennizzo</b>	-----		
<b>Oneri riflessi a carico dell'ente</b>	1.389.108,93	1.01.02.01.001	B01GEN
<b>IRAP (capitolo generale)</b>	442.334,22	1.02.01.01.001	B01GEN
<b>Comandi da altre amministrazioni</b>	63.500,00	1.09.01.01.001	B01GEN
<b>Comandi presso altre amministrazioni - Rimborsi (-)</b>	-83.991,21	3.05.02.01.001	B01GEN
<b>Totale spese personale categorie protette (-)</b>	-567.173,05		B01GEN
<b>Oneri rinnovi CCNL (-)</b>	-503.592,74		B01GEN
<b>Spese personale a detrarre</b>	-----		
<b>TOTALE</b>	<b>6.562.847,29</b>		

## La normativa assunzionale

La normativa applicabile agli Enti strumentali della Regione quali l'Agenzia ARSIAL è, in particolare, la seguente:

Art. 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e ss.mm.ii., che disciplina il regime ordinario delle assunzioni a tempo indeterminato consentendo - considerato il disposto del citato art. 1, comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 -, a decorrere dall'anno 2019, di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 % di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, nonché la possibilità di cumulare, a decorrere dall'anno 2014, le risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile e di utilizzare i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà di assunzione riferite al quinquennio precedente, fermo restando il disposto dell'art. 14-bis, comma 3 del citato decreto-legge n. 4 del 2019 convertito dalla L. 26 del 28/03/2019;

l'art. 3, comma 5-sexies del citato decreto-legge n. 90 del 2014, secondo cui «*Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over*»;

Si riportano di seguito le cessazioni intervenute nell'annualità 2021 e nel primo trimestre 2022 ai fini del piano occupazionale 2022

### ARSIAL CESSAZIONI ANNO 2021

Cessazioni 2021	Tabellare (13 mensilità)	Totale	Oneri riflessi	Totale individuale	Totale generale
1	€ 33.733,74	€ 33.733,74	€ 12.481,48	€ 46.215,22	€ 46.215,22
2	€ 33.733,74	€ 33.733,74	€ 12.481,48	€ 46.215,22	€ 92.430,44
1	€ 28.750,45	€ 28.750,45	€ 10.637,67	€ 39.388,12	€ 39.388,12

4

€ 178.033,78

budget assunzionale 2022 (100 %)

€ 178.033,78

Residui anno 2021 (autorizzati con delibera Giunta Regionale n. 883/2022)	2.677,79
<b>Budget assunzionale disponibile</b>	<b>180.711,57</b>

## ARSIAL CESSAZIONI ANNO 2022

### (1° trimestre)

Cessazioni 2022	Tabellare (13 mensilità)	Totale	Oneri riflessi	Totale individuale	Totale generale
1	€ 33.733,74	€ 33.733,74	€ 12.481,48	€ 46.215,22	€ 46.215,22
2	€ 30.034,01	€ 30.034,01	€ 11.112,58	€ 41.146,59	€ 82.293,18

3 € 128.508,40

budget assunzionale 2022 (1° trimestre) € 128.508,40

<b>Budget assunzionale disponibile</b>	<b>128.508,40</b>

Si riportano di seguito le cessazioni intervenute nel secondo, terzo e quarto trimestre 2022 ai fini del piano 2023:

## ARSIAL CESSAZIONI ANNO 2022

### (2°, 3°, 4° trimestre)

Cessazioni 2022	Tabellare (13 mensilità)	Totale	Oneri riflessi	Totale individuale	Totale generale
1	€ 33.733,74	€ 33.733,74	€ 12.481,48	€ 46.215,22	€ 46.215,22
1	€ 33.733,74	€ 33.733,74	€ 12.481,48	€ 46.215,22	€ 46.215,22

2 € 92.430,44

budget assunzionale 2023 € 92.430,44

<b>Residui presunti anno 2022</b>	<b>67.146,44</b>
<b>Budget assunzionale disponibile</b>	<b>159.576,88</b>

In relazione alle tabelle di cui sopra si riporta di seguito il prospetto riepilogativo del Budget assunzionale relativo alle annualità 2022 e 2023

### COMPOSIZIONE BUDGET ASSUNZIONALE ANNO 2022

€ 178.033,78 - cessazioni 2021

€ 2.677,79 - risorse autorizzate ad essere riportate nel budget 2022 (Delibera G.R. n.883/2022)

€ 128.508,40 - cessazioni 1° trimestre anno 2022

**€ 309.219,97 - Totale Budget Piano 2022**

### COMPOSIZIONE BUDGET ASSUNZIONALE ANNO 2023

€. 92.430,44 - cessazioni 2022 (2°, 3°, 4° trimestre)



€ 67.146,44 - risorse eventuali da autorizzare ad essere riportate nel budget 2023  
€ **159.576,88** - Totale Budget Piano 2023

## *I Piani Occupazionali delle annualità precedenti*

### *Il Piano Occupazionale 2019 (Delibera Giunta Regione Lazio n.28/2020) – Stato di attuazione*

Si ritiene opportuno, preliminarmente, dare conto dello stato di attuazione del Piano Occupazionale annualità 2019 approvato con Deliberazione della Giunta Regionale del Lazio n. 28/2020.

Con il citato provvedimento la Giunta regionale ha preso atto dell'istanza avanzata dall'Agenzia con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 18 dicembre 2019, n.67 ed ha autorizzato, mediante l'utilizzazione del budget assunzionale della medesima annualità, N. 11 UNITÀ DI PERSONALE, come segue:

assunzione di 1 UNITÀ DIRIGENZIALE mediante indizione di pubblico concorso

L'espletamento della procedura concorsuale era finalizzato all'assunzione di un dirigente amministrativo, a tempo pieno e indeterminato, cui attribuire la responsabilità di una delle Aree amministrative vacanti presso l'Agenzia ARSIAL.

Il successivo Piano Occupazionale 2020 approvato con Deliberazione del CdA dell'Agenzia n. 51/2020 ed autorizzato dalla Giunta Regionale del Lazio con Deliberazione n. 79/2021 prevedeva lo scorrimento della graduatoria di merito derivante dalla predetta procedura concorsuale.

La procedura concorsuale non ha avuto seguito, inizialmente, a causa della sospensione dei concorsi pubblici decretata dal Governo per l'emergenza sanitaria in atto nel Paese e, successivamente, in quanto il bando di concorso è stato interessato dalla proposizione di un ricorso giurisdizionale, da parte di alcuni dipendenti dell'Agenzia, innanzi al Tribunale Amministrativo del Lazio, al fine di ottenere il suo annullamento per non aver l'Agenzia, in particolare, individuato nel bando l'Area di assegnazione del vincitore.

L'Amministrazione, pur ritenendo che il bando di concorso non contenesse i profili di irregolarità evidenziati nel gravame, anche a seguito di una interlocuzione avvenuta con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha ritenuto opportuno procedere alla sua revoca per evitare che un eventuale accoglimento del ricorso potesse determinare l'annullamento dell'intera procedura con evidente nocumento per l'Amministrazione.

Pertanto, poiché la citata procedura concorsuale non è giunta a compimento né si è perfezionata con l'adozione della graduatoria, non risultando lese posizioni soggettive qualificate, con propria deliberazione n. 44/2021 il Consiglio di Amministrazione ha dato mandato al direttore generale dell'Agenzia di procedere alla revoca del bando di concorso in argomento rendendo nota la revoca stessa tramite comunicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, oltre che sul sito istituzionale dell'Agenzia ARSIAL.

Con il medesimo provvedimento è stato stabilito di procedere con la predisposizione di due bandi di concorso per l'assunzione, rispettivamente, di un dirigente per l'Area Contabilità e Bilancio e di un dirigente per l'Area Patrimonio.

**Entrambe le procedure autorizzate dalla Giunta Regionale del Lazio con le Deliberazioni n. 28/2020 e n. 79/2021, sono state effettuate e sono state concluse con l'assunzione in servizio dei rispettivi dirigenti vincitori.**

assunzione complessiva di N. 5 UNITÀ mediante svolgimento di procedure concorsuali di "reclutamento speciale a regime", ai sensi delle misure previste dal comma 3-bis lettera b) del D. Lgs n. 165/2001 per i seguenti profili professionali

- 1 "Esperto tecnico in gestioni immobiliari" – ctg. "D1
- 2 "Esperti giuridico amministrativo/contabile" - ctg." D1
- 1 "Esperto in promozione e comunicazione" - ctg- "D1
- 1 "Assistente contabile" - ctg – "C1

**Le cinque procedure di concorso sono state tutte espletate e si è proceduto all'assunzione dei vincitori.**

Ulteriori assunzioni, tramite concorso pubblico ai sensi dell'art. 35 del Decreto Legislativo n. 165/20021 e ss.mm.ii., di N. 5 UNITÀ di personale con profilo professionale, rispettivamente:

- 1 esperto giuridico amministrativo, ctg." D1
- 1 esperto in promozione e comunicazione - ctg- D1
- 1 assistente contabile - ctg – C1
- 2 Collaboratori tecnici/Operai agricoli specializzati - ctg – B

**Le cinque procedure di concorso sono state tutte espletate e si è proceduto all'assunzione dei vincitori.**

### Il Piano 2019 è interamente esaurito

### ***Il Piano Occupazionale 2020 (Delibera Giunta Regione Lazio n.79/2021) – Stato di attuazione***

Per quanto concerne il Piano occupazionale annualità 2020, approvato con Deliberazione della Giunta Regionale del Lazio n. 79/2021, si rappresenta che è stata autorizzata l'assunzione, mediante l'utilizzazione del budget assunzionale della medesima annualità, di N. 15 UNITÀ DI PERSONALE, come segue:

1 DIRIGENTE tramite scorrimento graduatoria concorso già autorizzato con DGR n. 28/2020  
Al riguardo si riporta integralmente quanto già rappresentato al paragrafo precedente dando atto che **le procedure autorizzate dalla Giunta Regionale del Lazio con le Deliberazioni n.**

28/2020 e n. 79/2021, sono state effettuate e sono state concluse con l'assunzione in servizio dei rispettivi dirigenti vincitori.

2 D1 ESPERTO GIURIDICO/AMMINISTRATIVO/CONTABILE - Scorrimento graduatorie concorsi  
**I due scorrimenti autorizzati sono stati entrambi effettuati**

2 D1 ESPERTO IN PROMOZIONE E COMUNICAZIONE Scorrimento graduatorie concorsi  
**Lo scorrimento autorizzato è stato effettuato con l'assunzione part-time al 50% di due unità**

3 C1 ASSISTENTE CONTABILE Scorrimento graduatorie concorsi  
**I tre scorrimenti autorizzati sono stati effettuati**

1 D1 ESPERTO ZOOTECNICO Concorso pubblico ex art. 35 D. Lgs. 165/2001  
**Il concorso è stato concluso ed è stata assunta la vincitrice.**

1 C1 GEOMETRA Concorso pubblico ex art. 35 D. Lgs. 165/2001  
**Il concorso è stato concluso ed è stato assunto il vincitore.**

1 D1 ESPERTO PROMOZIONE AGRICOLA Art. 20, comma 1 Decreto Legislativo n. 75/2017 e ss.mm.ii  
**La predetta stabilizzazione è stata effettuata**

1 D1 ISTRUTTORE DIRETTIVO Art. 20, comma 2 Decreto Legislativo n. 75/2017 e ss.mm.  
Come già illustrato nella precedente annualità, era pendente innanzi al Giudice del Lavoro, il ricorso proposto da un ex dipendente a tempo determinato al quale era stata negata la stabilizzazione diretta in quanto, a giudizio dell'Ente, il dipendente in questione non era in possesso di uno dei requisiti previsti dal decreto legislativo n. 75/2017 e ss.mm.ii .  
Sulla vicenda è intervenuta, recentemente, la pronuncia del giudice risultata favorevole all'Amministrazione.

**Per tale ragione il posto già autorizzato con Deliberazione della Giunta Regionale n. 79/2021 è stato utilizzato per effettuare una delle due stabilizzazioni autorizzate con la recente D.G.R. di autorizzazione del Piano Occupazionale 2021 n. 883/2022. Se ne da conto in questa sede in quanto il Piano 2021 e la programmazione 2022, che viene sottoposta ad autorizzazione, risultano pressochè contemporanee**

1 D1 ESPERTO ZOOTECNICO Art. 20, comma 1 Decreto Legislativo n. 75/2017 e ss.mm.ii Part time 50%  
**La predetta stabilizzazione è stata effettuata**

1 D1 ESPERTO AMMINISTRATIVO Art. 20, comma 1 Decreto Legislativo n. 75/2017 e ss.mm.ii Part time 50%  
**La predetta stabilizzazione è stata effettuata**

1 D1 ESPERTO SISTEMI INFORMATIVI E CARTOGRAFIA Art. 20, comma 1 Decreto Legislativo n. 75/2017 e ss.mm.ii Part time 50%

**La predetta stabilizzazione è stata effettuata**

## Il Piano 2020 è interamente esaurito

### *Il Piano Occupazionale 2021 (Delibera Giunta Regione Lazio n.883 del 18 ottobre 2022) – Stato di attuazione*

Per quanto concerne il Piano occupazionale annualità 2021, approvato con la recente Deliberazione della Giunta Regionale del Lazio n. 883 del 18 ottobre 2022, si rappresenta che è stata autorizzata l'assunzione delle seguenti unità di personale:

1 Dirigente per l'Area Promozione e Comunicazione.

**Sono in corso da parte dell'Amministrazione gli approfondimenti finalizzati all'avvio della procedura di concorso pubblico da attivare per la predetta assunzione**

2 Esperti in gestioni immobiliari – Categoria D1 – part-time al 50% tramite scorrimento della graduatoria di merito del concorso pubblico autorizzato dalla DGR n. 28/2020.

**Le procedure relative ai due scorrimenti sono state effettuate nel mese di novembre 2022**

2 Assistenti Contabili – Categoria C1 - tramite scorrimento della graduatoria di merito del concorso pubblico autorizzato dalla DGR n. 28/2020

**Le procedure relative ai due scorrimenti sono state effettuate nel mese di novembre 2022**

1 Esperto giuridico/amministrativo – Categoria D1 – tramite stabilizzazione ex articolo 20 del d.lgs. n. 75/2017 e ss.mm.i. (Legge Madia)

**NOTA:** Come già ampiamente illustrato nel paragrafo relativo alla annualità 2020 il posto liberatosi, già autorizzato con Deliberazione della Giunta Regionale n. 79/2021, è stato utilizzato per effettuare la presente stabilizzazione autorizzata con la D.G.R. 883/2022. Se ne darà conto, ai fini della presa d'atto, nel provvedimento deliberativo di autorizzazione del Piano Occupazionale 2022 di cui alla presente relazione istruttoria.

1 Esperto in Promozione e Comunicazione – Categoria D1 – tramite stabilizzazione ex articolo 20 del d.lgs. n. 75/2017 e ss.mm.i. (Legge Madia)

**NOTA:** Anche tale stabilizzazione non è più necessaria in quanto l'unità di personale interessata a tale processo è risultata vincitrice del concorso pubblico esterno bandito per tale profilo già autorizzato con la DGR n. 28/2020.

**NOTA:** In ordine a quanto rappresentato, si evidenzia che l'Amministrazione ha ritenuto di utilizzare i due posti già autorizzati e resisi disponibili proseguendo con lo scorrimento di ulteriori due unità della graduatoria di merito del concorso pubblico di assistente contabile categoria C1 di cui alla deliberazione n. 28/2020. Il costo dei due C1 in sostituzione è pari ad euro 60.387,98 a

fronte del costo delle due unità di categoria D1 pari ad euro 65.705,44. Si è operato, quindi, un risparmio pari ad euro 5.317,46.

Infine con la deliberazione n. 883/2022 è stato autorizzato l'incremento della percentuale di part-time di n. 3 unità di comparto di categoria D1

## *Il Piano Occupazionale 2022 ed il piano 2023*

### Premessa

Come evidenziato nei paragrafi che precedono, l'Agenzia ARSIAL ha posto in essere una serie di procedure concorsuali, avvalendosi, nel pieno rispetto di un adeguato accesso dall'esterno, di tutte le opportunità che la vigente legislazione ha consentito di utilizzare, al fine di implementare alcuni settori strategici dell'Agenzia con il fine del raggiungimento degli obiettivi istituzionali della stessa.

L'Agenzia ha attivato tali procedure nell'ottica del rafforzamento, in particolare, del settore tecnico deputato alla gestione ed al controllo del complesso patrimonio immobiliare ARSIAL.

Inoltre, ha progressivamente consolidato il settore amministrativo ed altri settori specifici propri dell'Agenzia quali la promozione e la comunicazione istituzionale.

Con le assunzioni effettuate è stato, peraltro, avviato il progressivo rafforzamento di ambiti particolarmente interessati da pensionamenti.

Si segnala, in particolare, che dopo oltre un decennio l'Agenzia è riuscita, a conclusione di due complessi concorsi, ad assumere i dirigenti, rispettivamente, dell'Area Contabilità e Bilancio e dell'Area Patrimonio.

Si evidenzia, inoltre, che con l'attuazione completa dei Piani Occupazionali 2019 e 2020 l'Agenzia ha pressoché eliminato il precariato storico presente in ARSIAL.

L'Agenzia, infatti, come si diceva, è stata autorizzata all'espletamento, tra l'altro, di procedure concorsuali, ai sensi dell'art. 35 comma 3 bis lett b) del decreto Legislativo n. 165/2001 (reclutamento speciale a regime) con le quali è stato possibile prevedere apposita valorizzazione dei periodi di servizio maturati, per almeno tre anni, presso l'Agenzia, dal personale interinale; ciò sulla base delle previsioni contenute nella circolare del Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione n. 3 del 27.11.2017, che al paragrafo 3.3, nell'ambito della modifica apportata dal decreto Legislativo n. 75/2017 all'art. 35 comma 3 bis del Decreto Legislativo n. 165/2001 ha ricompreso nella nuova locuzione "lavoro flessibile", introdotta nella citata norma, anche i titolari di contratti di somministrazione lavoro.

## Piano occupazionale 2022

Atteso che la definizione del piano triennale del fabbisogno di personale è data dalle disponibilità del bilancio, in relazione alla programmazione delle attività, alle evoluzioni previste nei servizi nonché dalle cessazioni del personale dal servizio, si è proceduto ad elaborare la seguente programmazione 2022 e 2023, anche apportando alcune necessarie modifiche rispetto alle previsioni indicate nella precedente annualità, con contestuale determinazione del budget utilizzabile in base alle cessazioni intervenute nel 2021 e nel 2022 ormai quasi al termine.

L'Agenzia ha effettuato, tramite il Direttore Generale e la dirigenza dell'Ente, un'analisi organizzativa approfondita dell'intera struttura con l'obiettivo di individuare gli ambiti di competenza che necessitano maggiormente di un rafforzamento.

Per la corrente annualità 2022, in considerazione del budget disponibile e della carenza di personale, in particolare appartenente alla categoria C, è stata valutata la necessità di effettuare un concorso pubblico finalizzato all'assunzione di **n. 3 unità a tempo indeterminato e pieno di Assistente Amministrativo categoria C1** da collocare a supporto di diverse Aree dell'Ente interessate da una sostanziale riorganizzazione interna. Peraltro, l'analisi del personale attualmente in servizio rileva ed evidenzia proprio la necessità di incrementare, per quanto possibile, proprio il personale appartenente alla predetta categoria.

Viene confermato lo scorrimento di **una unità** dalla graduatoria del concorso pubblico per **zootecnico** – categoria D1 - ma in part time al 50%.

Dalle verifiche compiute emerge, inoltre, la presenza in Aree tecniche di n. due unità di personale in possesso dei requisiti per la stabilizzazione diretta.

In linea con le scelte già operate nelle annualità precedenti ARSIAL ha valutato la necessità di utilizzare l'opportunità ancora offerta dall'art. 20 del d.lgs. n. 75/2017 (Legge Madia) di stabilizzazione di personale. Infatti, la legge n.79 del 29 giugno 2022 di conversione del decreto legge n. 36/2022 "PNRR 2" recante ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza, con l'art. 3, comma 4-bis, ha prorogato dal 31 dicembre 2022 al 31 dicembre 2024 il termine entro cui possono essere bandite procedure concorsuali riservate per i soggetti che abbiano rapporti di lavoro dipendente a termine o rapporti di lavoro flessibile con pubbliche amministrazioni e ha altresì prorogato al 31 dicembre 2024 il termine temporale entro cui si deve conseguire il requisito relativo all'anzianità di servizio ai fini delle stabilizzazioni di personale precario di cui all'art. 20, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 (Legge Madia).

In relazione alla possibilità di procedere alla stabilizzazione del personale avente i requisiti ai sensi di quanto disposto dal 1° comma della legge Madia, nel Piano occupazionale 2022 viene prevista l'assunzione di n. 2 unità di personale come segue:

**n. 2 Esperti in Scienze Agrarie – categoria D1 - a tempo pieno 100%**

E' inoltre previsto il passaggio al 100% di n. 3 unità di personale di categoria D1 assunte in part-time nell'anno 2021 con i seguenti profili professionali: 1 esperto zootecnico, 1 esperto amministrativo, 1 esperto sistemi informativi e cartografia.

Sul punto l'Amministrazione ha operato un approfondimento della normativa, della dottrina e della giurisprudenza contabile per valutarne la fattibilità.

Al riguardo, si ritiene utile rappresentare quanto segue:

L'articolo 53 comma 14 del CCNL Funzioni Locali stabilisce che *"I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni."*

Tuttavia, se il dipendente ha il diritto di chiedere la trasformazione del rapporto solo dopo un triennio dalla data di assunzione, nulla vieta all'Ente che abbia la disponibilità del posto in organico e che ritenga tale scelta rispondente alle sue esigenze organizzative e di servizio (anche in base alle previsioni della programmazione dei fabbisogni) proporre al dipendente una trasformazione anticipata del rapporto e/o di accogliere analoga richiesta da questi formulata. Il fatto che sia anticipata rispetto ai tre anni comporta solo che il dipendente non può pretendere la trasformazione, ma non vieta all'Ente di accoglierla se lo ritiene funzionale alle sue esigenze.

Peraltro, la Corte dei Conti Sezione Regionale di Controllo per il Veneto con la Deliberazione n. 113/2029 ha statuito che i rapporti di lavoro costituiti originariamente come part-time e successivamente trasformati in rapporti a tempo pieno costituiscono "nuova assunzione" e ciò sulla scorta di quanto disposto dal sopracitato art. 3 comma 101 della legge 244/2007 secondo cui *"Per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale la trasformazione del rapporto a tempo pieno può avvenire nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni."*

Sul punto, la Corte di cassazione nella sentenza n. 27440/2017 ha affermato *"..l'ente pubblico datore di lavoro può prendere la decisione di avviare una procedura di assunzione di personale a tempo pieno valida ai fini dell'applicazione di cui all'art. 3, comma 101, cit. soltanto dopo aver individuato nelle proprie dotazioni organiche (determinate nel piano triennale dei fabbisogni di personale) vacanze relative alle categorie e ai profili propri di quei lavoratori part-time la cui eventuale trasformazione in rapporto a tempo pieno è compatibile con il rispetto, in particolare, del contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione (vedi: art. 6 del d.lgs. n. 165 del 2001 e art. 1, comma 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296) nonché con la direttiva di non creare posizioni soprannumerarie;..."*.

Ne deriva che nella trasformazione del rapporto l'Ente è tenuto al rispetto delle regole sulle assunzioni e sul contenimento della spesa di personale. In questo caso potrà avvenire la trasformazione. Siamo infatti in presenza di una scelta discrezionale sottoposta alle regole di virtuosità attualmente in vigore quali, tra l'altro, il rispetto del contenimento delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 della finanziaria 2007, il rispetto delle regole sul turn-over, il rispetto del valore medio del triennio 2011-2013.

Viene previsto l'aumento del part time dal 50% al 75% di due unità di categoria D1 con il profilo di Esperto in Promozione e Comunicazione.

Viene, altresì, confermato il concorso pubblico ex articolo 35 del D. Lgs. 165/2001 di n. 1 Collaboratore Tecnico/Operaio agricolo specializzato categoria B3

L'Agenzia, infine, valuterà, qualora se ne ravvisasse la necessità, di utilizzare, sempre nel rispetto dei vincoli in materia assunzionale, per sopperire a carenze per le quali non potranno attivarsi e concludersi procedure di reclutamento, l'istituto della assegnazione temporanea e del comando da altri enti esclusivamente nei limiti e con le modalità consentiti dalla normativa vigente.

In relazione al fatto che la programmazione dei fabbisogni di personale, ancorché triennale, viene aggiornata ed autorizzata annualmente dalla Giunta Regionale del Lazio, per quanto riguarda il Piano Occupazionale 2023 si fa riferimento alla programmazione contenuta nella tabella che segue che formerà oggetto, tuttavia, del futuro provvedimento di programmazione.

PIANO OCCUPAZIONALE ANNO 2022			
D	<b>Totale budget comparto 100%</b> (cessati comparto 2021 € 178.033,78 + residuo anno 2021 € 2.677,79 + cessati 1° trimestre anno 2022 € 128.508,40)		<b>€ 309.219,97</b>
n	Profilo	Assunz.ne	Costo
2	D1 Esperto in Scienze agrarie	Stabilizzazione al 100% ex art. 20, comma 1, Decreto Legislativo n. 75/2017 e ss.mm.ii	€ 65.705,44
1	D1 Esperto zootecnico	Assunzione part time al 50% tramite scorrimento graduatoria di merito del concorso di riferimento	€ 16.426,36
3	C1 Assistente amministrativo	Concorso pubblico ex art. 35 D. Lgs. 165/2001	€ 90.581,97
1	B3 Collaboratore tecnico/Operaio agricolo specializzato	Concorso pubblico ex art. 35 D. Lgs. 165/2001	€ 28.293,86
	D1	Incremento al 100% del Part time di n. 3 unità assunte con programmazione anno 2020	€ 24.639,54
	D1	Incremento dal 50% al 75% del Part time di n. 2 unità assunte con programmazione anno 2020	€ 16.426,36
<b>Tot. comparto n. 7</b>		<b>€ 242.073,53</b>	
F	<b>Residuo 2022 comparto – da portare sul budget 2023</b>		<b>€ 67.146,44</b>
<b>TOTALE COMPARTO</b>		<b>€ 242.073,53</b>	



PIANO OCCUPAZIONALE ANNO 2023			
D	<b>Totale budget comparto 100%</b> (cessati comparto 2°, 3° e 4° trimestre 2022 € <b>92.430,44</b> + residuo presunto anno 2022 € <b>67.146,44</b> )		<b>€ 159.576,88</b>
n	Profilo	Assunz.ne	Costo
1	D1 Esperto in Promozione e Comunicazione	Scorrimento graduatorie	€ 32.852,72
1	D1 Esperto Giuridico/Amministrativo	Scorrimento graduatorie	€ 32.852,72
1	Esperto in Storia dell'Agricoltura	Stabilizzazione al 100% ex art. 20, comma 1, Decreto Legislativo n. 75/2017 e ss.mm.ii	€ 32.852,72
	D1	Incremento dal 75% al 100% del Part time di n. 2 unità assunte D1	€ 16.426,36
	D1	Incremento dal 50% al 75% del Part time di n. 2 unità assunte D1	€ 16.426,36
<b>Tot. comparto n. 3</b>			<b>€ 131.410,88</b>
F	<b>Residuo 2023 comparto – da portare sul budget 2024</b>		<b>€ 28.166,00</b>
<b>TOTALE (dirigenza + comparto)</b>			<b>€ 131.410,88</b>

Il presente documento “Piano triennale dei fabbisogni di personale dell’Agenzia per lo Sviluppo e l’Innovazione dell’Agricoltura del Lazio (ARSIAL) 2021-2023 – piano occupazionale 2022, adottato secondo quanto previsto dall’articolo 6, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, viene trasmesso al Collegio dei Revisori dei Conti per gli adempimenti consequenziali.

La Dirigente dell'Area Risorse Umane  
Dott.ssa Patrizia Bergo

Firmato digitalmente da  
**PATRIZIA BERGO**  
CN = PATRIZIA BERGO  
O = ARSIAL AG. REG. SVIL. INNOV. AGR. LAZIO  
C = IT