



Agenzia Lucana di Sviluppo e di Innovazione in Agricoltura

Matera

DELIBERAZIONE N. 32 DEL 31 MAR. 2023

OGGETTO: Adempimenti art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni dalla legge n. 113/2021 - Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

L'anno **DUEMILAVENTITRE**, il giorno 31 del mese di MARZO alle ore 12 nella sede ALSIA di MATERA, il Prof. Aniello Crescenzi, nella sua qualità di Direttore al quale, in virtù del D.P.G.R. n.

280 del 22/11/2019, è affidata la gestione dell'ALSIA ai sensi dell'art. 6 della Legge Regionale n. 9 del 20/03/2015, ha deciso

quanto di seguito riportato

L'Istruttore

La PAP
Avv. Rosa Maria Benevento

La Dirigente
Dott. R. Caragiulo

SITUAZIONE CONTABILE

- Prenotazione di impegno n. _____ Miss. Progr _____ Cap. _____ per €. _____
- Assunto impegno contabile n. _____ Miss. Progr _____ Cap. _____ per €. _____
- Assunto accertamento contabile n. _____ Tipol. Cat _____ Cap. _____ per €. _____

Esercizio _____ per € _____

Visto di Regolarità Contabile

Il Dirigente
Area Affari Generali e Finanziari
Dott.ssa Rosanna Caragiulo

IL DIRETTORE

VISTI	Le Leggi Regionali n. 38/1996 e ss.mm.ii., n. 21/1998, n. 61/2000, n. 29/2001, n. 11/2006, n. 9/2015, n. 5/2016 e la LR 41/2020; Il D.Lgs. n.118/2011 modificato ed integrato dal D.Lgs. n.126/2014;
VISTO	La Legge Regionale n. 19 del 29.07.2022 pubblicata sul BUR n. 41 supplemento ordinario del 02.08.2022II con la quale è stato approvato il Bilancio di previsione finanziario per il triennio 2022 – 2024 dell’Agenzia;
VISTO	il D.Lgs.. n.118/2011 modificato ed integrato dal D.Lgs. n.126/2014;
VISTI	<ul style="list-style-type: none">▪ Il D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. - “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;▪ Il DL n. 80/2021, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 113/2021 - “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia”, ed in particolare l’articolo 6 comma 5, il quale prevede che, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, siano individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione;▪ Il DPR del 24 giugno 2022, n. 81 - “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, entrato in vigore il 15/07/2022;▪ Il DECRETO 30 giugno 2022, n. 132 – “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione” entrato in vigore il 22 settembre 2022;
CONSIDERATO	<ul style="list-style-type: none">▪ Che il PIAO è un documento unico di programmazione e governance per le pubbliche amministrazioni che – nell’intento del legislatore – persegue il fine di superare la frammentazione degli strumenti ad oggi in uso, integrando i seguenti strumenti di programmazione:<ul style="list-style-type: none">a. Il Piano della Performance;b. Il Piano delle Azioni Positive;c. Il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;d. Il Piano Organizzativo del Lavoro Agile;e. Il Piano dei Fabbisogni del Personale;f. Il Piano di Formazione▪ Che le diverse Sezioni del Piao 2023-2025 sono state redatte in coerenza con le prescrizioni dei citati DPR 24 giugno 2022 n. 81 e DM 30 giugno 2022 n. 132 ed inoltre;<ul style="list-style-type: none">a. Del D.Lgs. 150/2009;b. Delle “Linee Guida per il Piano della Performance n. 1” emanate a giugno 2017 dalla Funzione Pubblica;c. Del D.Lgs. n. 198/2006 - “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246” e ss.mm.ii. e della Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri;d. Della Legge 190/2012 e ss.mm.ii;

- e. Delibera ANAC n. 7 del 17 gennaio 2023, che ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2022;
- f. Del D.Lgs. 33/2013;
- g. Della Legge 7 agosto 2015, n. 124;
- h. Delle "Linee Guida sul Piano organizzativo del lavoro agile (POLA)" emanate dalla Funzione Pubblica il 9 dicembre 2020;
- i. Dell'art. 6 del D.Lgs. 165/2001;
- j. Delle Linee Guida 2018 del Ministro per la Semplicazione e la Pubblica Amministrazione e delle norme di contenimento della spesa per il personale delle Pubbliche Amministrazioni
- k. Del DM del 14 settembre 2022 "le "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche";
- l. Del CCNL Funzioni Locali 2019-2021;
- Che con nota prot. 251/2023 è stato costituito un Gruppo di Lavoro per la redazione del PIAO cui hanno preso parte il Direttore e tutti i Dirigenti dell'Ente, concorrendo alla definizione del Piano nel suo insieme, degli obiettivi e dei target nonché alla coerenza delle dotazioni finanziarie e di risorse umane assegnate a ciascun obiettivo strategico pluriennale ed annuale;
- Che con Ordine di Servizio prot. 379/2023 è stato attribuito all'avv. R.M. Benevento il compito di redigere le sezioni del PIAO di competenza dell'Area Affari Generali e Finanziari, nonché di integrare ed omogeneizzare i documenti redatti dai Dirigenti componenti il Gruppo di Lavoro;

RILEVATO

- Che la struttura del PIAO è stata definita - complessivamente ed in modo da integrare le diverse Sezioni di cui è composto - dal DECRETO 30 giugno 2022, n. 132 - "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione" e che ciascuno dei Piani assorbiti dal PIAO prevedono iter di approvazione differenti, ed in particolare:
 - Il Piano della Performance;
 - Il Piano della parità di genere;
 - Il Piano Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
 - Il Piano Organizzativo del Lavoro Agile;
 - Il Piano dei Fabbisogni del Personale;
 - Il Piano di Formazione
- Che le singole Sezioni del PIAO devono comunque essere approvate secondo le norme di settore a disciplina della materia di ciascuna di esse, e pertanto
 - Il Piano della parità di genere ed il Piano di Formazione sono stati trasmessi con prot. 2200 del 30.03.2023 al CUG ed alla Consiglieria Regionale di Parità;
 - Il Piano Organizzativo del Lavoro Agile, il Piano dei Fabbisogni del Personale ed il Piano di Formazione sono stati preventivamente trasmessi prot. 2202 del 30.03.2023 alle Organizzazioni Sindacali;
 - Il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale ha ricevuto il preventivo parere del Revisore Unico (con Verbale n. 6/2023, di cui **all'Allegato 1** del presente provvedimento, di cui è parte integrante e sostanziale) e sarà trasmesso alla Regione Basilicata secondo le disposizioni dell'art. 17 della L.R11/2006;

VISTO

- il PIAO 2023-2025 predisposto dall'Area Affari Generali e Finanziari, allegato al presente documento di cui è parte integrante e sostanziale (**Allegato n. 2)**;

su proposta del Dirigente competente DELIBERA

1. di approvare il "PIAO 2023", (**Allegato n. 2** del presente documento, di cui è parte integrante e sostanziale) predisposto nella sua redazione complessiva dall'Area Affari Generali e Finanziari con il contributo dei documenti elaborati dal Gruppo di Lavoro secondo le direttive ricevute dall'Organo di Vertice;
2. di demandare all'area Affari Generali e Finanziari gli adempimenti conseguenti, ivi inclusa la trasmissione al personale dell'Agenzia, all'Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito, al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (per la pubblicazione sul sito <http://www.alsia.it/opencms/opencms/Amministrazione-Trasparente>), alla Regione Basilicata per il prescritto controllo sulla Sezione 3-Sottosezione 3 (Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale).

Responsabile del procedimento è l'avv. Rosa Maria Benevento.

Tutta la documentazione alla quale è fatto riferimento nelle premesse e nel dispositivo del presente provvedimento è depositata presso l'Area Affari Generali e Finanziari che ne curerà la conservazione nei termini di legge.

Si dà altresì atto che il presente provvedimento

- | | |
|--|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> È' dichiarato immediatamente esecutivo | <input type="checkbox"/> Non è immediatamente esecutivo |
| <input type="checkbox"/> Comporta impegno di spesa | <input checked="" type="checkbox"/> Non comporta impegno di spesa |
| <input checked="" type="checkbox"/> È' soggetto a controllo | <input type="checkbox"/> Non è soggetto a controllo |

IL DIRETTORE
Prof. Aniello Crescenzi

Atto **non** soggetto a controllo ex art. 17 L.R.11/06

Atto soggetto a controllo ex art. 17 L.R.11/06

Atto da **non** trasmettere alla sezione Regionale di Controllo della Corte dei Conti

Atto da trasmettere alla sezione Regionale di Controllo della Corte dei Conti

Il Dirigente proponente



L'atto si compone di n. 5 (cinque) pagine, compreso il frontespizio e di n. 2 (due) allegati

La presente Deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio on line¹ dell'ALSIA a partire dal 31 MAR. 2023

Trasmessa con nota n. _____ del _____ è stata

approvata annullata

■ Dalla Giunta Regionale con provvedimento n _____ del _____

■ Dal Consiglio Regionale con legge n _____ del _____

Matera, 31 MAR. 2023

L'addetto alla pubblicazione



ESECUTIVA

Matera, 31 MAR. 2023

IL DIRETTORE
Prof. Aniello Crescenzi



¹ Art. 32 L. n. 69/2009: "A far data dal 1° gennaio 2010, gli obblighi di pubblicazione di atti e provvedimenti amministrativi aventi effetto di pubblicità legale si intendono assolti con la pubblicazione nei propri siti informatici da parte delle amministrazioni e degli enti pubblici obbligati (...)."



Revisore Unico

Verbale n. 6 del 30.03.2023

L'anno 2023 il giorno 30 del mese di marzo '23 alle ore 16,31 presso la sede dell'Agenzia sita in Matera alla Via Annunziatella n. 64, si sono incontrati il Revisore Unico Dott. Laviero Laurita e la dott.ssa Rosanna Caragiulo, Dirigente dell'Area Affari Generali e Finanziari.

Ricevuta per le vie brevi la bozza di delibera del PIAO 2023/2025, il Revisore provvede alla disamina della Sottosezione di programmazione: Piano Triennale Fabbisogni di Personale 2023/2025

CONSIDERATO

Che La programmazione 2023-2025 tiene conto ed adegua i suoi contenuti, per il calcolo delle risorse, alle disposizioni del D.lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. e del D.Lgs. 75/2017 nel rispetto del quadro normativo di riferimento vigente, in particolare secondo le disposizioni:

- Del D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81, il quale ha disposto (con l'art. 1, comma 1, lettera a) che "Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6 comma 1 del DL 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021 n. 113, per le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1 comma 2 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 con più di cinquanta dipendenti, sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle i disposizioni dell'art. articolo 6 commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, [...] del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165".
- Dell'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, il quale prevede al comma 2 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. (...) 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";
- Delle Linee Guida emanate nel maggio 2018, con le quali è stata fornita la metodologia operativa di orientamento alle amministrazioni, definendo la Dotazione Organica come "valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti, fermo restando che per le Regioni e gli Enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa per il personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente";
- Dell'art. 3 comma 5-bis del DL 90/2014 convertito in legge, con modifiche, dalla L. 11.08.2014, n. 114 il quale, modificando l'art. 1 comma 557-quater

della L. 296/2006 dispone che “Ai fini dell’applicazione del comma 557, a decorrere dall’anno 2014 gli enti assicurano, nell’ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione [2011-2013]”;

- Dell’articolo 3 comma 6 del DL 90/2014 convertito in legge, con modifiche, dalla L. 11.08.2014, n. 114, il quale il quale dispone che “I limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d’obbligo”;
- La L. 68/1999 e le Linee Guida emanate con Direttiva n. 1/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione riguardanti le assunzioni obbligatorie previste ed i relativi meccanismi di calcolo delle scoperture.

Il PTPF 2023-2025 si esplica all’interno dei vincoli dettati da:

- Art. 1 comma 557 quater della L. 296/2006 il quale fissa il tetto di spesa della Dotazione Organica di ciascuna Amministrazione nel valore medio della spesa di personale sostenuta nel triennio 2011-2013. Tale valore **nell’Alsia è pari ad € 7.372.887,00**;
- La Dotazione Organica - valorizzata in termini finanziari - è determinata in termini teorici convenzionalmente fissati dal Documento della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome n.11/17/CR06/C1 del 13.10.2011, che ha definito il “costo lordo delle nuove assunzioni”, aggiornato ai valori del nuovo CCNL del Comparto (2022);
- Le capacità assunzionali già disponibili a norma di legge per le annualità 2021/2024, calcolate secondo le normative innanzi riportate (aggiornate al CCNL del 16.11.2022, che retroagisce al 2021).

Che la programmazione 2023 / 2025 riassume, in termini quantitativi e numerici, le risorse derivanti dalle cessazioni che determinano le possibili nuove assunzioni, ivi incluse quelle non utilizzate nel corso del 2021:

Capacità assunzionali disponibili		
ANNUALITÀ	n. unità cessate	Capacità assunzionale (turnover 100%)
2021	21	€ 887.422
2022	7	€ 264.125
2023	3	€ 202.058
2024	4	€ 144.001
Totali	35	€ 1.497.607

Che l’utilizzo di tale capacità assunzionale dipende dalle effettive disponibilità di bilancio. In particolare, nella programmazione delle assunzioni da effettuare nel triennio, si farà ricorso ai seguenti strumenti:

Concorsi esterni	• ex articolo 35 e ss. del D.Lgs. 165/2001
Progressioni verticali	• ex articolo 52 comma 1 bis del D.Lgs. 165/2001,
Trasformazione dei part ime in full time	• art. 53 comma 1 del CCNL Funzioni Locali 2018

Il numero dei posti considerati è conteggiato “pro capite” e non per valore finanziario. Non vi sono cessazioni di categorie protette.

VISTI

I profili professionali collegati ai 3 obiettivi strategici ed all’unico obiettivo trasversale previsti nella programmazione delle performance 2023/2025 dell’Agenzia per cui le nuove assunzioni andranno a rafforzare le Aree organizzative di destinazione in vista del conseguimento degli obiettivi pluriennali dell’Ente.

VISTE

Le tabelle con il dettaglio – per ogni anno – delle capacità assunzionali di ciascun anno e la programmazione del triennio nel suo complesso. Le capacità non utilizzate per ciascuna annualità si riportano, quali resti assunzionali, nell'annualità successiva con il limite del quinquennio previsto dall'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114.

ANNUALITA' 2021

Dalla ricognizione delle cessazioni a consuntivo 2021 sono derivate **capacità assunzionali per € 887.422 riferite a n. 21 unità** di seguito descritte:

CESSAZIONI anno 2021		
n. 1 unità Cat. B	€	30.283
n. 4 unità Cat. C	€	134.544
n. 15 unità Cat. D	€	€ 600.620
n. 1 Dirigente	€	121.975
	per un totale di	€ 887.422
CAPACITA' ASSUNZIONALE UTILIZZATA € 0		
RESTI ASSUNZIONALI DA RIPORTARE NEL PTFP		€ 887.422

Non sono presenti cessazioni di unità appartenenti alle categorie protette.
Non sono state effettuate assunzioni.

ANNUALITA' 2022

Per l'anno 2022 la nuova capacità assunzionale rilevata è quella relativa al personale già cessato entro dicembre (art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114), pari complessivamente, a 7 unità del comparto:

CESSAZIONI anno 2022		
n.1 unità Cat. B	€	30.283
n.1 unità Cat. C	€	33.636
n. 5 unità Cat. D	€	200.207
	per un totale di	€ 264.125
Residuo annualità precedenti		€ 887.422
CAPACITA' ASSUNZIONALE UTILIZZATA NELL'ANNO 2022		€ - 146.286
RESTI ASSUNZIONALI 2021 e 2022 DA RIPORTARE NEL PTFP		€ 1.005.261

ANNUALITA' 2023

Per l'anno 2023 le cessazioni sono pari complessivamente a 3 unità:

CESSAZIONI anno 2023		
n. 2 unità Cat. D	€	80.083,00
n. 1 unità Dirigente	€	121.975
	per un totale di	€ 202.058
Residuo annualità precedenti		€ 1.005.261
CAPACITA' ASSUNZIONALE DA UTILIZZARE NELL'ANNO 2023		€ - 260.530
RESTI ASSUNZIONALI 2021 - 2023 DA RIPORTARE NEL PTFP		€ 976.789

Il programma di utilizzo di parte della capacità assunzionali, nel 2023 è il seguente:

	n. Unità	Modalità assunzione	Costo Unitario	Costo Totale
DIRIGENTI	1	Concorso	€ 121.975	€ 121.975
D	2	Concorso	€ 34.639	€ 69.277
	2	Concorso L. 68/1992	€ 34.639	€ -
	2	Progressioni Verticali	€ 34.639	€ 69.277
C	2	Concorso L. 68/1992	€ 31.899	€ -
B	0	--	€ -	€ -
A	0	--	€ -	€ -
TOT.	9			€ 260.530

Nelle successive programmazioni triennali saranno evidenziate le ulteriori quote determinate a seguito di cessazioni non previste ovvero all'esito delle procedure per le progressioni verticali.

In aggiunta alle assunzioni previste dal PTFP, nell'anno 2023 sono inoltre previste n. 3 unità lavorative di Cat. D con contratto di lavoro somministrato, con costi interamente coperti da risorse etero finanziate.

ANNUALITA' 2024

Il programma di utilizzo di parte della capacità assunzionali, nel 2024 è il seguente:

	n. Unità	Modalità assunzione	Costo Unitario	Costo Totale
DIRIGENTI	0			
D	1	Concorso	€ 34.639	€ 34.639
C	0			
B	0			
A	0			
TOT.	1			€ 34.639

CESSAZIONI anno 2024			
n. 2 unità Cat. D			€ 80.083
n. 1 unità Cat. C			€ 33.636
n. 1 unità Cat. B			€ 30.283
		per un totale di	€ 144.001
		Residuo annualità precedenti	€ 946.789
		CAPACITA' ASSUNZIONALE DA UTILIZZARE NELL'ANNO 2024	€ 34.639
		RESTI ASSUNZIONALI 2021 - 2024 DA RIPORTARE NEL PTFP	€ 1.056.152

ANNUALITA' 2025

Il programma di utilizzo di parte della capacità assunzionali, nel 2025 è il seguente:

	n. Unità	Modalità assunzione	Costo Unitario	Costo Totale
DIRIGENTI	0	--	€ 0	€ 0
D	0	--	€ 0	€ 0
C	0	--	€ 0	€ 0
B	0	--	€ 0	€ 0
A	0	--	€ 0	€ 0
TOT.	0			€ 0

NB: A partire dall'anno 2019 è consentito il cumulo delle capacità assunzionali rivenienti dalle cessazioni di personale dirigenziale e del comparto, riferiti sia all'anno precedente che ai resti assunzionali del quinquennio precedente, al fine di determinare un unico budget complessivo, utilizzabile indistintamente per assunzioni riferite ad entrambe le tipologie di personale, secondo quanto stabilito dal Piano di programmazione dei fabbisogni (sezione delle Autonomie Corte dei Conti, deliberazione n.17/2019).

VERIFICATO il rispetto delle prescrizioni di legge con particolare riferimento al rispetto del limite potenziale massimo di spesa della dotazione organica;

CONSIDERATO

che, coerentemente con quanto riportato nelle tabelle relative alle capacità assunzionali del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025, la copertura finanziaria delle programmate assunzioni sarà assicurata a valere sui pertinenti capitoli relativi alla spesa per retribuzioni, oneri riflessi e IRAP, personale del comparto e dirigenti, del bilancio di previsione 2023-2025 in corso di elaborazione, anche tenuto conto della quota parte derivante dalle cessazioni previste nelle annualità interessate dal piano

ACCERTATO, per ciò che concerne gli adempimenti normativi e le condizioni e vincoli di finanza pubblica la cui inosservanza determina il divieto di procedere a nuove assunzioni

- Che non emergono situazioni di soprannumero ed eccedenze di personale ai sensi dell'art.33 del D.Lgs. n.165/2001 che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità e di collocamento in disponibilità;
- Che, in ogni caso, prima di procedere a nuove assunzioni, nel corso del triennio, sarà preventivamente verificato il rispetto di tutte le condizioni previste dalle norme di legge in materia,

NEL RACCOMANDARE che nel corso dell'attuazione del piano occupazionale venga effettuata una costante opera di monitoraggio del rispetto di tutti i limiti in materia di spese del personale, con l'adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente indotti da modifiche della normativa in materia e dai vincoli di bilancio;

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE:

alla Sottosezione di programmazione del PIAO: Piano Triennale Fabbisogni di Personale 2023/2025".

Il presente verbale viene trasmesso al Direttore.

La seduta termina alle ore 18:30.

IL Revisore Unico

Dott. Laviero Laurita

