

Gestione Commissariale

Oggetto: **Programma del Fabbisogno di personale a tempo indeterminato. Piano assunzioni della Agenzia Regionale Argea Sardegna 2021-2023-Rettifica.**

Il Commissario Straordinario

DETERMINA

1. **DI RETTIFICARE** la determinazione commissariale n. 3183 del 17/05/2021 in seguito alla presa d'atto delle osservazioni contenute nella nota n. 2099 del 17/06/2021, prot ARGEA 42343 del 18/06/2021, dell'Assessore Affari Generali e Riforma della Regione;
2. **APPROVARE** il Piano triennale del Fabbisogno del Personale dell'Agenzia Regionale ARGEA Sardegna, per il periodo 2021-2023.
3. **DI PRENDERE ATTO** dello stato di attuazione della programmazione del fabbisogno 2020-2022 di cui alla determinazione n. 1297/2020 ed alla nota 1251/Gab del 09/04/2021, avendo posto in essere le seguenti attività:
 - procedura selettiva interna per n. 3 funzionari in cat. D nell'anno 2020 e la loro nomina in data 15/06/2020;
 - procedura delle stabilizzazioni per n. 1 funzionario tecnico agronomo in cat. D assunto in ruolo il 23/12/2019; n. 4 funzionari tecnici agronomi in cat D assunti in ruolo in data 01/12/2020; n. 1 funzionario tecnico agronomo in cat. D assunto in ruolo dal 01/01/2021;
 - procedura per la cessione di contratto di n. 5 funzionari in cat. D, assunti in ruolo in data 01/12/2020;
 - procedura selettiva interna per n. 5 funzionari in cat. D nell'anno 2021 e la loro nomina in data 15/04/2021;
 - procedura per la cessione di contratto - scorrimento graduatoria in essere - assunzione di n. 2 funzionari amministrativi e n. 1 funzionario tecnico, tutti in categoria D, in data 01/06/2021.
4. **DI PRENDERE ATTO** della sintesi dell'organico della Agenzia ARGEA alla data del 31 Dicembre 2020, come da tabella di cui all'Allegato 1).

L'Agenzia ha rilevato la carenza di diverse specifiche professionalità necessarie per l'espletamento delle attività di competenza dell'Organismo pagatore e di qualificato personale a supporto. Le carenze sono quanto mai rilevanti a causa delle numerose cessazioni avvenute

Gestione Commissariale

negli anni precedenti a cui non ha potuto fare seguito, per diverse ragioni, l'avvio di procedure concorsuali per nuovi reclutamenti.

Non sussistono eccedenze di personale.

5. DI DETERMINARE che la capacità assunzionale teorica per il triennio 2021-2023 è complessivamente pari a € **3.115.655,85**, secondo quanto indicato negli allegati 2, 3 e 4, come indicato nella tabella sotto riportata:

CAPACITÀ ASSUNZIONALE			
	DIPENDENTI	DIRIGENTI	TOTALE
Anno 2021	1.906.981,17	122.313,65	2.029.294,82
Anno 2022	998.115,53		998.115,53
ANNO 2023	88.245,50		88.245,50
TOTALE	2.993.342,20	122.313,65	3.115.655,85

6. DI PROGRAMMARE LE ASSUNZIONI secondo il limite massimo risultante nell'attuale bilancio pluriennale 2021-2023 dove - tenuto conto della sopra indicata capacità assunzionale - risultano disponibili le seguenti risorse:

	2021	2022	2023
Capitoli stipendi/or/irap nuove assunzioni DIPENDENTI	2.460.567,57	3.531.885,21	3.625.043,26
Capitoli stipendi/or/irap nuove assunzioni DIRIGENTI	119.428,65	119.428,65	119.428,65
Capitoli stipendi/or/irap (cessati 2020-2021 passaggi interni) (*) DIPENDENTI	418.049,54	418.049,54	418.049,54
capitoli stipendi/or/irap (cessati 2020-2021-2022) esclusi passaggi interni (*) DIPENDENTI	549.123,21	1.547.238,74	1.635.484,24
capitoli stipendi/or/irap (cessati 2021) DIRIGENTI	122.313,65	122.313,65	122.313,65
TOTALI	3.669.482,62	5.738.915,79	5.920.319,34

Gestione Commissariale

(*) Risorse presenti nei capitoli relativi alle retribuzioni/oneri riflessi/irap (suddivisi per missioni e programmi) a copertura degli oneri per il personale attualmente in servizio. Le risorse disponibili sono corrispondenti a economie sugli oneri del personale di cui è prevista la cessazione.

La capacità assunzionale teorica corrisponde a n. 86 unità di personale, ma la copertura finanziaria a regime consente di eseguire assunzioni effettive per n. 71 unità

	CAPACITÀ ASSUNZIONALE TEORICA	CAPACITÀ ASSUNZIONALE EFFETTIVA (copertura finanziaria)	DIFFERENZA
Personale dirigente	1	1	0
Totale dirigenti	1	1	0
Personale non dirigente			
Cat. D	68	53	- 15
Cat. C	17	17	-
Totale personale	85	70	- 15
TOTALE COMPLESSIVO	86	71	- 15

Pertanto, nelle more dell'incremento delle risorse a disposizione, la presente programmazione deve basarsi esclusivamente sulla capacità assunzionale effettiva derivante dalle risorse disponibili nel bilancio pluriennale dell'Agenzia.

Le ulteriori risorse che si renderanno disponibili in bilancio potranno determinare l'incremento dei posti previsti nel presente piano.

Le assunzioni previste nella presente programmazione saranno subordinate all'accertamento dei necessari stanziamenti nel bilancio pluriennale dell'ARGEA dell'annualità in cui le assunzioni dovranno concretizzarsi.

7. DI PREVEDERE le assunzioni di personale con contratto a tempo indeterminato indicate nella **programmazione 2021-2023** di fabbisogno del personale dirigente e non dirigente, tenuto conto di quanto indicato al **Punto 5)**, attraverso le seguenti modalità:

Gestione Commissariale

ANNO 2021		DIR	D	C	B	A	Tot.
1	Procedure concorsuali / scorrimento graduatorie	1					1
2	Stabilizzazioni con procedura già conclusa		1				1
3	Procedure concorsuali, scorrimento graduatorie, cessioni di contratto ex art. 38 bis, altre forme di assunzioni a tempo indeterminato.		22	14			36
4	Procedure concorsuali interne - Scorrimento graduatoria Argea (20% vacanze).		5				5
5	Procedure concorsuali interne (20% vacanze).			3			3
Totale		1	28	17			46

ANNO 2022		DIR	D	C	B	A	Tot.
1	Procedure concorsuali, scorrimento graduatorie, cessioni di contratto ex art. 38 bis, altre forme di assunzioni a tempo indeterminato.		23				23
Totale			23				23

ANNO 2023		DIR	D	C	B	A	Tot.
1	Procedure concorsuali, scorrimento graduatorie, cessioni di contratto ex art. 38 bis, altre forme di assunzioni a tempo indeterminato.		2				2
Totale			2				2

Per la copertura dei posti vacanti - in assenza di proprie graduatorie - le Amministrazioni regionali possono avvalersi anche della facoltà di utilizzare graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre pubbliche amministrazioni - previa convenzione tra le amministrazioni interessate - corrispondenti ai medesimi profili professionali del fabbisogno dell'Agenzia.

8. DI DARE ATTO di non avere eccedenze di personale all'interno di nessuna categoria contrattuale;

Gestione Commissariale

9. DI DARE ATTO che tutte le assunzioni del personale verranno effettuate nel rispetto delle norme riguardanti le assunzioni;

10. DI DARE ATTO che non occorre prevedere quote di assunzioni per le categorie protette in quanto - allo stato attuale - l'Agenzia ha un esubero pari a n° 2 unità per quanto riguarda l'art. 1 della L. 68/1999 e pari a n° 4 unità per quanto riguarda l'art. 18 della L. 68/1999.

Motivazione

La Giunta regionale con la deliberazione n° 28/26 del 05/06/2018 ha approvato la nuova dotazione organica, sia dirigenziale che del personale dipendente della Agenzia Argea.

Con determinazione del Direttore Generale dell'Agenzia Argea n° 3579 del 13 giugno 2018, è stata adeguata la struttura organizzativa dell'Agenzia.

Con determinazione del Commissario Straordinario n° 1297 del 04 marzo 2021 è stato previsto il programma del fabbisogno di personale non dirigente a tempo indeterminato e indicato il piano delle assunzioni dell'ARGEA per triennio 2020 -2022.

La predetta determinazione commissariale era stata inviata al controllo con nota prot.14298 del 05/03/2021 rispettando i termini stabiliti dalla LR 14/95 art.2, c.1.

La determinazione n. 1297/2021 è diventata esecutiva, poiché inviata nei termini di legge, e non è stato notificato all'Argea nei predetti termini né il provvedimento motivato di annullamento né motivata richiesta di riesame come previsto dalla LR 14/95.

Con nota n. 1251/GAB del 09/04/2021 venivano comunicate le osservazioni in merito alla determinazione sopra citata.

Le osservazioni dell'Assessore agli Affari Generali, Personale e riforma della regione con nota n. 1251/GAB del 09/04/2021, giungono dopo il decorso dei termini di cui alla LR 14/95 art. 4, c. 2, quando la determinazione è divenuta già esecutiva.

L'Agenzia Argea prendeva comunque atto delle sopra citate osservazioni e provvedeva ad apportare le modifiche richieste comunicandole con nota n. 23985 del 14/04/2021.

Con determinazione n. 3183 del 17/05/2021 veniva approvato il Piano del Fabbisogno 2021-2023 per il personale a tempo indeterminato, dirigente e non dirigente.

La predetta determinazione commissariale era stata inviata al controllo con nota prot. 33916 del 17/05/2021 rispettando i termini stabiliti dalla LR 14/95 art.2, c.1.

Gestione Commissariale

La predetta determinazione è diventata esecutiva, poiché inviata nei termini di legge, e non è stato notificato all'Argea nei predetti termini né il provvedimento motivato di annullamento né motivata richiesta di riesame come previsto dalla LR 14/95.

Con nota n. 2099/GAB del 17/06/2021 venivano comunicate le osservazioni in merito alla determinazione sopra citata.

L'Agenzia Argea prendeva comunque atto delle sopra citate osservazioni e provvedeva ad apportare le modifiche richieste comunicandole con nota n. 47790 del 08/07/2021.

È necessario pertanto che il Piano, approvato con determinazione n. 3183/2021, venga aggiornato.

Nella programmazione del fabbisogno del personale di Argea, occorre tenere in considerazione la situazione del personale proveniente dagli ex Servizi Ripartimentali dell'Agricoltura e assegnato provvisoriamente alla stessa, ai sensi della L.R. 16/2011. L'art. 7 comma 3 della L.R. in argomento statuisce infatti, fra le altre cose, che "I posti della dotazione organica delle agenzie, occupati dai dipendenti assegnati in applicazione del comma 2, non sono disponibili sino alla cessazione dal servizio dei dipendenti medesimi. Argea quindi, potrebbe utilizzare "numericamente" il personale cessato proveniente dagli ex Servizi Ripartimentali dell'Agricoltura, ma non può utilizzare la loro percentuale di costo, in quanto lo stesso è a totale carico della RAS.

La Direzione Generale di Argea, per poter addivenire alla programmazione triennale delle assunzioni, ha effettuato l'esame delle carenze in ogni struttura della Agenzia ed il personale reclutato nel 2019 e nel 2020 risulta nettamente insufficiente al fabbisogno.

Per effetto dell'art. 4 del D.lgs. 75/2017, che ha apportato modifiche all'art. 6 del Dlgs. N. 165/2001, il Piano ha un'estensione temporale triennale e deve essere adottato annualmente dalle Pubbliche Amministrazioni al fine di adattare costantemente la programmazione del fabbisogno con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, e di tenere conto dell'eventuale mutato quadro normativo.

Con la L.R. 21/2018, all'art. 7, è stato istituito il Ruolo Unico dei dipendenti del comparto di contrattazione regionale e con la DG 59/21 del 04 dicembre 2018 sono state indicate le linee guida per una prima applicazione. Il modello di gestione unitaria del personale, a regime, dovrà prevedere un'unica struttura gestionale, incardinata a livello centrale presso l'Assessorato al personale con il compito di assegnare le unità di personale necessarie e dare attuazione agli

Gestione Commissariale

indirizzi di programmazione di Fabbisogno triennale stabiliti dalla Giunta Regionale ai sensi degli art. 15 e 15/bis della L.R. 31/98.

In fase di prima applicazione e, salvo diverse disposizioni della Giunta Regionale, sono state confermate in capo alle singole Amministrazioni, fra le altre indicazioni, anche l'attuazione della programmazione triennale.

In seguito alla sopra citata normativa l'Agenzia ARGEA predispone il Piano di Fabbisogno sviluppato in prospettiva triennale e adottato annualmente, indicando per ciascuna annualità le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso.

Ai sensi dell'art. 6-ter del D.lgs. n. 165/2001, come novellato dall'art. 4 del D.lgs. n. 75/2017, con il decreto del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'08 maggio 2018, pubblicato in G.U. n. 173 in data 27/07/2018, viene superato il vecchio concetto di dotazione organica rigido da cui partire e introdotto il nuovo concetto che rappresenta un valore finanziario destinato all'attuazione del Piano nei limiti delle risorse quantificate sulla base del personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente, nei limiti della spesa per il personale consentiti dalla legge e dagli stanziamenti in Bilancio.

In base al disposto dell'art. 1 comma 557 quater che stabilisce che a decorrere dall'anno 2014, ai fini dell'applicazione del comma 557, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, gli enti assicurano il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione e quindi triennio 2011/2013. Deve pertanto intendersi, per unanime interpretazione, che a partire dall'anno 2014, il principio di tendenziale riduzione della spesa di personale di cui al comma 557, sia stato sostituito da quello del comma 557quater e pertanto il contenimento della spesa di personale va assicurato rispetto al valore medio del triennio 2011/2013, prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo.

Le OO.SS. di categoria erano state informate con nota prot. n° 28355 del 28/04/2021.

Riferimenti normativi

Legge Regionale 13 novembre 1988 n. 31 "Disciplina del personale regionale e dell'organizzazione degli uffici della Regione":

Gestione Commissariale

- articolo 13: *“Strutture dell’Amministrazione Regionale”*;
- articolo 16: *“Strutture organizzative e dotazioni organiche degli enti, delle agenzie, delle aziende e degli istituti”*;
- art. 38 *“Processi di mobilità”*;
- art. 38-bis *“Passaggio diretto di personale fra amministrazioni diverse”*.
- Art. 39: *“Mobilità dei dirigenti e del personale del sistema Regione”*.
- Art. 40: *“Mobilità dei dirigenti e del personale tra il sistema Regione e le altre pubbliche amministrazioni”*.

Legge Regionale 22 dicembre 2016 n. 37 *“Norme per il superamento del precariato nel sistema Regione e altre disposizioni in materia di personale”*.

Legge Regionale 18 giugno 2018 n. 21 *“Misure urgenti per il reclutamento di personale nel sistema Regione. Modifiche alla legge regionale n. 31 del 1998, alla legge regionale n. 13 del 2006, alla legge regionale n. 36 del 2013 e alla legge regionale n. 37 del 2016”*.

Deliberazioni della Giunta Regionale:

- n° 64/9 del 02/12/2016: *“Piano triennale del fabbisogno di personale 2016-2018. Determinazione della capacità assunzionale della Regione e direttive per le amministrazioni del sistema Regione. L.R. 31/1998, art. 15”*;
- n° 28/26 del 05/06/2018: *“Nuova dotazione organica dell’Agenzia Regionale ARGEA Sardegna. Legge regionale 8 agosto 2006 n. 13. Art. 28, comma 1, lett. f)”*.
- n° 57/21 del 21/11/2018: *“Attuazione dell’art. 4, comma 3, della L.R. 23 maggio 2013, n. 12, versamento alla Regione dell’avanzo di amministrazione degli enti strumentali. Parziale rettifica della deliberazione n. 51/17 del 16.10.2018 sull’importo e sulla tempistica del versamento dell’avanzo del rendiconto 2017 dell’Agenzia ARGEA”*.
- n° 59/21 del 04/12/2018: *“Ruolo unico dei dirigenti e dei dipendenti del comparto regionale di contrattazione. Articolo 7 della L.R. n. 21/2018. Prima applicazione”*;

Il presente provvedimento verrà pubblicato:

- sul sito www.sardegnaagricoltura.it - Sezione atti;
- sul sito www.sardegnaagricoltura.it – [Amministrazione Trasparente](#);
- nella intranet Argea.

Il presente provvedimento verrà trasmesso, per il controllo preventivo, a:

- Assessorato Regionale degli Affari Generali, Personale e Riforma della Regione;

Gestione Commissariale

- Assessorato Regionale dell'Agricoltura e Riforma Agro-Pastorale.

Termini e autorità cui è possibile ricorrere

I destinatari del provvedimento possono presentare:

- ricorso al Tribunale Amministrativo Regionale (TAR) Sardegna entro 60 giorni dalla conoscenza dell'atto;

**Il Commissario Straordinario
Patrizia Mattioni**

✓fabio cuccuru