

DETERMINAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

N. 363 DEL 24 GIUGNO 2021

Pratica n. 34779 del 23/06/2021

STRUTTURA PROPONENTE		Area Risorse Umane, Pianificazione, Formazione, Affari Generali
CODICE CRAM	DG.008	Obiettivo Funzione:
OGGETTO	Attuazione del Piano assunzionale 2018-2020 approvato con deliberazione del CdA n. 51/2020 e con la DGR 79/2021. Assunzione a tempo indeterminato, part-time al 50%, ai sensi del 1° comma dell'art. 20, D. Lgs. 75/2017, di n. 1 unità con profilo professionale di "Esperto amministrativo" - categoria D1. Immissione nei ruoli.	

ATTO CON SCRITTURE CONTABILI

SI ☐

NO ☒

ATTO CON IVA

COMMERCIALE ☐

ISTITUZIONALE ☒

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

FUNZIONARIO ISTRUTTORE (Debora Dipierro)		RESPONSABILE P.O. (Roberto Polegri)		DIRIGENTE DI AREA (Dott.ssa Patrizia Bergo)			
RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO (nome cognome)							
CONTROLLO FISCALE							
ISTRUTTORE				A.P. GESTIONE AMMINISTRATIVA, CONTABILE E FISCALE			
CONTROLLO CONTABILE							
A CURA DEL SERVIZIO PROPONENTE				A CURA DEL A.C.B.			
ANNO FINANZIARIO	E/U	CAPITOLO	IMPORTO	ANNO	N.	DATA	COD. DEBITORE CREDITORE
ISTRUTTORE			P.O. GESTIONE AMMINISTRATIVA, CONTABILE E FISCALE (Dott.ssa Sandra Cossa)			DIRIGENTE DI AREA A.I. (Dott. Agr. Fabio Genchi)	

Il Direttore Generale

PUBBLICAZIONE		
PUBBLICAZIONE N° 363	DELL'ALBO DELL'AGENZIA	DATA, lì 24/06/2021

DETERMINAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

N. 363 DEL 24 GIUGNO 2021

OGGETTO: Attuazione del Piano assunzionale 2018-2020 approvato con deliberazione del CdA n. 51/2020 e con la DGR 79/2021. Assunzione a tempo indeterminato, part-time al 50%, ai sensi del 1° comma dell'art. 20, D. Lgs. 75/2017, di n. 1 unità con profilo professionale di "Esperto amministrativo" - categoria D1. Immissione nei ruoli.

IL DIRETTORE GENERALE

- 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.;
- VISTO il Decreto del Presidente della Regione Lazio n. T00210 del 06 Settembre 2018, con il quale è stato nominato il Consiglio di Amministrazione dell'Agenzia per lo Sviluppo e l'Innovazione dell'Agricoltura del Lazio (ARSIAL), nelle persone del Dott. Antonio Rosati, della Dott.ssa Angela Galasso e del Dott. Mauro Uniformi, ed è stato, altresì, nominato quale Presidente, con deleghe gestionali dirette, il Dott. Antonio Rosati;
- VISTO il Decreto del Presidente della Regione Lazio n. T00164 del 01 Ottobre 2020, con il quale l'Ing. Mario Ciarla, è stato nominato Presidente del Consiglio di Amministrazione dell'Agenzia per lo Sviluppo e l'Innovazione dell'Agricoltura del Lazio (ARSIAL), con deleghe gestionali dirette, in sostituzione del dimissionario Dott. Antonio Rosati;
- VISTA la Deliberazione del Consiglio di Amministrazione 10 Marzo 2021, n. 16, con la quale, in virtù dei poteri conferiti al C.d.A., è stato nominato Direttore Generale di ARSIAL il Dott. Agr. Fabio Genchi;
- PRESO ATTO delle dimissioni presentate dal Dott. Mauro Uniformi in data 13 Maggio 2021;
- VISTO il Decreto del Presidente della Regione Lazio n. T00120 del 07 Giugno 2021, con il quale il Dott. Enrico Dellapietà, è stato nominato Componente del Consiglio di Amministrazione dell'Agenzia per lo Sviluppo e l'Innovazione dell'Agricoltura del Lazio (ARSIAL), in sostituzione del dott. Mauro Uniformi, dimissionario;
- VISTA la determinazione del Direttore Generale n. 533 del 01/08/2019 con la quale è stato conferito, a far data 12/08/2019, per anni tre eventualmente rinnovabili sino al massimo stabilito dalle norme vigenti in materia, e comunque non oltre l'eventuale data di collocamento a riposo per raggiunti limiti di età, l'incarico delle funzioni dirigenziali dell'Area Risorse Umane, Pianificazione, Formazione, Affari Generali alla dott.ssa Patrizia Bergo;
- VISTA la Legge Regionale 30 Dicembre 2020, n. 26, con la quale è stato approvato il Bilancio di Previsione della Regione Lazio 2021-2023, nonché il bilancio di Previsione Finanziario esercizi 2021-2023, approvato da ARSIAL con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 56 del 02 Dicembre 2020, avente ad oggetto: "Approvazione e adozione del Bilancio di previsione 2021-2023";
- VISTA la Deliberazione del CdA 05 Marzo 2021, n. 12, con la quale è stata apportata, ai sensi dell'art. 51 del D.lgs. 118/2011, nonché, dell'art. 24, comma 2°, del

Regolamento Regionale di contabilità del 9 novembre 2017, n. 26, la variazione n. 1 al "Bilancio di previsione 2021-2023";

VISTA la Deliberazione del CdA 09 Aprile 2021, n. 17, con la quale è stato approvato il "riaccertamento ordinario dei residui attivi e passivi al 31 dicembre 2020 e dei residui perenti ex art. 3, comma 4, del D.Lgs. n. 118/2011 e s.m.i";

VISTE le Deliberazioni del CdA 16 Aprile 2021, n. 19, e 12 Maggio 2021, n. 28, con le quali sono state apportate, ai sensi dell'art. 51 del D.lgs. 118/2011, nonché, dell'art. 24, comma 2°, del Regolamento Regionale di contabilità del 9 novembre 2017, n. 26, rispettivamente la variazione n. 2, che contiene, anche, le variazioni conseguenti all'approvazione della Deliberazione n. 17/2021 (Fondo pluriennale vincolato) e la variazione n. 4 al "Bilancio di previsione 2021-2023";

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

RICHIAMATI E VISTI

Il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i., concernente le norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;

Il C.C.N.L. vigente del 21 maggio 2018 del Comparto Funzioni Locali, il quale all'art. 2, comma 8, conferma, per quanto dallo stesso contratto non previsto, la validità di tutte le disposizioni dei precedenti C.C.N.L.;

Il decreto legislativo 15/06/2015, n. 81, recante disposizioni sui contratti di lavoro e revisione della normativa in materia di mansioni;

Il decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75 avente ad oggetto *"Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"*;

Il decreto legge n. 192 del 30 dicembre 2019 convertito con la Legge 28 febbraio 2020 n. 8 e, da ultimo, il comma 7-bis, art. 1 della legge n. 21 del 26 febbraio 2021 di conversione del Decreto Legge n. 183/2020;

VISTA la Deliberazione del Consiglio di Amministrazione 18 febbraio 2019, n. 6 con la quale sono state definite le strutture operative in cui è articolata l'Agenzia;

RICHIAMATE E VISTE integralmente le Deliberazioni n. 28 del 4 febbraio 2020 e n. 79 dell'11 febbraio 2021 con le quali la Giunta Regionale del Lazio ha preso atto delle deliberazioni n. 67/2019 e n. 51/2020 approvate dal Consiglio di Amministrazione dell'Agenzia ed aventi ad oggetto, nell'ambito dei Piani Triennali del Fabbisogno di Personale, i Piani Occupazionali 2019 e 2020 esprimendo l'autorizzazione a porre in essere gli atti necessari per l'acquisizione, rispettivamente, di complessive n. 11 unità di personale per l'annualità 2019 e n. 15 unità di personale per l'annualità 2020, nel rispetto delle procedure previste dalla normativa vigente e compatibilmente con gli equilibri di bilancio e del contratto di servizio;

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

CONSIDERATO che l'Amministrazione ha ritenuto necessario, a fronte della consistenza e della complessità dei piani, svolgere una riunione con il Direttore Generale f.f. e

la Dirigente dell'Area Risorse Umane al fine di effettuare una ricognizione delle procedure assunzionali 2019 già in itinere e pianificare, nel contempo, la programmazione autorizzata con il citato provvedimento n. 79/2021;

VISTA la determinazione del Direttore generale f.f. n. 96 del 22/02/2021 avente ad oggetto *"Ricognizione e pianificazione dei Piani Occupazionali dell'Agenzia ARSIAL per gli anni 2019 e 2020"*;

VISTA E RICHIAMATA la determinazione del Direttore Generale n. 229 del 26/04/2021 con la quale l'Amministrazione ha ritenuto opportuno, a fronte della consistenza e della complessità dei piani, aggiornare ed integrare la predetta determinazione direttoriale n. 96/2021 sia in ordine al Piano Occupazionale 2019 che al Piano 2020;

DATO ATTO che nel Piano Occupazionale 2020, contenente l'acquisizione di n. 15 unità complessive di personale, si è previsto di assumere n. 5 unità (di cui n. 2 al 100% e n. 3 in part time al 50%), attraverso stabilizzazione, ai sensi dell'art. 20 comma 1 e 2 del decreto Legislativo n. 75/2017 e ss.mm.ii., per il personale in possesso dei requisiti previsti dalla predetta normativa, procedendo progressivamente con l'immissione nei ruoli dell'Ente;

ATTESO che con determinazioni del Direttore Generale f.f. n. 142 e n. 143 del 17 marzo 2021 è stata effettuata l'assunzione, tramite stabilizzazione, ai sensi dell'art. 20 comma 1 del decreto Legislativo n. 75/2017, a far data 01 aprile 2021, rispettivamente di n. 1 unità di personale di categoria D/1 del nuovo CCNL Funzioni Locali profilo di "Esperto in promozione agricola" al 100% e n. 1 unità di categoria D/1 profilo di "Esperto zootecnico" part-time al 50%;

TENUTO CONTO che, sulla base delle indicazioni espresse dall'Amministrazione con la suddetta determinazione del Direttore generale f.f. n. 96 del 22/02/2021, aggiornata e integrata dalla successiva determinazione del Direttore generale n. 229 del 26/04/2021, si è pianificato di assumere, a far data 01 luglio 2021, altre due unità, ai sensi del 1° comma dell'art. 20 del decreto Legislativo 75/2017, con profilo professionale, rispettivamente, di "Esperto Amministrativo" e di "Esperto di sistemi informativi e cartografia" - categoria D1 - con assunzione a tempo indeterminato part time al 50%;

TENUTO CONTO che il superamento del precariato, mediante la stabilizzazione dei rapporti di lavoro flessibili in atto, costituisce un obiettivo strategico dell'amministrazione, da attuare nel rispetto e compatibilmente con le norme e i vincoli normativi ed in coerenza con i fabbisogni di personale;

VISTO l'art. 20, comma 1 del D. Lgs. n. 75/2017 (Legge Madia), di seguito riportato, che detta speciali disposizioni volte ad offrire una tutela rispetto a forme di precariato protrattesi nel tempo, valorizzando, nel rispetto delle regole di cui all'art. 97 Cost., le professionalità da tempo maturate e poste al servizio delle pubbliche amministrazioni, in coerenza con i fabbisogni e le esigenze organizzative e funzionali di ciascuna amministrazione: *"Le amministrazioni, al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, possono, nel triennio 2018-2020, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti:*

- a) *risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015 con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione;*
- b) *sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione;*
- c) *abbia maturato, al 31 dicembre 2017, alle dipendenze dell'amministrazione che procede all'assunzione almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni.”;*

DATO ATTO che il comma 12 del sopra menzionato art. 20 del D.Lgs. 75/2017 prevede che *“ai fini delle assunzioni di cui al comma 1, ha priorità il personale in servizio alla data di entrata in vigore del decreto”;*

VISTA la Circolare della Funzione Pubblica n. 03/2017 del 23.11.2017 che contiene indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato;

VISTO in particolare il punto 3.2.1 della suddetta circolare la quale in ordine ai requisiti richiesti stabilisce:

“L'articolo 20, comma 1, consente l'assunzione a tempo indeterminato del personale non dirigenziale, con contratto di lavoro a tempo determinato, che possiede tutti i seguenti requisiti:

- a) *risulti in servizio, anche per un solo giorno, successivamente alla data del 28 agosto 2015, con contratto di lavoro a tempo determinato presso l'amministrazione che deve procedere all'assunzione: all'atto dell'avvio delle procedure di assunzione a tempo indeterminato il soggetto potrebbe non essere più in servizio; rileva, tuttavia, la previsione del comma 12 dell'articolo, secondo cui ha priorità di assunzione il personale in servizio alla data di entrata in vigore del d.lgs. 75/2017 (22 giugno 2017); tale ultimo criterio, ferma restando la prevalenza dell'effettivo fabbisogno definito nella programmazione, è prioritario rispetto ad altri eventualmente fissati dall'amministrazione per definire l'ordine di assunzione a tempo indeterminato; i criteri scelti suppliranno anche per l'ordine da attribuire a coloro che sono in servizio alla predetta data del 22 giugno 2017;*
- b) *sia stato assunto a tempo determinato attingendo ad una graduatoria, a tempo determinato o indeterminato, riferita ad una procedura concorsuale - ordinaria, per esami e/o titoli, ovvero anche prevista in una normativa di legge - in relazione alle medesime attività svolte e intese come mansioni dell'area o categoria professionale di appartenenza, procedura anche espletata da amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione;*
- c) *abbia maturato, al 31 dicembre 2017, alle dipendenze della stessa amministrazione che procede all'assunzione, fatto salvo quanto si dirà per gli enti del SSN e gli enti di ricerca, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni. Gli anni utili da conteggiare ricomprendono tutti i rapporti di lavoro prestato direttamente con l'amministrazione, anche con diverse tipologie di contratto flessibile, ma devono riguardare attività svolte o riconducibili alla medesima area o categoria professionale che determina poi il riferimento per l'amministrazione dell'inquadramento da operare, senza necessità poi di vincoli ai fini dell'unità organizzativa di assegnazione;*

CONSIDERATO che la stabilizzazione del personale precario utilizzato dalle pubbliche amministrazioni non costituisce un diritto soggettivo del lavoratore a termine ma

una scelta organizzativa che deve svolgersi in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6, comma 2 del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.: come ha affermato la Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per la Regione Siciliana, nella deliberazione 6.11.2014, n. 192/PAR, *"la programmazione presuppone la ricognizione dell'effettivo fabbisogno di personale dell'ente, in relazione (fra l'altro) alle funzioni istituzionali da svolgere, ai carichi di lavoro, alle risorse finanziarie a disposizione; il percorso programmatico viene compiuto sulla base dell'analisi delle necessità oggettive, non costituisce di certo uno strumento che possa giustificare di per sé un ampliamento della dotazione organica, sorretto dall'unica necessità di soddisfare l'esigenza di procedere a nuove assunzioni o alla stabilizzazione dei lavoratori precari [...] Il problema non è stabilire se la necessità di stabilizzare il personale precario debba influenzare e condizionare la programmazione, ma semmai di comprendere se, dopo aver effettuato l'analisi del fabbisogno in funzione delle esigenze effettive dell'ente, emerga o meno la necessità di utilizzare dei profili professionali che, in concreto, coincidono con quelli del personale" precario in atto utilizzato dall'Agenzia;*

VISTO il cd. decreto "mille-proroghe" (decreto-legge 31 dicembre 2020, n. 183) convertito, con modificazioni, dalla Legge 26 febbraio 2021 n. 21, il quale, con l'art. 1 comma 8, ha disposto l'inserimento del seguente nuovo periodo al comma 11-bis dell'art. 20 del Decreto Madia (d.lgs. n. 75/2017): *"ai fini del presente comma il termine per il requisito di cui al comma 1, lettera c), e al comma 2, lettera b), è stabilito alla data del 31 dicembre 2021, fatta salva l'anzianità di servizio già maturata sulla base delle disposizioni vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto";*

ATTESO E DATO ATTO che,

L'ARSIAL si trova nella condizione di poter applicare le nuove disposizioni per la valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile, contenute nell'art. 20 del D. Lgs. n. 75/2017 anche in considerazione della novellata formulazione dell'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001 dove *"l'assetto organizzativo delle pubbliche amministrazioni viene affidato non più ad uno strumento programmatico, ma necessariamente statico, ma ad un piano essenzialmente gestionale, di natura dinamica"* (Consiglio di Stato Comm. Spec., 21 aprile 2017, n. 916, Parere sullo schema di decreto legislativo, di riforma del pubblico impiego (Punto 3.2.2.).

Il Consiglio di Stato ha specificato che *"viene affidata alla capacità (ed alla responsabilità) di ogni singola amministrazione l'individuazione concreta e in progress delle professionalità occorrenti al raggiungimento dei propri fini istituzionali, con il solo limite del rispetto dei vincoli di spesa e di finanza pubblica"* (C.d.S, parere sullo schema di decreto legislativo di riforma del pubblico impiego, sopra richiamato);

La citata circolare n. 3/2017 afferma testualmente *"i primi due commi dell'art. 20 del D.lgs. n. 75/2017 costituiscono i due pilastri portanti della possibilità che hanno le amministrazioni di avviare procedure di reclutamento speciale transitorio";*

La medesima circolare n. 3/2017 impone, quali adempimenti preliminari all'attuazione del reclutamento speciale di cui all'art. 20, di operare una *"ricognizione del personale potenzialmente interessato e delle esigenze di professionalità da reclutare attraverso tali procedure"* (circolare 3/2017, pag. 5);

VISTE le istanze presentate dal personale potenzialmente interessato alla stabilizzazione a domanda, ai sensi del sopra menzionato art. 20, comma 1, del D. Lgs. 75/2017:

- Dott.ssa Serena Sapio istanza prot. n. 6006 del 10/07/2020;
- Dott. Antonello Cedrone istanza prot. n. 6134 del 16/07/2020;

TENUTO CONTO la dott.ssa Sapio è stata assunta, giusta determinazione del Direttore Generale n. 460 del 13/08/2018 e successive determinazioni di proroga contratto, per il periodo 01/09/2018-30/06/2021, a tempo determinato, part-time 83,33%, con profilo di "Esperto Junior in coordinamento amministrativo delle attività di assistenza tecnica" a seguito di selezione pubblica per titoli e colloquio indetta con determinazione del Direttore Generale n. 87 del 28/02/2018, per il supporto all'attività di assistenza tecnica al Programma di Sviluppo Rurale (PSR) 2014-2020 del Lazio, Misura 20 - "Assistenza Tecnica" – Piano operativo 2017-2019 e 2020-2022, impegnate in attività di coordinamento per l'attuazione degli interventi realizzati da ARSIAL;

VERIFICATO che,

Da una ricognizione effettuata dall'Area Risorse Umane, la dott.ssa Sapio possiede tutti i requisiti richiesti dalla procedura dettata dall'art. 20, comma 1, del D.lgs. n. 75/2017 in quanto:

- risulta in servizio a tempo determinato successivamente alla data del 28 agosto 2015, presso questa Amministrazione;
- è stata assunta a tempo determinato attingendo da una specifica graduatoria riferita a procedura selettiva per titoli ed esami in relazione alle medesime attività svolte ed intese come mansioni dell'area e della categoria professionale di appartenenza;
- ha maturato, alle dipendenze dell'ARSIAL, almeno i tre anni minimi di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto;

CONSIDERATO che,

Il Piano dei Fabbisogni 2018-2020 sarà finanziato con le risorse ordinariamente previste dal regime delle assunzioni con riferimento allo stesso triennio, assicurando procedure di reclutamento ordinario che garantiscano un adeguato accesso dall'esterno;

I contenuti della presente determinazione trovano copertura nel capitolo U.1.01.01.01.002.03 del bilancio di previsione per l'anno 2021, pluriennale 2022 - 2023;

L'Amministrazione si è determinata nel mantenere disponibili le risorse previste dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 onde non incorrere nel divieto di cui all'art. 20, comma 5, del citato D.lgs. 75/2017 (Cfr. Circolare 3/2017, pag. 7);

RITENUTO

Di poter e dover procedere, ai sensi dell'art. 20, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017 e in ossequio alle disposizioni contenute nella deliberazione del CdA n. 51/2020 approvata dalla D.G.R. n. 79/2021 e alla determinazione del Direttore generale f.f. n. 96/2021, aggiornata e integrata dalla successiva determinazione del Direttore generale n. 229 del 26/04/2021, all'immissione nei ruoli di ARSIAL della dott.ssa Serena Sapio nata il 07/05/1980, con contratto di lavoro a tempo

indeterminato, part-time al 50%, con inquadramento in categoria giuridica D1 – posizione economica D1 - profilo di “Esperto amministrativo”;

Di stabilire la data di assunzione in servizio nei ruoli dell’Agenzia con decorrenza 01/07/2021;

Di stabilire che il rapporto tra l’ARSIAL e la suddetta dipendente sarà regolato secondo le modalità e le clausole contenute in apposito contratto di lavoro a tempo indeterminato, part-time al 50% da stipulare tramite scrittura privata, il cui schema, visto e approvato, si allega alla presente determinazione a formarne parte integrante e sostanziale;

DATO ATTO che,

La spesa per le competenze fisse e continuative, per le indennità accessorie spettanti alla dipendente, e relativi oneri a carico di ARSIAL, ai sensi della normativa nazionale di comparto e delle norme contrattuali decentrate vigenti, graverà sui competenti capitoli del bilancio di previsione per l’anno 2021 e pluriennale 2022-2023;

SU PROPOSTA della dirigente dell’Area Risorse Umane, Pianificazione, Formazione, Affari Generali formulata sulla scorta dell’istruttoria effettuata di concerto con l’ufficio competente coordinato dal responsabile della P.O. Trattamento Giuridico;

D E T E R M I N A

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

DI PROCEDERE ai sensi dell’art. 20, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017 e s.m.i. e in ossequio alle disposizioni contenute nella deliberazione del CdA n. 51/2020 approvata dalla D.G.R. n. 79/2021 e alla determinazione del Direttore generale f.f. n. 96/2021, aggiornata e integrata dalla successiva determinazione del Direttore generale n. 229 del 26/04/2021, all’immissione nei ruoli di ARSIAL della dott.ssa Serena Sapio nata il 07/05/1980, con contratto a tempo indeterminato, part-time al 50%, con inquadramento in categoria giuridica D1 – posizione economica D1 - profilo di “Esperto amministrativo”.

DI STABILIRE che il rapporto tra l’ARSIAL e la suddetta dipendente sarà regolato secondo le modalità e le clausole contenute in apposito contratto di lavoro a tempo indeterminato, part-time al 50%, da stipulare tramite scrittura privata, il cui schema, visto e approvato, si allega alla presente determinazione a formarne parte integrante e sostanziale.

DI STABILIRE la data di assunzione in servizio nei ruoli dell’Agenzia con decorrenza 01/07/2021.

DI DARE ATTO che la spesa per le competenze fisse e continuative, per le indennità accessorie spettanti alla dipendente, e relativi oneri a carico di ARSIAL, ai sensi della normativa nazionale di comparto e delle norme contrattuali decentrate vigenti, graverà sui competenti capitoli del bilancio di previsione per l’anno 2021 e pluriennale 2022-2023.

DI DARE ATTO che l’onere derivante dall’esecuzione del presente provvedimento è compatibile con il rispetto del vincolo della spesa per il personale imposto dalla vigente normativa sulla finanza pubblica per gli Enti soggetti al patto di stabilità.

DI INOLTARE il presente atto agli uffici competenti per materia dell'Amministrazione Regionale del Lazio.

DI DEMANDARE alla Dirigente dell'Area Risorse Umane, Pianificazione, Formazione, Affari Generali, l'adozione di tutti gli adempimenti tesi a dare esecuzione al presente provvedimento.

Soggetto a pubblicazione				Tabelle			Pubblicazione documento	
Norma/e	Art.	c.	l.	Tempestivo	Semestrale	Annuale	Si	No
D.lgs. n. 33/2013	23			X			X	

CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO PART-TIME _____AL 50%

(ART. N. 19 DEL C.C.N.L. 21/05/2018 E S.M.I. DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI)

Rep. n. _____ del _____

L'anno duemilaventuno il giorno ____ del mese di _____, con la presente scrittura privata,

TRA

ARSIAL – Agenzia Regionale per lo sviluppo e l'Innovazione dell'Agricoltura del Lazio (ARSIAL, di seguito per brevità Committente) - con sede in via Rodolfo Lanciani, n. 38 – 00162 - Roma, P.I. 04838391003, in persona del Direttore Generale Dott. Agr Fabio Genchi, domiciliato per la carica presso la sede centrale, Via Rodolfo Lanciani, n. 38 – 00162 Roma, il quale interviene nel presente atto a nome, per conto e nell'interesse dell'Agenzia;

E

Il/La _____ (di seguito per brevità dipendente), nato/a a _____ il _____ – C.F.: _____ e residente a _____ CAP _____

VISTI

- Il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i., concernente norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;
- Il C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali vigente;

PREMESSO CHE

- Con deliberazione del CdA n. 51 del 20/11/2020 è stato approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale dell'Agenzia per lo Sviluppo e l'Innovazione dell'Agricoltura del Lazio (ARSIAL) 2018-2020. Aggiornamento Piano Occupazionale 2020;
- Con Deliberazione n. 79 del 11 febbraio 2021 la Giunta Regionale del Lazio ha preso atto della Programmazione triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2018-2020 formulata dall'Agenzia Regionale per lo Sviluppo e l'Innovazione dell'Agricoltura del Lazio (ARSIAL) – Aggiornamento Piano occupazionale 2020 - e ha autorizzato a porre in essere gli atti necessari per il reperimento di personale mediante l'espletamento delle procedure previste dalla normativa vigente;
- Con determinazione del Direttore generale f.f. n. 96 del 22/02/2021 l'Amministrazione ha effettuato una "Ricognizione e pianificazione dei Piani Occupazionali dell'Agenzia ARSIAL per gli anni 2019 e 2020";

- Con determinazione del Direttore generale n. 229 del 26/04/2021 sono stati approvati gli aggiornamenti ed integrazioni alla suddetta determinazione direttoriale n. 96/2021;
- Con determinazione del Direttore Generale n. ____ del ____ si è disposto di procedere, ai sensi dell'art. 20, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017 e in ossequio alle disposizioni contenute nelle sopra citate deliberazioni del CdA n. 51/2020, D.G.R. n. 79/2021 e determinazione del Direttore generale f.f. n. 96/2021, all'immissione nei ruoli di ARSIAL del _____, con contratto a tempo indeterminato, part-time al 50%, con inquadramento in categoria giuridica D1 - posizione economica D1 - profilo di "_____".

SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE

Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente contratto.

ART. 1

Tipologia del rapporto di lavoro, inquadramento e decorrenza

Il/La _____ nata il _____ è inquadrato/a nei ruoli di ARSIAL con contratto individuale di lavoro a tempo indeterminato, part-time al 50%, nella categoria D - posizione economica D1 - profilo professionale "_____", con decorrenza a far data dal _____.

Le eventuali variazioni al profilo professionale all'interno della categoria di appartenenza e le eventuali modificazioni all'iniziale assegnazione del posto di lavoro e del servizio di assegnazione, saranno adottate ai sensi della normativa e dei regolamenti vigenti al tempo delle suddette variazioni e modificazioni.

Il rapporto di lavoro è regolato, oltre che dal presente contratto, dai contratti collettivi di parte giuridica ed economica vigenti nel tempo i quali integrano di pieno diritto la disciplina del presente contratto, anche in relazione a cause di risoluzione e termini di preavviso, salvo che non siano previste dalla legge o dai successivi contratti espresse integrazioni al contratto individuale.

ART. 2

Mansioni e compiti

Il/La dipendente è adibita alle mansioni per le quali è stata assunta o alle mansioni considerate equivalenti nell'ambito della classificazione professionale prevista dai contratti collettivi; l'assegnazione di mansioni equivalenti da parte del dirigente in qualità di datore di lavoro costituisce atto di esercizio del potere determinativo dell'oggetto del contratto di lavoro.

Le funzioni proprie del profilo, sono passibili di modiche ed integrazioni per effetto di diverse disposizioni, di carattere normativo, regolamentare ed organizzativo che dovessero intervenire, anche in forza dell'esercizio del potere semplificativo-determinativo.

L'assegnazione temporanea di mansioni proprie della categoria immediatamente superiore costituisce il solo atto lecito del potere modificativo dell'oggetto del contratto di lavoro nel rispetto dell'art. 52 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. .

ART. 3

Periodo di prova

Ai sensi dell'art. 20 del CCNL del 21/05/2018, la dipendente assunta in servizio a tempo indeterminato è soggetta ad un periodo di prova di sei mesi.

Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.

Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dai regolamenti vigenti ai sensi dell'art. 72 del decreto legislativo n. 29 del 1993. In caso di malattia la dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio si applica l'art. 38 del CCNL sottoscritto il 21 maggio 2018.

Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dipendenti non in prova.

Decorso la metà del periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 3. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'amministrazione deve essere motivato.

Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, la dipendente si intende confermata in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

In caso di recesso, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio compresi i ratei della tredicesima mensilità ove maturati; spetta altresì alla dipendente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute.

Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.

ART. 4

Sede di lavoro

La sede di lavoro è ARSIAL – Agenzia Regionale per lo Sviluppo e l'Innovazione dell'Agricoltura del Lazio – ubicata in Via Rodolfo Lanciani, 38 - ROMA. Il/La dipendente è assegnato/a all'Area _____ di ARSIAL.

ART. 5

Orario di lavoro

Il/La dipendente svolgerà, nell'ambito del rapporto di lavoro part-time ____ al 50%, un orario di lavoro di 18 ore settimanali, nel rispetto di quanto stabilito nel documento "Regolamento dei tempi di lavoro" vigente nel tempo, secondo la seguente articolazione:

- Articolazione settimanale: ____

Il rispetto dell'orario di lavoro assegnato costituisce per il prestatore di lavoro specifico obbligo contrattuale.

La retribuzione sarà commisurata alla durata della prestazione richiesta.

ART. 6

Cause di recesso, nullità, annullabilità e risoluzione

In deroga a quanto previsto dall'art. 20 del CCNL 21/05/2018 in qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione di cui al comma 1, indicati nel citato articolo. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e ove posto in essere dall'ente deve essere motivato.

Per le altre cause di nullità, annullabilità e risoluzione si rimanda alle disposizioni previste dal codice civile.

ART. 7

Incompatibilità, esclusività del rapporto e ulteriori incarichi

Il/La dipendente dichiara sotto la propria responsabilità di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato che configurino il conflitto di interesse e alcuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. e si impegna di darne immediata notizia qualora insorgessero in futuro, pena l'immediata risoluzione del presente contratto e fatto salvo l'eventuale risarcimento dei danni.

Il/La dipendente è tenuta all'esclusività di rapporto con l'ARSIAL e a prestare l'attività lavorativa con diligenza, lealtà ed imparzialità, nel rispetto delle direttive impartite, delle prescrizioni generali contenute nelle leggi, nei regolamenti, nelle circolari e nelle disposizioni di servizio, nel rispetto degli obiettivi e delle finalità istituzionali della pubblica amministrazione e non può accettare incarichi diversi e di qualsiasi genere che non siano previamente autorizzati dall'Amministrazione nel rispetto dei limiti e delle modalità dettati dalla vigente normativa, fermo restando che tali prestazioni dovranno essere svolte al di fuori dell'orario di servizio e compatibilmente con il regolare espletamento delle funzioni previste dal presente contratto.

Le violazioni alle disposizioni sull'incompatibilità comportano nei confronti della dipendente l'applicazione delle sanzioni disciplinari ed ogni altra conseguenza prevista da norma di legge.

Il/La dipendente prende atto che, ai sensi dell'art. 53, comma 16-ter, del D. Lgs. n. 165/2001, *"i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di tali previsioni sono nulli. E', inoltre, vietato ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni. E', infine, prevista la restituzione obbligatoria dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti"*. Tale disposizione costituisce misura generale per la prevenzione della corruzione prevista nel PTCP che viene consegnato al prestatore di lavoro il quale si impegna al rigoroso rispetto di tale prescrizione.

ART. 8

Trattamento economico e previdenziale

Al/Alla dipendente verrà corrisposta la retribuzione prevista dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali con riferimento alla categoria di inquadramento D, posizione economica D1, altresì, i seguenti emolumenti mensili iniziali:

Stipendio tabellare	€ 922,31
Indennità di comparto	€ 25,96
Indennità di vacanza contrattuale	€ 6,46

la tredicesima mensilità in ragione del periodo di servizio prestato, l'assegno per nucleo familiare se dovuto, nonché il trattamento accessorio spettante secondo la contrattazione decentrata vigente nel tempo ed altresì gli aumenti contrattuali a seguito di rinnovo del CCNL Comparto Funzioni Locali.

Ai fini pensionistici e contributivi si applicherà la normativa vigente.

ART. 9

Diritti e doveri del prestatore di lavoro

Il/La dipendente è soggetta ai diritti e ai doveri stabiliti dalle norme di legge, dai contratti collettivi di lavoro, dai regolamenti dell'Agenzia, tutti vigenti ed in quanto applicabili.

Il/La dipendente è tenuta a prestare l'attività lavorativa con diligenza, lealtà ed imparzialità nel rispetto delle direttive impartite dai superiori e delle prestazioni generali contenute nelle leggi, nei regolamenti, nelle circolari e nelle disposizioni di servizio, nel rispetto degli obiettivi e delle finalità istituzionali delle pubbliche amministrazioni.

Al/Alla dipendente è consegnata copia del vigente Codice di comportamento dei dipendenti dell'ARSIAL, approvato con Deliberazione dell'Amministratore Unico n. 14 del 15/06/2017.

ART. 10
Tutela dei dati personali

Il/La dipendente acconsente che ARSIAL possa trattare i propri dati personali e quelli derivanti dal presente contratto. ARSIAL garantisce che il trattamento dei dati personali verrà svolto nel rispetto del Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n.196 e s.m.i..

Ai sensi del predetto Decreto i dati personali saranno raccolti e conservati a cura dell'Agenzia per l'instaurazione e per la gestione del rapporto di lavoro e saranno trattati esclusivamente attraverso una banca dati automatizzata.

ART. 11
Limitazioni alla facoltà di opporre eccezioni

Le parti convengono, in conformità ai principi enunciati dalla Suprema Corte (Cass. Sez. Un. n. 5072 del 2016, ovvero Cass. sez. lav., 03/07/2017 n. 16336) che l'avvenuta assunzione, in ragione della procedura di stabilizzazione, soddisfa il "bene della vita" alla base della procedura e conseguentemente dichiarano di non aver reciprocamente nulla a pretendere per il futuro in riferimento alla successione di contratti a termine e all'attuale livello di inquadramento contrattuale.

ART. 12
Norme di rinvio

Per tutto quanto non disciplinato tra le parti dal presente contratto, nel rapporto di lavoro verranno applicate le norme e condizioni contenute nel Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i., nel codice civile (Libro V, Titolo II, Capo I), nelle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, in quanto applicabili, nonché nei CCNL per i dipendenti del Comparto Funzioni Locali, nel contratto collettivo decentrato integrativo e nei Regolamenti dell'Agenzia.

ART. 12
Foro competente

Per ogni controversia si individua il foro competente del Tribunale di Roma.

ART. 13
Imposta di bollo

Il presente contratto è esente dall'imposta di bollo, ai sensi della Tabella allegata al D.P.R. 26 ottobre 1972, n. 642, modificato dall'art. 28 del D.P.R. 30 dicembre 1982, n. 955 e dall'imposta di registrazione, ai sensi dell'art. 10 della Tabella allegata al D.P.R. 26 aprile 1986, n. 131.

ART. 14
Disposizioni finali

Il presente contratto viene redatto in carta semplice in relazione al disposto dell'art. 25 della tabella B) allegata al D.P.R. 26 ottobre 1972, n. 642 e s.m.i., in duplice originale, di cui uno viene consegnato al prestatore di lavoro ed uno conservato agli atti dell'Agenzia.

Il prestatore di lavoro dichiara di aver preso accurata visione del codice di comportamento e di accettare le sue clausole. Dichiara, altresì, di accettare tutte le clausole che regolano il suo rapporto di lavoro individuale dando per conosciute le norme alle quali si riferisce.

Si dà atto che, la mancata presentazione in servizio alla data di sottoscrizione del presente contratto, costituisce clausola risolutiva dello stesso.

Letto, approvato e sottoscritto.

Roma,

IL/LA DIPENDENTE
(_____)

IL DIRETTORE GENERALE
(Dott. Agr. Fabio Genchi)