

## DELIBERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE UNICO

N. 55 DEL 11/12/2015

**OGGETTO:** Conferma del sistema di classificazione e definizione dotazione organica del personale dell'Agenzia Regionale per lo Sviluppo e l'Innovazione dell'Agricoltura del Lazio – Modifica Piano assunzionale A.R.S.I.A.L – 2015-2017. Modifica ed integrazione della deliberazione dell'Amministratore Unico n. 32 del 2 luglio 2015.

L'AMMINISTRATORE UNICO

VISTA:

- la legge regionale 10 gennaio 1995, n. 2, concernente l'Istituzione dell'Agenzia per lo sviluppo e l'innovazione dell'agricoltura del Lazio (ARSIAL) e ss .mm. ii.;
- in particolare la L.R. n. 7 del 14 luglio 2014, modificativa della citata L.R. 2/1995, che ha introdotto quale organo di vertice dell'Agenzia la figura dell'Amministratore Unico, in sostituzione del previgente Consiglio di Amministrazione;

VISTO il Decreto del Presidente della Regione Lazio n. 000430 del 19 novembre 2014, con il quale è stato designato Amministratore Unico dell'Agenzia per lo Sviluppo e l'Innovazione dell'Agricoltura del Lazio (ARSIAL) il Dr. Antonio Rosati;

VISTA:

- la deliberazione dell'Amministratore Unico n. 3 del 9 dicembre 2014 con la quale è stato confermato l'incarico di Direttore Generale conferito al dott. Stefano Sbaffi, già nominato ex deliberazione del Commissario Straordinario dell'Arsial n. 6/2014;
- la L.R. n. 6 del 18 febbraio 2002 e ss. mm. ii. recante "Disciplina del sistema organizzativo della Giunta e del Consiglio e disposizioni relative alla dirigenza ed al personale regionale", con particolare riferimento alle modifica apportate dalla legge regionale 28 aprile 2006, n. 4;
- la legge 27 dicembre 1997, n. 449 recante "Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica", ed in particolare l'art. 39, comma 1, che stabilisce che al fine di assicurare esigenze di funzionalità ed ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale;
- la legge 27 dicembre 2013 n. 147 con particolare riferimento all'art. 1, comma 529, dedicato alla possibilità di stabilizzazione di personale precario delle Regioni, applicabile in via analogica anche all'Agenzia Regionale per lo Sviluppo e l'Innovazione in Agricoltura del Lazio;
- la legge 23 dicembre 2014 n. 190 con particolare riferimento all'art. 1, comma 424, dedicato alla ricollocazione del personale supranumerario delle province a valere sui budget disponibile per le assunzioni a tempo indeterminato per le annualità 2015 e 2016;
- la Legge Regionale 20 novembre 2001, n. 25, recante norme in materia di programmazione, bilancio e contabilità della Regione Lazio;
- la Deliberazione del Commissario Straordinario n. 21 del 12 Settembre 2014 con la quale sono state adottate le nuove strutture a responsabilità dirigenziale dell'Agenzia, nonché quelle in Staff alla Direzione Generale della medesima;

VISTO:

- il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e ss. mm. ii., concernente le norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;
- il D.P.R. 9 maggio 1994, n. 487 "Regolamento recante norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi";

PREMESSO che

- con deliberazione del Consiglio di Amministrazione ARSIAL n. 6 del 3 maggio 2012, in attuazione dell'art.39 della legge n.449/1997 e ss. mm. ii., e dell'art. 6 del D. Lgs. n.165/2001 e ss.mm. ii., veniva approvata la dotazione organica ed il piano triennale dei fabbisogni del personale, annualità 2012 e triennale 2012/2014;
- l'art.6, comma 1, del richiamato Decreto Legislativo 165 del 30 marzo 2001 e ss. mm. ii., stabilisce che nelle amministrazioni pubbliche l'organizzazione e la disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche, sono determinate in funzione delle finalità di cui all'art.1, comma 1, medesimo D. Lgs. 165/2001, previa verifica degli effettivi fabbisogni;
- con deliberazione n. 413 del 17 luglio 2008 veniva operata una riduzione della precedente pianta organica, adottata con deliberazione n. 731 dell'11 settembre 2007, definendo la pianta organica dell'Agenzia;
- con la citata deliberazione del C.d.A ARSIAL n. 6 del 3 maggio 2012 era confermata la su richiamata dotazione organica e approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale 2012/2014;
- nessun atto assunzionale è stato assunto dall'Agenzia in attuazione del piano Triennale dei fabbisogni del personale 2012/2014 adottato con Deliberazione n. 6 del 3 maggio 2012 ad eccezione di una unità di livello dirigenziale a tempo determinato di cui alla determinazione direttoriale n. 669 del 23 dicembre 2014;
- nel luglio 2015, si rendeva necessario rimodulare la dotazione organica dell'Agenzia, al fine di renderla coerente e funzionale con l'assetto organizzativo della stessa oltre che per adeguarla all'espletamento dei compiti istituzionali ed alle attività demandate dalla Regione razionalizzando, in particolare, le posizioni Dirigenziali ad oggi limitate ad otto (8) Aree da cui discende una Dotazione Organica diminuita di sette (7) unità rispetto alla precedente, oltre alla posizione del Direttore Generale;
- detta rimodulazione comportava una complessiva riduzione di organico di n. 54 posizioni, diminuzione variamente distribuita fra le diverse categorie e profili, anche dirigenziali;

CONSIDERATO che:

- da quanto precede, l'Agenzia approvava la Deliberazione n. 32 del 2 luglio 2015 attraverso la quale veniva adottata la nuova dotazione organica dell'Ente ed il relativo Piano Assunzionale;
- tale deliberazione dell'Amministratore Unico veniva approvata nel rispetto dei vincoli finanziari dettati dalla normativa vigente, il Decreto Legge n. 90/2014 (poi convertito in legge n. 114 del 2014) il quale imponeva, ed impone, alle amministrazioni pubbliche un preventivo esame del rapporto tra spesa del personale e spesa corrente al fine di determinare la capacità assunzionale dell'Ente;

- presso l'Arsial, il rapporto tra spese di personale e spesa corrente risulta essere maggiore del 25%, ma minore del 40% e, nel caso di specie, consente di stabilire che per il biennio 2014-2015 il *turn over* utilizzabile a favore di nuove assunzioni risulta essere del 60% della spesa delle cessazioni delle due annualità, mentre per l'anno 2016 la percentuale subisce un incremento sino ad arrivare all'80% delle cessazioni dell'anno precedente;
- sempre la medesima normativa, confortata dalla circolare ministeriale n. 1 del 2015, destina i risparmi derivanti dalle cessazioni delle annualità 2014 e 2015 al personale supranumerario degli Enti di Area Vasta, esautorando la totalità delle possibilità assunzionali delle amministrazioni pubbliche per le intere annualità 2015 e 2016;

PRESO ATTO che:

- la deliberazione dell'Amministratore Unico n. 32 del 2 luglio 2015 veniva inviata alla Regione Lazio, con prot. n. 4986 del 3 luglio 2015, ai sensi dell'art.8, comma 2, della legge Regionale 18 febbraio 2002, n. 6, così come modificata dall'art. 18 della Legge Regionale 28 aprile 2006 n. 4;
- con nota n. 6518 del 1° settembre 2015, la Regione Lazio, Direzione Risorse Umane e Sistemi informativi, pur apprezzando la "*riduzione della dotazione organica con una diminuzione, tra l'altro, di n. 6 figure dirigenziali*", sospendeva il Piano Assunzionale indicato nella deliberazione n. 32/2015 in attesa di acquisire la documentazione indicata dalla circolare n. 312839 del 29 maggio 2014 (la quale, a sua volta, faceva espresso richiamo alla precedente n. 531177 del 2011);
- la documentazione e le informazioni richieste si sostanziano nella compilazione di prospetti e moduli indicati nella circolare n. 531177/2011, derivante, a sua volta, dalla Deliberazione di Giunta Regionale n. 440/2011, corredati da ogni utile elemento informativo ed asseverato dall'Organo di controllo;

CONSTATATO che:

- nel momento temporale nel quale veniva approvata la deliberazione n. 32/2015 (7 luglio 2015) per espressa previsione normativa, non venivano sottoposte a vincolo di destinazione le risorse finanziarie derivanti dalle cessazioni per l'annualità 2013, mentre una parte della giurisprudenza contabile censurava l'utilizzazione delle risorse derivanti dalle cessazioni degli anni precedenti al 2013 (Corte dei Conti, Sezione Autonomie deliberazione n. 27/2014/QMIG);
- successive pronunce (in particolare Corte Conti, Sezione Autonomie deliberazione n. 26 del 20 luglio 2015) hanno espresso un nuovo orientamento secondo il quale il Decreto Legge n. 78 del 20 luglio 2015, nel completare il quadro normativo già delineato dalla Circolare del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione n. 1/2015, ha autorizzato le amministrazioni ad impiegare nel 2015 l'eventuale budget residuo del triennio 2011-2013 per assunzioni non vincolare ai sensi dell'art. 1, comma 424 della legge 190/2014;

DATO ATTO che:

- l'Agenzia, ricevute le indicazioni contenute nella nota n. 6518/2015, ed accogliendo il nuovo orientamento giurisprudenziale, predisponendo idoneo documento illustrativo, a firma del Dirigente delle Risorse Umane ed inviato al Collegio dei Revisori dei Conti;
- venivano svolti, presso la sede dell'Agenzia, numerosi incontri tra il Collegio ed il Dirigente dell'Area Risorse Umane, nel quale il documento veniva illustrato e analizzato;
- una ultima e definitiva versione del documento illustrativo, modificato a seguito di incontro sindacale del 13 ottobre 2015, veniva inviata al Collegio dei Revisori in data 17 novembre 2015;

#### RITENUTO di dover:

- modificare i contenuti dell'attività programmatoria dell'Ente, effettuando scelte sostanzialmente diverse da quelle illustrate nella deliberazione n. 32/2015, corredandole da ulteriori informazioni utili a verificarne la fattibilità da parte della Giunta Regionale;
- modificare il piano assunzionale già illustrato alle organizzazioni sindacali in data 8 maggio 2015, in un incontro nel quale l'amministrazione aveva illustrato alle organizzazioni il nuovo assetto del personale, le possibilità di assunzione nel ruolo dell'Agenzia ed i vincoli ai quali tali procedure fossero sottoposte, con particolare riferimento all'art. 1. Comma 424 della Legge n. 190/2014;
- prendere atto della volontà espressa nell'incontro sindacale del 13 ottobre 2015 nel quale le parti hanno concordato di concentrare le possibilità assunzionali privilegiando le figure tecniche a discapito di quelle amministrative;

#### ATTESO che:

- presso l'Arsial, il rapporto tra spese di personale e spesa corrente risulta essere maggiore del 25%, ma minore del 40% e, nel caso di specie, consente di stabilire che per il biennio 2011-2013 il *turn over* utilizzabile a favore di nuove assunzioni risulta essere del 40% della spesa delle cessazioni delle tre annualità, mentre per l'anno 2017 la percentuale subisce un incremento sino ad arrivare all'80% delle cessazioni;
- sempre la medesima normativa, confortata dalla circolare ministeriale n. 1 del 2015, destina i risparmi derivanti dalle cessazioni delle annualità 2014 e 2015 al personale supranumerario degli Enti di Area Vasta, esautorando la totalità delle possibilità assunzionali delle amministrazioni pubbliche per le intere annualità 2015 e 2016;
- dall'analisi compiuta dall'Area Risorse Umane, l'applicazione dei parametri e dei calcoli effettuati nel rispetto della normativa vigente consente di programmare l'assunzione dieci (10) unità di personale a valere sul 60% delle cessazioni del triennio 2011-2013 e, in parte, nel 2017, di cui almeno due (2) unità aventi le condizioni per una stabilizzazione "a domanda", restando la totalità delle cessazioni per le annualità 2014-2015 da destinare al personale soprannumerario degli Enti di Area Vasta in numero di dodici (12) unità di personale, di cui (9) per l'anno 2015 e di tre (3) unità per l'annualità 2016;
- in via programmatoria, è possibile ipotizzare una proiezione delle politiche assunzionali dell'Agenzia sulle cessazioni 2016 (per l'annualità 2017) in ragione di una più ampia visione delle possibilità offerte all'Amministrazione in materia di politiche del personale;

EVIDENZIATO che per l'annualità 2017 la previsione assunzionale dovrà necessariamente essere verificata in merito alle effettive cessazioni dell'annualità 2016 ed all'eventuale modificazione della normativa sul pubblico impiego oggi in discussione presso gli organi legislativi nazionali;

#### CONSIDERATO che

- il comma 529 dell'art. 1 della legge n. 147/2013 che testualmente recita: *Le regioni che alla data dell'ultima ricognizione effettuata al 31 dicembre 2012 non si trovino in situazioni di eccedenza di personale in rapporto alla dotazione organica sia complessiva, sia relativa alla categoria/qualifica interessata, e che, ai sensi dell'articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, stiano assolvendo alla carenza della dotazione organica attraverso il ricorso e l'impiego di personale assunto con procedure ad evidenza pubblica, con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato della durata di 36 mesi e i cui contratti di lavoro siano stati oggetto negli ultimi cinque anni di una serie continua e*

*costante di rinnovi e proroghe anche con soluzione di continuità', purché con il medesimo datore di lavoro, e ove le predette deroghe ai limiti contrattuali imposti dalla normativa vigente e dal contratto stesso siano state oggetto di apposita contrattazione decentrata tra le organizzazioni sindacali abilitate e l'ente interessato ai sensi dell'articolo 5, comma 4-bis, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, e successive modificazioni, possono procedere, con risorse proprie, alla stabilizzazione a domanda del personale interessato";*

- il citato comma 529 dell'art. 1 legge n. 147/2013 non è stato modificato dalla successiva normativa sopravvenuta ma, nell'attuale assetto legislativo, può spiegare i propri effetti solo sulle possibilità assunzionali dell'Agenzia derivanti dalle cessazioni attinenti alle annualità precedenti al 2014, sempre nel rispetto delle disposizioni ex art. 34 bis del D.lgs. n. 165/2001;
- la procedura prevista dal menzionato comma 529 dell'art. 1 legge n. 147/2013 può essere legittimamente utilizzato dall'Agenzia a favore di due figure tecniche, necessarie al buon funzionamento ordinario dell'amministrazione, che rispettano le condizioni previste dalla riprodotta disposizione normativa anche in considerazione delle più recenti pronunce del giudice amministrativo in merito agli esatti confini interpretativi delle procedure ad evidenza pubblica dettate dall'art. 35 D.lgs. 165/2001 (T.A.R. Lazio, sentenza n. 187 del 5 novembre 2014);
- l'Agenzia presenta una situazione critica in termini di personale assunto con contratti di lavoro flessibile, non risolvibile nelle prossime due annualità, oggetto di numerosi incontri ed analisi con le organizzazioni sindacali abilitate e che espongono l'Ente ad ipotesi di soccombenza nei contenziosi attualmente in essere;

DATO ATTO che su tali problematiche è stato svolto anche uno specifico incontro con le figure dirigenziali dell'Agenzia in data 16 marzo 2015;

TENUTO CONTO che:

- da una attenta analisi del fabbisogno riscontrato appare opportuno e necessario concentrare una prevalente capacità assunzionale per gli anni 2015-2016 verso figure ad alto contenuto tecnico attingendo dai processi di mobilità da Enti di Area Vasta e sui quali è tuttora in corso un attento monitoraggio da parte del competente Dipartimento della Funzione Pubblica per l'intero ammontare delle risorse disponibili quantificabili in dodici (12) unità di personale;
- a normativa vigente, per l'annualità 2015 e 2017 l'Agenzia potrà utilizzare le riserve economiche derivanti dalle cessazioni del triennio 2011-2013, sommate a quelle maturate nell'anno 2016 per eventuali procedure di reclutamento pubbliche, nei limiti e secondo le possibilità offerte dall'art. 35 del D.lgs. n. 165/2001 nel rispetto di quanto prescritto dal D.P.R. n. 487/1994, ferme restando le preliminari procedure previste ex art. 30, comma 2, nonché 34 bis del D.lgs. n. 165/2001;

CONSIDERATO che:

- in correlazione e conseguenza di quanto narrato e descritto è stata elaborata l'allegata tabella di sintesi (Allegato A) nella quale vengono evidenziati i profili professionali attualmente presenti all'interno dell'Ente, la categoria ed inquadramento di ingresso, il fabbisogno riscontrato, la nuova dotazione organica con specifica della carenza di organico alla quale, almeno in parte, far fronte attraverso l'immissione in ruolo di personale tecnico-specialistico derivante dall'applicazione dell'art. 1, comma 529 della legge 147/2013 e, per la totalità delle possibilità assunzionali riferite al 2015-2017, attraverso l'acquisizione di personale proveniente da Enti di Area Vasta;

- per la restante parte del fabbisogno accertato l’Agenzia potrà far ricorso all’istituto del “comando”, inteso quale procedimento attraverso il quale il dipendente pubblico presta temporaneamente servizio presso una amministrazione diversa da quella di appartenenza sotto forma di una assegnazione di natura transitoria giustificata dalla sussistenza di un interesse proprio dell’ente ricevente;
- il Piano Assunzionale esposto nell’allegata tabella (Allegato A), suddiviso per annualità, rispetta i limiti finanziari ed economici imposti dalla normativa vigente in materia di spese di personale delle pubbliche amministrazioni;
- l’Agenzia, anche per l’annualità 2014 ha rispettato le disposizioni del patto di stabilità interno;
- il mutato assetto organizzativo dell’agenzia, adottato con la richiamata deliberazione commissariale n. 21/2014 richiede di annullare in via definitiva i concorsi banditi con deliberazioni nn. 413, 414 e 415 del 30 giugno 2009 per l’assunzione di unità di diverse categorie, oltre che il concorso bandito con deliberazione n. 545 del 13 agosto 2009 per l’assunzione di diversi profili dirigenziali, in quanto non più rispondenti al più volte citato nuovo assetto organizzativo dell’Agenzia;

#### PRESO ATTO

- del parere espresso, in data 27 novembre 2015 dal Collegio dei Revisori dei conti che, per effetto di riscontri oggettivi effettuati, attestava che il piano assunzionale 2015-2017 risultava compatibile con il turn over, presenta una adeguata copertura finanziaria e rispetta i vincoli finanziari ed economici imposti dalla normativa vigente in materia di spese di personale delle pubbliche amministrazioni (Parere dei Revisori, p. 3, allegato C);

SU PROPOSTA del Direttore Generale, su istruttoria effettuata dall’Area Risorse Umane, Pianificazione, Formazione, Affari generali;

#### DELIBERA

In conformità con le premesse che formano parte integrante e sostanziale della presente deliberazione e preso atto del “parere favorevole” espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti (allegato C):

- di confermare la dotazione organica dell’Agenzia approvata con deliberazione n. 32/2015 razionalizzando il numero complessivo delle risorse umane necessarie all’Ente per un corretto, efficace ed efficiente funzionamento delle proprie strutture, razionalizzandone i costi, così come esposto nell’Allegato A;
- di approvare il sistema di classificazione del personale, confermando le categorie di cui alla deliberazione n. 6 del 2012 e procedendo ad una specificazione dei profili professionali nei quali si sostanzia la dotazione organica dell’Agenzia diminuendone, al contempo il numero complessivo;
- di approvare la tabella illustrativa della programmazione assunzionale per le annualità 2014-2015 e 2016 basata sul fabbisogno triennale di professionalità e sui risparmi derivanti dalle cessazioni relative alle annualità 2013- 2014 e 2015, così come descritto nel citato Allegato A;
- di evidenziare, sempre attraverso l’Allegato A, una proiezione assunzionale da concorsi pubblici, potenzialmente attuabili sulle cessazioni programmate nell’anno 2016 che esplichino i propri effetti nel 2017;

- di approvare il documento illustrativo delle capacità assunzionali dell'Agenzia di cui all'Allegato B, asseverato dal Collegio dei Revisori unitamente allo schema di proposta della presente deliberazione;
- di annullare in via definitiva i concorsi banditi con deliberazioni nn. 413, 414 e 415 del 30 giugno 2009 per l'assunzione di unità di diverse categorie, oltre che il concorso bandito con deliberazione n. 545 del 13 agosto 2009 per l'assunzione di diversi profili dirigenziali, in quanto non più rispondenti al più volte citato nuovo assetto organizzativo dell'Agenzia;
- di limitare ad otto (8) unità la Dotazione Organica dell'Agenzia oltre alla figura del Direttore Generale;

La Direzione Generale provvederà con propri atti al seguito di competenza.

La presente deliberazione è soggetta a controllo da parte della Giunta regionale ai sensi dell'art.14, comma 2, lettera e) della L.R. 2/1995 e ss. mm. ii., ed alla sua verifica del rispetto degli indirizzi in materia di politica organizzativa e del personale degli enti pubblici dipendenti dalla regione, ai sensi art. 18 L.R. 28 aprile 2006, n.4 (legge finanziaria regione Lazio esercizio 2006).

Il presente atto sarà pubblicato sul Bollettino Ufficiale della regione Lazio.

L'AMMINISTRATORE UNICO

Dr. Antonio Rosati



Agenzia Regionale per lo Sviluppo  
e l'Innovazione dell'Agricoltura del Lazio

*Area Risorse Umane-Pianificazione- Formazione Affari Generali*

**Relazione informativa in tema di Piano Assunzionale  
dell'Agenzia Arsial  
annualità 2015-2017  
(parziale rettifica 2014 e proiezione 2017)**



## Premessa.

L'Arsial, Agenzia Regionale per lo Sviluppo e l'Innovazione in Agricoltura è stata istituita con legge regionale 10 gennaio 1995, n. 2. Nel luglio 2014, la legge regionale n. 7 ha modificato la menzionata legge istitutiva introducendo, quale organo di vertice dell'Agenzia, la figura dell'Amministratore Unico, in sostituzione del previgente Consiglio di Amministrazione. Il vertice dell'Agenzia è supportato da un Direttore Generale.

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001 i vertici dell'Agenzia hanno posto in essere una revisione dell'intera organizzazione con conseguente verifica della dotazione organica dell'Arsial. Allo stesso tempo è stato elaborato un piano triennale di fabbisogno di personale al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse, per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio.

Nel procedimento seguito sono stati sentiti i Dirigenti in servizio presso l'Ente in data 16 marzo 2015. In data 24 aprile ed 8 maggio 2015 è stata posta in essere la "consultazione" con le organizzazioni sindacali. La consultazione, così come previsto dal comma 4-bis dell'art. 6 del D.lgs. n. 165/2015, ha sostituito la precedente procedura di "concertazione" ex art. 35 del D.lgs. 150/2010.

Il lavoro svolto ha portato ad una rivisitazione della precedente programmazione assunzionale e relativa dotazione organica. Il precedente Piano Triennale dei Fabbisogni era stato adottato con Deliberazione n. 6 del 3 maggio 2012, peraltro successivamente sospeso con nota Arsial n. 3419 del 7 giugno 2012 inviata ai competenti uffici della Regione Lazio<sup>1</sup>.

Stante il quadro sommariamente descritto, l'Agenzia ha ritenuto di provvedere ad una revisione della Dotazione Organica per renderla coerente con le disposizioni vigenti in materia di gestione del personale, e pertanto commisurata ad assicurare la piena funzionalità rispetto ai compiti assegnati dalla legge istitutiva, nonché da quelli attribuiti da atti specifici dell'Assessorato Agricoltura e Sviluppo Rurale, Caccia e Pesca.

I risultati del procedimento si sostanziano in una evidente riduzione di organico, quantificato in 54 posizioni, incluse 6 figure dirigenziali (circa il 25% in meno)<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Nel rispetto del Piano citato è stata effettuata una sola assunzione, tra l'altro a tempo determinato di livello dirigenziale, attraverso la determinazione direttoriale n. 669 del 23 dicembre 2014. Questa assunzione è stata già esaminata dai competenti organi regionali ex nota n. 312839 del 29 maggio 2014 della Direzione Risorse Umane della Regione Lazio.

<sup>2</sup> La riduzione è stata particolarmente apprezzata dall'amministrazione regionale.

## Informazioni propedeutiche all'autorizzazione a bandire nel triennio 2015-2017.

Le informazioni contenute nelle seguenti tabelle sono conformi a quelle richieste nella circolare della Direzione Regionale Risorse Umane n. 531177 del 14 maggio 2011. Gli schemi contenuti nella circolare del 2011 sono stati modificati in armonia con le modifiche sopravvenute in tema di gestione delle risorse umane.

Prospetto A	Risorse finanziarie che si rendono disponibili nel periodo 2012-2014 con previsione 2015-2017					
	Anno 2011	Anno 2012	Anno 2013	Anno 2014	Anno 2015	Anno 2016 (previsione)
Numero di unità cessate per anno e previsione esercizi successivi	15	3	4	7	4	5
Valore cessazioni a tempo indeterminato per anno e previsione esercizi successivi	826.439,40	159.955,63	221.889,57	454.266,72	197.271,79	254.346,14
	Anno 2012 40% turn over***	Anno 2013 40% turn over***	Anno 2014 60% turn over	Anno 2015 100% turn over*	Anno 2016 100% turn over*	Anno 2017 80% turn over
<b>Capienza economica per anno</b>	<b>330.575,76</b>	<b>63.982,25</b>	<b>133.133,74</b>	<b>454.266,72</b>	<b>197.271,79</b>	<b>203.476,91</b>

\* Intero turn-over destinato al personale ex province

\*\* Delibera Corte Conti Sez. Aut. n. 26 del 2015

\*\*\* Percentuale dal 20% al 40% ex legge 44 /2012

La delibera della Corte dei Conti, Sez. Autonomie, n. 26/2015 impone di ricostruire il turn over dei dipendenti cessati dal 2011 ad oggi.

Successivamente, occorre operare una distinzione tra le cessazioni 2011-2013, che secondo la Corte sono utili ad una programmazione assunzionale nel 2015, rispetto invece alle due annualità le cui economie sono completamente a disposizione del personale soprannumerario delle province, ossia 2014-2015 (ex art. 424 della legge 190/2014).

Da quanto illustrato, la tabella di cui al precedente "prospetto A" indica quali sono le capacità assunzionali del 2011, 2012 e 2013 secondo le percentuali di turn over di cui possono beneficiare gli Enti che abbiano un rapporto tra spesa di personale e spesa corrente inferiore al 40% (condizione che Arsial rispetta).

Ne consegue che la sommatoria della capienza economica per assunzioni dall'esterno (se non coperte tramite "mobilità" ex art. 30 D.lgs. 165/2001, ovvero per ricollocamento di dipendenti pubblici ex art. 34 bis del citato D.lgs.) sono quantificate dalla somma delle triennio 2011-2013 e dal previsto turn over 2016.

La totalità delle disponibilità finanziarie, calcolata come sopra illustrato, per eventuali accessi dall'esterno verso l'Agenzia è quantificata in € 731.168,67 (330.575,76+ 63.982,25 + 133.133,74 + 203.476,91).

La totalità delle disponibilità finanziarie da destinare al personale delle ex province è dato dalla totalità del turn over 2014 e 2015 che ammonta, complessivamente, ad € 651.538,51.

Dal prospetto "A" sopra riprodotto si evince la seguente situazione finanziaria:

<i>Totale 1</i>	<i>38</i>	<i>Numero di cessazioni 2011-2016</i>
<i>Totale 2</i>	<i>2.114.169,25</i>	<i>Valore cessazioni complessive</i>
<i>Totale 3</i>	<i>731.168,67</i>	<i>Risorse disponibili assunzioni esterne</i>
<i>Totale 4</i>	<i>651.538,51</i>	<i>Risorse disponibili per personale prov</i>
<i>Totale 5</i>	<i>1.382.707,18</i>	<i>Risorse disponibili assunzioni totale</i>

Elemento rilevante è la possibilità di effettivo utilizzo delle risorse disponibili. Sul punto occorre premettere che nel caso di accessi dall'esterno il personale viene contabilizzato con il livello di inquadramento (giuridico ed economico) "iniziale" che di seguito si riporta suddiviso per livello:

B1	45.686,04
B3	47.139,14
C1	48.945,01
D1	51.471,02
D3	56.149,01

Ne discende il successivo schema di pianificazione (redatto secondo le indicazioni del "prospetto B", modello 1, allegato alla circolare n. 531177 del 14 maggio 2011 della Direzione Regionale Risorse Umane):

Prospetto B	Pianificazione reclutamento annualità 2015-2017							
	Anno 2014		Anno 2015		Anno 2016		Anno 2017	
	Unità da assumere	Onere annuo complessivo	Unità da assumere	Onere annuo complessivo	Unità da assumere	Onere annuo complessivo	Unità da assumere	Onere annuo complessivo
Assunzioni a tempo indeterminato da graduatorie pregresse relative a procedura già autorizzate								
Assunzione personale interno riserva posti (max. 50% totale)								
Assunzioni mobilità da altre amministrazioni che non hanno vincoli specifici nelle assunzioni								
Stabilizzazioni personale precario	2	107.620,03						
Assunzione personale supranumerario province			9	505.341,09	3	168.447,03		
Trattenimento in servizio								
Assunzioni su procedure concorsuali a tempo indeterminato da autorizzare nel periodo 2015-2017	6	308.826,00					4	205.510,05
<b>Totale assunzioni</b>	<b>8</b>	<b>416.446,03</b>	<b>9</b>	<b>505.341,09</b>	<b>3</b>	<b>168.447,03</b>	<b>4</b>	<b>205.510,05</b>

L'Agenzia ha tenuto conto delle modifiche normative che non consentono l'utilizzo del "trattenimento in servizio" nonché del fatto che non si hanno graduatorie pregresse relative a procedure già autorizzate, così come non sono attinenti, per quanto concerne l'Ente, le possibili riserve del 50% al personale interno di procedure concorsuali avviate.

Ne deriva che le disponibilità maturate per le annualità 2011-2013 saranno utilizzate dall'Agenzia per la stabilizzazione di due unità di personale tecnico-specializzato e la possibile messa a concorso di altre figure specifiche di livello "D" e "C" (sempre al netto di eventuale copertura dell'intero fabbisogno attraverso le procedure ex art. 34 bis del D.lgs. n. 165/2001, ovvero di parte di esso ex art. 30 del medesimo decreto)<sup>3</sup>.

Per le annualità 2014 e 2015 le disponibilità accertate portano alla conclusione di poter trasferire dalle province un numero di unità pari a "9" nel 2015 e "3" nel 2016. Questa disponibilità è stata calcolata ipotizzando un inquadramento in ingresso nel livello "D3" (€ 56.149,01) anziché il livello "D1" (€ 51.471,02). Questa ipotesi di maggior spesa per quanto attiene a possibili accessi del personale ex province è dettato da criteri di prudenza.

Le due risorse da stabilizzare, ai sensi del comma 529 dell'art. 1 della legge n. 147/2013<sup>4</sup> sono classificate una in "D1" e l'altra in "D3", ne consegue un costo paria € 107.620,03 (somma del costo di un D1 pari a 51.471,02 + 56.149,01 per il D3).

Da quanto illustrato è possibile programmare l'utilizzo, nel 2015, di tutte le capacità assunzionali pregresse (2011-2013) ed attuali (2015) da destinare in parte all'assunzione dall'esterno e per la restante quota (percentualmente maggioritaria) alla soluzione del problema del personale soprannumerario delle province.

Nella tabella successiva si propone una ulteriore presentazione delle possibilità occupazionali:

---

<sup>3</sup> Consiglio di Stato sent. n.00178/2014, ove si conferma che la mobilità ex art. 30 del D.lgs. n. 165/2001 non necessariamente deve coinvolgere tutti i posti messi a concorso.

<sup>4</sup> Il comma 529 dell'art. 1 della legge n. 147/2013 che testualmente recita: Le regioni che alla data dell'ultima ricognizione effettuata al 31 dicembre 2012 non si trovino in situazioni di eccedenza di personale in rapporto alla dotazione organica sia complessiva, sia relativa alla categoria/qualifica interessata, e che, ai sensi dell'articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, stiano assolvendo alla carenza della dotazione organica attraverso il ricorso e l'impiego di personale assunto con procedure ad evidenza pubblica, con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato della durata di 36 mesi e i cui contratti di lavoro siano stati oggetto negli ultimi cinque anni di una serie continua e costante di rinnovi e proroghe anche con soluzione di continuità, purché con il medesimo datore di lavoro, e ove le predette deroghe ai limiti contrattuali imposti dalla normativa vigente e dal contratto stesso siano state oggetto di apposita contrattazione decentrata tra le organizzazioni sindacali abilitate e l'ente interessato ai sensi dell'articolo 5, comma 4-bis, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, e successive modificazioni, possono procedere, con risorse proprie, alla stabilizzazione a domanda del personale interessato". Da tener presente che le medesime risorse umane avrebbero maturato anche il diritto alla stabilizzazione ex D.L. 101/2013.

	Disponibilità	Eventuale Utilizzo	Differenza	Note	
<b>Riepilogo disponibilità assunzioni</b>	2011	330.575,76	2012		
	2012	63.982,25	2013		
	2013	133.133,74	2014		
	2014	454.266,72			
	Somma	981.958,47	2015	921.787,12	60.171,35
	2015	197.271,79	2016	168.447,03	28.824,76
	2016	203.476,91	2017	205.510,05	-2.033,14
	1.382.707,18		1.295.744,20		
<b>Saldo su scala pluriennale in caso di piena attuazione del Piano :</b>			<b>86.962,98</b>		

I dati riportati sommano, per il 2015, la disponibilità delle annualità 2011-2013 a quelle del 2014. L'ammontare complessivo viene utilizzato per la stabilizzazione di due unità di personale, l'eventuale ingresso di "9" profili da parte delle ex province e per l'assunzione di "6" unità dall'esterno (siano esse provenienti da mobilità, da stabilizzazioni ovvero da concorsi pubblici).

Nel caso in cui anche per il 2016 si evidenzia una necessità di acquisire personale dalle ex province, l'Agenzia potrà assorbirne ancora "3" unità sfruttando il 100% del turn over 2015.

Negli anni successivi, a normativa vigente, l'Amministrazione dovrebbe riacquisire le capacità assunzionali che, per quella annualità, arriverebbero all'80% del turn over dell'anno 2016, sempre che siano stati rispettati altri limiti di legge (patto di stabilità, spesa del personale al di sotto del 40% della spesa corrente, non superamento della media della spesa di personale del triennio 2011-2013).

La specifica delle figure professionali da attingere dall'esterno sono rappresentate nel successivo prospetto C del modello 1 di cui alla richiamata circolare del 2011. Dopo ampia discussione tra l'Agenzia e le organizzazioni sindacali è stato scelto di rafforzare l'Arsial soprattutto nell'Area Tecnica, a discapito di quella amministrativa<sup>5</sup>.

Come può essere evidenziato nel prospetto successivo, l'Amministrazione conta di stabilizzare numero "2" tecnici ed attingere da concorso altre "6" unità di cui cinque nel settore agricolo e forestale, ed una nel settore tecnico in senso stretto (geometri, architetti ingegneri).

Per quanto riguarda gli amministrativi si segnala una possibilità di assunzione di "4" professionalità.

Segue il prospetto C del modello 1 riportato nella già citata circolare della Direzione Regionale :

<sup>5</sup> Verbale di incontro sottoscritto in data 13 ottobre 2015.

Prospetto C Mod. 1		Prospetto analitico procedure concorsuali da bandire nel triennio 2015-2017						
Qualifica procedura concorsuale da bandire		Posti in dotazione organica (come da nuova D.O.)	Presenti in servizio	Posti vacanti	Posti per il personale da stabilizzare	Posti da mettere a concorso	Capienza economica	
Categoria giuridica	Profilo professionale						Valore	Differenziale economico
C1	Assistente contabile	11	2	9		2	97.890,00	
D1	Esperto tecnico agro-alimentare	1	0	1	1		51.471,00	
D1	Esperto amministrativo contabile	5	1	4		2	102.942,00	
D1	Esperto agricolo zootecnico forestale	4	0	4		4	205.884,00	
D1	Esperto tecnico	8	7	1		1	51.471,00	
D3	Specialista tecnico ittico-venatorio	2	0	2	1		56.149,00	
D3	Specialista ambiente foreste e territorio	2	0	2		1	59.149,00	
					<b>2</b>	<b>10</b>	<b>624.956,00</b>	

Da quanto sinora illustrato si segnala che, complessivamente, le risorse utilizzate per l'accesso dall'esterno ammonterebbero a € 624.956,00 contro una disponibilità, per le stesse finalità pari a € 731.168,67.

#### Informazioni propedeutiche all'autorizzazione ad assumere nel triennio 2015-2017.

I dati necessari a verificare la possibilità a assumere nelle annualità descritte in precedenza sono sintetizzati nei prospetti C e D del c.d. Modulo 2 di cui alla circolare n. 531177/2011.

In particolare, il prospetto "C" – Mod. 2 viene di seguito riportato:

Prospetto C Mod. 2			Prospetto analitico procedure concorsuali da bandire nel triennio 2015-2017						
Qualifica procedura concorsuale da bandire			Posti in dotazione organica (come da nuova D.O.)	Presenti in servizio	Posti vacanti	Posti da mettere a concorso	Data presumibile indizione bando	Data presumibile assunzione	Oneri assunzioni
Tempo deter/indeterm.to	Categoria giuridica	Profilo professionale							
Indetr.to	C1	Assistente contabile	11	2	9	2	31/12/2015	30/06/2017	97.890,02
Indetr.to	D1	Esperto amm.vo contabile	5	1	4	2	31/12/2015	30/06/2017	102.942,04
Indetr.to	D1	Esperto agricolo zootecnico forestale	4	0	4	4	31/12/2015	30/06/2017	205.884,08
Indetr.to	D1	Esperto tecnico	8	7	1	1	30/12/2015	30/06/2017	51.471,02
Indetr.to	D3	Specialista ambiente foreste territorio	2	0	2	1	31/12/2015	30/06/2017	56.149,01
<b>Totale Generale</b>						<b>10</b>			<b>514.336,17</b>

Le assunzioni, anche nel rispetto delle disposizioni di cui al D.L. 101/2013 (convertito con modificazioni in legge n. 125/2013), vengono programmata a tempo indeterminato.

Nel rispetto della citata normativa, ed a seguito di particolari impegni dell'Agenzia, l'Ente potrà attingere da tali graduatorie anche per esigenze temporanee o eccezionali (art. 36 D.lgs. n. 165/2001).

Ipotizzando una pubblicazione degli avvisi di concorso entro il 31 dicembre del 2015 è ipotizzabile una assunzione, tenuto conto della durata media dei concorsi pubblici, entro la prima metà del 2017.

Nel 2015 verrebbero a gravare sul bilancio dell'ente solo gli eventuali esuberi del personale delle ex province (all'interno del turn over 2014) e due unità da stabilizzare.

L'autorizzazione ad assumere nel 2015 è chiesta solo per queste due tipologie di ingresso, lasciando agli anni successivi la possibilità di assunzione.

Per quanto riguarda l'annualità in corso la situazione complessiva dimostra come l'Agenzia avrebbe sicuramente possibilità di assumere (prospetto D ex circolare n.531177/2011:

Prospetto D 1	Assunzioni 2015		
	Risorse dalle cessazioni a tempo indeterminato anni 2011-2013		Disponibilità per assunzioni procedure ordinarie da turn over 2011-2013
Numero complessivo unità cessate annualità 2011-2014	Trattamento fondamentale e oneri riflessi	Trattamento Accessorio	
22	1.208.284,60	288.539,49	527.691,75

Ulteriore passaggio, necessario alla illustrazione del rispetto del tetto di spesa del personale per le annualità per le quali si chiede l'autorizzazione a bandire e ad assumere, riguarda il complessivo limite di spesa del personale che deriverebbe dall'attuazione del Piano assunzionale dell'Agenzia.

Sul punto, com'è noto, è intervenuto il D.L. 90/2014 che ha abbandonato il limite di spesa dettato dall'ammontare speso negli anni precedenti, per adottare la media dell'ultimo triennio.

Appare opportuno illustrare anche il rispetto di questo ulteriore limite dettato dal legislatore.

Come può evidenziarsi nella tabella successiva l'Ente è passato da un costo complessivo di personale di € 9.154.653,91 del 2009, ad un livello pari ad € 6.568.559,79 nel 2014 (una diminuzione di circa 2,5 milioni).

La media del triennio 2011-2013 risulta essere pari a € 7.830.583,63. Questo è il limite che l'Agenzia non può in nessun modo sfiorare in tema di spesa del personale (complessivamente intesa).

Ebbene, anche concentrando le assunzioni negli anni 2015 (per 2 stabilizzazioni e 9 subentri dagli esuberi delle province), nel 2016 (eventuali ulteriori esuberi), sino ad arrivare alle assunzioni dall'esterno del 2017, la previsione di spesa non supera mai il tetto dettato dal D.L. 90/2014.

Da quanto può evidenziarsi, vi è un incremento di spesa del personale (sempre nei limiti consentiti) negli anni 2015-2016 dovuti essenzialmente alla previsione di un importante ingresso di personale supranumerario degli enti provinciali mentre la spesa continuerebbe a scendere dal 2017 in poi.

Prospetto interno	Rispetto del tetto di spesa per il personale 2011-2017							
	Anno 2011	Anno 2012	Anno 2013	Applicazione DL 90/2014	Anno 2014	Anno 2015 (previsione)	Anno 2016 (previsione)	Anno 2017 (previsione)
Numero di unità cessate per anno e previsione esercizi successivi	15	3	4		7	4	5	5
Valore cessazioni a tempo indeterminato per anno e previsione esercizi successivi	826.439,40	159.955,63	221.889,57		454.266,72	197.271,79	254.346,14	267.504,83
	Anno 2012 40% turn over ***	Anno 2013 40% turn over ***	Anno 2014 60% turn over		Anno 2015 100% turn over* **	Anno 2016 100% turn over *	Anno 2017 80% turn over **	Anno 2018 80% turn over
Capienza economica per anno	330.575,76	63.982,25	133.133,74		454.266,72	197.271,79	203.476,91	214.003,86
Utilizzazione teorica per anno di riferimento (Residui + pens anno precedente)	0,00	0,00	0,00		981.958,47	1.179.230,26	769.746,06	506.476,89
Utilizzazione effettiva per anno di riferimento	0,00	0,00	0,00	Nuovo limite di spesa per i prossimi anni	0,00	612.961,12	477.273,03	205.510,05
Utilizzo risorse residue anni precedenti non vincolate alle province	0,00	0,00	0,00	Media triennio 2011-2013	0,00	107.620,03	308.826,00	205.510,05
Andamento spesa personale al netto degli aumenti contrattuali	9.154.653,91	7.286.486,63	7.050.610,34	7.830.583,63	6.568.559,79	6.984.249,12	7.207.176,01	7.145.181,23
Scostamento dal limite consentito		-1.868.167,28	-235.876,29		-482.050,55	-846.334,51	-623.407,62	-685.402,40
Mobilità Province		0	0		0	9	3	0
Assunzioni effettive esterno		0	0		0	0	6	4
Stabilizzazioni					0	2	0	
Spesa annua incarichi di consulenza	58.006,11	89.435,50	59.606,00	69.015,87				
Spesa per personale al netto degli aumenti contrattuali comprensivi di incarichi consulenza****	9.212.660,02	7.375.922,13	7.110.216,34	7.899.599,50				
Rispetto tetto di spesa					SI	SI	SI	SI
*	Intero turn-over 2014-2015 destinato al personale ex province							
**	Delibera Corte Conti Sez. Aut. n. 26 del 2015							
***	Percentuale dal 20% al 40% ex legge 44 /2012							
****	Conforme a All. 10 documentazione inviata alla Regione Lazio							



Da quanto illustrato il Piano assunzionale dell'Arsial previsto dalla deliberazione n. 32 del 2 luglio 2015 deve essere necessariamente modificato, con particolare riferimento alle novità introdotte dal principio di diritto enunciato nella decisione n. 26/2015 della Corte dei Conti Sezione Autonomie. Il principio incrementa le possibilità occupazionali dell'Agenzia in maniera significativa e potrebbe portare a superare le ampie lacune di organico certificate dal decremento della spesa di personale dal 2009 ad oggi.

Dirigente Area Risorse Umane

Dott. Damiano Colaiacomo

Tabella descrittiva sulla Dotazione Organica dell'Arsial. Si evidenziano l'Area di appartenenza, la denominazione dei profili e relativo inquadramento di ingresso per categoria. Si riportano, inoltre, il fabbisogno di personale e la procedura attraverso la quale, in rispetto dei limiti finanziari e legali si potrà procedere a parziali reintegrazione delle risorse umane cessate negli anni 2011 -2017. Il turn over degli anni 2014 e 2015, a valere sulle assunzioni 2015 e 2016, sono destinate totalmente all'assorbimento dell'eventuale personale soprannumerario delle amministrazioni di area vasta.

All. A

AREA AMM. VA ORGANIZZATIVA	PROFILO	CAT.	PERS. RUOLO	FABBISOGNO	Nuova D.O.	CARENZA ORGANICO	Art. 1 c. 529 L. 147/2013 Turn Over 2013	Mobilità Province 2015 Turn Over 2014	Mobilità Province 2016 Turn Over 2015	Procedure esterne 2017 Turn Over 2016	Ruolo x Cat. +Area	
		Autista (profilo ad esaurimento)	B1	1		1	0					B1
	Esecutore amministrativo	B1	2	2	4	2						
	Autista	B3	4		4	0					B3	6
	Autista specializzato	B3	1		1	0						
	Collaboratore amministrativo	B3	1		1	0						
	Assistente amministrativo	C1	22		22	0						
	Assistente giuridico amministrativo	C1			0	0						
	Assistente contabile	C1	2	9	11	9			2	2	C1	35
	Assistente con funzioni gestioni patrimoniali	C1	0	2	2	2						
	Esperto amministrativo	D1	16		16	0						
	Esperto amministrativo contabile	D1	1	4	5	4		1		2		
	Esperto amministrativo/organizzativo	D1	7		7	0						
	Esperto in comunicazioni e relazioni istituzionali	D1	0	1	1	1						
	Esperto in area legislativa	D1	0	1	1	1					D1	34
	Esperto in procedimenti tributari e fiscali	D1	0	2	2	2						
	Esperto bibliotecario	D1	1		1	0						
	Esperto in materie giuriche	D1	0	1	1	1						
	Specialista giuridico	D3	1	1	2	1						
	Specialista in tratt. giur. ed econ. del personale	D3	0	2	2	2						
	Specialista comunicazione pubblica /Istituzionale	D3	1	1	2	1						
	Specialista economia e finanza	D3	2		2	0		1				
55 %	<b>TOTALE</b>		<b>62</b>	<b>24</b>	<b>88</b>	<b>26</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>4</b>		<b>88</b>
AREA TECNICA	Esecutore tecnico	B1	2		2	0					B1	3
	Operaio agricolo	B1	1		1	0						
	Collaboratore tecnico	B3	0	3	3	3		2			B3	4
	Operatore tecnico autista	B3	1		1	0						
	Assistente agrario	C1	1		1	0					C1	7
	Assistente tecnico	C1	6		6	0						
	Esperto agrario	D1	7		7	0						
	Esperto agronomo	D1	1		1	0						
	Esperto agricolo-zootecnico- forestale	D1	0	4	4	4				4		
	Esperto forestale	D1	1		1	0						
	Esperto promozione	D1	1		1	0						
	Esperto tecnico	D1	7	1	8	1					1	
	Esperto in tecnologia agroalimentare	D1	0	1	1	1	1					
	Esperto in gestione immobiliare	D1	0	2	2	2		1				
	Esperto pianificazione e progettaz.ne	D1	1		1	0						
	Istruttore direttivo tecnico agronomo	D1	4		4	0						
	Specialista in stime e valutazioni immobiliari	D3	0	2	2	2		1				
Specialista in ambiente e foreste e territorio	D3	0	2	2	2				1			
Specialista in produzione animale	D3	0	2	2	2		2					
Specialista agrario	D3	3		3	0							
Specialista tecnico ittico venatorio***	D3	0	2	2	2	1						
Specialista tecnico	D3	3		3	0							
38 %	<b>TOTALE</b>		<b>39</b>	<b>19</b>	<b>58</b>	<b>19</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>6</b>		<b>58</b>
AREA INFORMATICA	Assistente informatico	C1	1	1	2	1		1			C1	2
	Esperto amministrativo informatico	D1	7		7	0						
	Esperto informatico	D1	1	1	2	1			1		D1	9
	Specialista informatico	D3	1	1	2	1		1			D3	2
8 %	<b>TOTALE</b>		<b>10</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>		<b>13</b>
<b>TOTALI GENERALI PERSONALE NON DIRIGENTE</b>												
		<b>111</b>	<b>111</b>	<b>46</b>	<b>159</b>	<b>48</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>10</b>		<b>159</b>

**PERSONALE CON QUALIFICA DIRIGENZIALE**

Incarico	Dotazione organica di diritto	Dotazione Organica di Fatto	Carenze	Dirigenti di ruolo	Dirigenti ex art. 19 D.lgs. 165/2001	Comandi in essere	
Direttore Generale	1	1	0				
Dirigenti Amministrativi/Tecnici	8	6	2	4	1	1	
<b>TOTALE GENERALE DOTAZIONE ORGANICA ARSIAL</b>							
<b>167</b>							

**Parere sul piano triennale di fabbisogno del personale Arsiat  
per le annualità 2015-2017**

L'anno 2015, il giorno 27 novembre, alle ore 16.00 si è riunito presso lo Studio del Dott. Massimo Colletti il Collegio dei Revisori di Arsiat. Risultano presenti, oltre al presidente Fabrizio Di Gravio, il Dott. Mauro della Seta e il Dott. Massimo Colletti.

L'Organo di Controllo nella seduta odierna, in adempimento dei propri obblighi di controllo, intende procedere al rilascio del parere in merito al programma triennale del fabbisogno del personale di Arsiat per le annualità 2015-2017.

Il Collegio dei Revisori rileva preliminarmente che:

- con deliberazione n. 413 del 17 luglio 2008 veniva operata una riduzione della pianta organica di Arsiat di cui alla deliberazione n. 731 dell'11 settembre 2007;
- con deliberazione n. 6 del 3 maggio 2012 il Consiglio di Amministrazione Arsiat approvava la nuova dotazione organica ed il piano triennale dei fabbisogni del personale per l'annualità 2012 e triennale 2012/2014;
- in attuazione del suddetto piano nessun atto assunzionale veniva intrapreso dall'Agenzia salvo che per una unità di livello dirigenziale a tempo determinato di cui alla determinazione direttoriale n. 669 del 23 dicembre 2014;
- con deliberazione dell'Amministratore Unico n. 32 del 2 luglio 2015, avente ad oggetto "Approvazione del sistema di classificazione e definizione dotazione organica del personale dell'Agenzia Regionale per lo Sviluppo e L'Innovazione dell'agricoltura del Lazio - Piano assunzionale Arsiat 2014-2016. Modifica ed integrazione della deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 6 del 3 maggio 2012", veniva deliberata, tra l'altro, la nuova dotazione organica di Arsiat ed il nuovo piano assunzionale triennale per le annualità 2014-2016;
- tale nuova dotazione organica si rendeva necessaria al fine di renderla coerente con l'attuale assetto organizzativo dell'Agenzia razionalizzando, in particolare, le posizioni Dirigenziali ad otto Arce (da cui una Dotazione Organica diminuita di sette unità rispetto alla precedente, oltre alla posizione del Direttore Generale) nonché comportando una complessiva riduzione di organico di n. 54 posizioni distribuita fra le diverse categorie e profili;
- con nota prot. n. 453777 della Regione Lazio - Direzione Regionale Risorse Umane e Sistemi Informativi del 21/08/2015 protocollo Arsiat n. 6518/2015 del 01/09/2015, veniva rilevato che il piano assunzionale non risultava predisposto in conformità a quanto previsto dalla Deliberazione di Giunta Regionale n. 440/2011 ed in particolare a quanto indicato nella circolare emanata dalla medesima direzione con prot. n. 312839 del 29 maggio 2014, la quale a sua volta faceva espresso richiamo alla precedente circolare n. 531177 del 14 dicembre 2011; inoltre veniva rilevata la carenza dell'asserazione da parte dell'Organo di Controllo al suddetto piano assunzionale nonché si

raccomandava l'Agenzia di informare le OO.SS. di comparto e della dirigenza, nonché la RSU aziendale in merito a tale deliberazione.

- tale deliberazione veniva pertanto "sospesa" in attesa di integrare la documentazione presentata con l'attestazione dell'Organo di Controllo e con quanto previsto dalla circolare 531177/2011 nonché con l'aggiornamento degli atti relativi al piano triennale con il fabbisogno del personale 2015-2017.

A seguito di tale comunicazione, in data 20 novembre 2015, veniva trasmessa al Collegio dei Revisori dal dirigente e responsabile dell'Area Risorse Umane dell'Agenzia, Dott. Damiano Colaisicomo, la documentazione definitiva in materia di piano assunzionale dell'Arsial per gli anni 2015-2017 ed in particolare:

- a) Tabella riepilogativa della Dotazione Organica dell'Arsial (Allegato A);
- b) Relazione informativa in tema di Piano Assunzionale dell'Agenzia Arsial annualità 2015-2017 (parziale rettifica 2014 e proiezione 2017) (Allegato B);
- c) Proposta di deliberazione dell'Amministratore Unico avente ad oggetto: "Conferma del sistema di classificazione e definizione dotazione organica del personale dell'Agenzia Regionale per lo Sviluppo e l'Innovazione dell'Agricoltura del Lazio - Modifica Piano assunzionale A.R.S.I.A.L. - 2015-2017. Modifica ed integrazione della deliberazione dell'Amministratore Unico n. 32 del 2 luglio 2015".

Il Collegio apprendeva inoltre che il Piano Assunzionale Arsial 2015-2017, nella versione consegnata al collegio in data 20 novembre 2015, veniva condiviso dalle parti nella riunione sindacale del 13 ottobre 2015.

Alla luce di quanto sopra esposto, il Collegio dei Revisori

- visto l'art. 1 della Legge Regionale del Lazio n.7 del 14 luglio 2014 recante "Funzioni e compiti degli organi di controllo degli enti pubblici dipendenti";
- vista la legge 27 dicembre 1997, n. 449 recante "Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica";
- visto il Decreto Legislativo 165 del 30 marzo 2001 e ss. mm. ii., che in particolare all'art. 6 stabilisce che "Nelle amministrazioni pubbliche l'organizzazione e la disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche, sono determinate in funzione delle finalità di cui all'art.1, comma 1, previa verifica degli effettivi fabbisogni [...]";
- visto il Decreto Legislativo 90/2014, convertito in legge n. 114 del 2014 il quale, al fine di determinare la capacità assunzionale delle amministrazioni pubbliche, impone un preventivo esame del rapporto tra spesa del personale e spesa corrente;
- vista la legge n. 44/2012 di conversione del Decreto Legge n. 16/2012;
- vista la delibera della Corte dei Conti, Sez. Autonomie, n. 26/2015
- esaminata la "Relazione informativa in tema di Piano Assunzionale dell'Agenzia Arsial annualità 2015-2017 (parziale rettifica 2014 e proiezione 2017)" (Allegato B) redatta in conformità a quanto richiesto nella circolare n. 531177 del 14 dicembre 2011 della Regione Lazio - Direzione Regionale

Risorse Umane e Sistemi Informativi e tenendo altresì in considerazione le modifiche legislative intervenute;

- esaminata la tabella di sintesi relativa alla Dotazione Organica dell'Arzial (Allegato A) nella quale vengono distintamente illustrati i profili professionali attualmente presenti all'interno dell'Ente, la categoria ed l'inquadramento di ingresso, il fabbisogno riscontrato e la carenza di organico;
- acquisiti tutti gli elementi ai fini del rilascio del presente parere anche a seguito di numerose riunioni con gli organismi preposti dell'Agenzia;

considerato infine:

- che il rapporto tra spese di personale e spesa corrente dell'ARSIAL risulta essere maggiore del 25% e minore del 40% è consente pertanto di determinare che per il biennio 2014- 2015 il *turn over* utilizzabile a favore di nuove assunzioni risulta essere del 60% della spesa delle cessazioni e dell'80% per il 2016;
- che le economie derivanti dalle cessazioni 2014-2015 devono essere destinate alle assunzioni di personale supramunerario degli Enti di Area Vasta per le annualità 2015 e 2016;
- l'Arzial ha rispettato le disposizioni previste nel patto di stabilità interno per l'anno 2014;

Per quanto tutto in premessa detto e per effetto dei riscontri oggettivi effettuati, il Collegio dei Revisori atteso che il regime assunzionale Arzial per il triennio 2015-2017 così come proposto:

- risulta compatibile con il *turn over*;
- presenta un'adeguata copertura finanziaria;
- rispetta i vincoli finanziari ed economici imposti dalla normativa vigente in materia di spese di personale delle pubbliche amministrazioni;

#### ESPRIME

parere favorevole alla proposta di deliberazione avente ad oggetto "Approvazione del sistema di classificazione e definizione dotazione organica del personale dell'Agenzia Regionale per lo Sviluppo e L'Innovazione dell'agricoltura del Lazio - Piano assunzionale Arzial 2014-2016. Modifica ed integrazione della deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 6 del 3 maggio 2012".

Il Collegio dei Revisori