

**DECRETO  
DEL DIRETTORE GENERALE**

**n. 56 del 30/06/2022**

**Oggetto:** Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) dell'Agenzia per il Diritto allo Studio Universitario dell'Umbria (ADiSU) 2022-2024. Adozione.

**IL DIRETTORE GENERALE**

**VISTO** il documento istruttorio concernente l'argomento in oggetto e la conseguente proposta ivi contenuta;

**PRESO ATTO**, ai sensi del regolamento di organizzazione di questa Agenzia:

- a) del parere di regolarità tecnico-amministrativa espresso dal Responsabile del procedimento;
- b) del parere di regolarità contabile espresso dal Dirigente del Servizio;
- c) del parere di legittimità espresso dal Dirigente del Servizio;

**VISTO** il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

**VISTA** la legge regionale 1 febbraio 2005, n. 2 e i successivi regolamenti di organizzazione, attuativi della stessa;

**VISTA** la legge 7 agosto 1990, n. 241;

**VISTA** la legge regionale 16 settembre 2011, n. 8;

**VISTA** la legge regionale 28 marzo 2006, n. 6 ed in particolare l'art. 10-bis;

**VISTO** il DPGR n. 9 del 13/03/2019 con il quale è stato nominato il Direttore Generale dell'Agenzia per il Diritto allo Studio Universitario dell'Umbria (ADiSU) per un periodo di cinque anni, decorrenti dal 21 marzo 2019;

**VISTO** il decreto del Direttore Generale n. 93 del 29/12/2021 di adozione del Bilancio di previsione dell'Agenzia 2022-2024;

**VISTA** la legge regionale 28 febbraio 2000, n. 13;

**VISTO** il regolamento di organizzazione dell'Agenzia;

**VISTO** il decreto legislativo del 23 giugno 2011, n. 118;

**VISTO** il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;

**VISTA** la legge 6 novembre 2012, n. 190;

**VISTO** il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33;

**VISTO** il decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97;

**RICHIAMATI:**

- il Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 "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", convertito con modificazioni dalla legge n. 113 del 6 agosto 2021, che all'art. 6 ha disciplinato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);
- il Decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228 "Disposizioni urgenti in materia di termini

legislativi" (c.d. decreto Milleproroghe) convertito, con modificazioni dalla legge 25 febbraio 2022, n. 15, che all'art. 1, comma 12 ha stabilito che, in sede di prima applicazione, il PIAO deve essere adottato entro il 30 aprile 2022;

- il Decreto-legge 30 aprile 2022 n. 36 "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza" (c.d. PNRR 2), convertito con Legge 29/06/2022, n. 79, ha successivamente previsto la scadenza del 30 giugno 2022 come termine ultimo per l'adozione del PIAO;

**ATTESO** che con l'adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) dell'Agenzia 2022-2024 si considerano assolti gli obblighi di approvazione previsti dalle normative vigenti che disciplinano i singoli Piani che in esso confluiscono: Piano della Performance (D.Lgs. 150/2009); Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (Legge n. 190/2012; D.Lgs. 33/2013; D.Lgs. 97/2016); Piano triennale dei fabbisogni del personale (D.Lgs. 165/2001); Piano Organizzativo del Lavoro Agile (Legge n. 124/2015); Piano di Azioni Positive (D.Lgs. 198/2006);

**DATO ATTO** che ad oggi è in corso la procedura per l'assegnazione degli obiettivi per l'anno 2022 al Direttore generale dell'Agenzia da parte della Giunta regionale;

**RICHIAMATO**, in quanto compatibile, il combinato disposto dall'art. 6, comma 4 del D.lgs. 165/2001 e dall'art. 20 della legge regionale 6/2006 in base al quale la dotazione organica del personale, nonché le relative modifiche e i Piani triennali dei fabbisogni del personale sono sottoposti alla preventiva autorizzazione della Giunta regionale; il termine per l'autorizzazione è di sessanta giorni dal ricevimento degli stessi, fatte salve eventuali richieste di chiarimenti e/o di integrazione della documentazione;

**DATO ATTO** che il presente Piano contiene l'importante novità data dalla introduzione del concetto di Valore pubblico che si esplica nel perseguimento di obiettivi selezionati che contribuiscono al benessere degli stakeholders dell'Agenzia, orientando le performance e le risorse finanziarie della stessa;

**RITENUTO** di dover procedere all'adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) dell'Agenzia per il diritto allo studio universitario dell'Umbria (ADiSU) 2022-2024, con i relativi allegati;

## DECRETA

1. **di fare proprio** il documento istruttorio e la conseguente proposta del Dirigente del Servizio Organizzazione e gestione risorse umane, finanziarie e servizi comuni, corredato dei pareri e del visto di cui al regolamento di organizzazione di questa Agenzia, che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale, rinviando alle motivazioni in esso contenute;
2. **di adottare** il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024 dell'Agenzia, allegato al presente atto, quale parte integrante e sostanziale, con i relativi allegati:
  - Allegato A) Obiettivi di performance dei dirigenti dell'Agenzia anno 2022;
  - Allegato B) Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024 e relativi allegati;
  - Allegato C) Disciplina per l'attuazione del lavoro agile e relativi allegati;
  - Allegato D) Piano delle Azioni Positive 2021-2023;
3. **di dare atto** che con l'adozione del PIAO 2022-2024 dell'Agenzia e dei relativi allegati si considerano assolti gli obblighi di approvazione previsti dalle normative vigenti che disciplinano i singoli Piani che in esso confluiscono: Piano della Performance (D.Lgs. 150/2009); Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (Legge n. 190/2012; D.Lgs. 33/2013; D.Lgs. 97/2016); Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (D.Lgs. 165/2001), Piano Organizzativo del Lavoro Agile (Legge 124/2015), Piano di Azioni Positive (D.Lgs. 198/2006);
4. **di dare atto** che con riguardo all'Allegato C) del presente atto, l'Agenzia recepisce, in quanto compatibile, la "Disciplina per l'attuazione del lavoro agile e relativi allegati" della Regione – Giunta regionale adottata con DGR n. 391 del 29/04/2022 (giusta Allegato C della DGR richiamata);
5. **di dare atto che**, con riferimento alla dotazione organica dell'Agenzia, non risultano situazioni di soprannumero ed eccedenze di personale ai sensi dell'art. 6, comma 6 e art. 33, comma 2, del D.Lgs. n.165/2001;
6. **di stabilire** che con l'approvazione del PIAO 2022-2024, ed in particolare dell'Allegato A), è formalizzata l'assegnazione degli obiettivi operativi trasversali e degli obiettivi operativi individuali "Area dei risultati" ai Dirigenti dell'Agenzia per l'anno 2022, unitamente ai

- comportamenti professionali attesi;
7. **di demandare** ai Dirigenti ADiSU l'assegnazione "a cascata" degli obiettivi operativi annuali unitamente ai comportamenti attesi, ai responsabili di posizione organizzativa;
  8. **di dare** mandato ai Dirigenti competenti in materia di adempiere a quanto previsto nel PIAO e ad ogni conseguente adempimento;
  9. **di dare atto** che i contenuti del presente Piano sono soggetti a monitoraggio entro il 30 settembre 2022 fatta eccezione per il Piano triennale dei fabbisogni del personale per il triennio 2022-2024;
  10. **di notificare** il presente atto:
    - ai Dirigenti dell'ADiSU;
    - ai dipendenti dell'Agenzia;
  11. **di trasmettere** il presente atto alle Organizzazioni sindacali e alla RSU, al Comitato Unico di Garanzia (CUG) e all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV);
  12. **di trasmettere** il presente atto al Collegio dei Revisori dei Conti per l'asseverazione di competenza ai fini della sostenibilità finanziaria del Piano triennale dei fabbisogni del personale (PTFP) per il triennio 2022-2024;
  13. **di trasmettere** il presente atto alla Regione - Giunta regionale, per quanto di competenza, in merito all'autorizzazione del PTFP 2022-2024, ai sensi dell'art. 20 della Legge regionale 6/2006;
  14. **di dare atto** che il presente provvedimento è soggetto a pubblicazione sul sito internet dell'Agenzia in "Amministrazione trasparente" ai sensi degli articoli 10-12 del D.Lgs. 33/2013.

## IL DIRETTORE GENERALE

**Dott.ssa Maria Trani**

*(Firmato digitalmente ai sensi della normativa vigente)*



Trani Maria  
DIRETTORE  
GENERALE  
30.06.2022 12:39:48  
GMT+00:00

## DOCUMENTO ISTRUTTORIO

**Oggetto:** Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) dell'Agenzia per il Diritto allo Studio Universitario dell'Umbria (ADiSU) 2022-2024. Adozione.

Il Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 "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", convertito con modificazioni dalla legge n. 113 del 6 agosto 2021, all'art. 6 ha disciplinato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Nella previsione della legge di cui sopra il PIAO deve essere adottato e pubblicato, entro il 31 gennaio di ogni anno, da tutte le pubbliche amministrazioni con più di 50 dipendenti (escluse le scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative), ed è chiamato a definire, su base triennale e con aggiornamento annuale, diversi profili di interesse dell'attività e dell'organizzazione delle pubbliche amministrazioni, con l'obiettivo di "assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e di procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso".

Il Decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228 "Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi" (c.d. decreto Milleproroghe) convertito, con modificazioni, dalla legge 25 febbraio 2022, n. 15, all'art. 1, comma 12, ha stabilito che, in sede di prima applicazione, il PIAO deve essere adottato entro il 30 aprile 2022.

Il Decreto-legge 30 aprile 2022 n. 36 "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza" (c.d. PNRR 2), convertito con Legge 29/06/2022, n. 79, ha successivamente previsto la scadenza del 30 giugno 2022 come termine ultimo per l'adozione del PIAO.

Secondo le previsioni normative il PIAO definisce:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e i criteri direttivi di cui all'articolo 10 del D.lgs. n. 150/2009, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- c) gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili destinata alle progressioni di carriera;
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa, nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione;
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti;
- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

Il PIAO contiene l'importante novità data dalla introduzione del concetto di Valore pubblico che si esplica nel perseguimento di obiettivi selezionati che contribuiscono al benessere degli stakeholders dell'Agenzia, orientando le performance e le risorse finanziarie della stessa.

Con l'introduzione del PIAO il legislatore ha pertanto compiuto la scelta di riformare gli atti di programmazione delle PA, in un'ottica di semplificazione, in un nuovo documento unico che dovrebbe ricomprendere, ove presenti, quelli che ad oggi sono documenti singoli.

Per l'ADiSU confluiscono nel PIAO i seguenti documenti:

- Piano della Performance;
- Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT);
- Piano Triennale del Fabbisogno del Personale (PTFP);
- Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA);
- Piano Azioni Positive (PAP).

Il Decreto-legge n. 80/2021 all'art.6, commi 5 e 6, modificati dal Decreto-legge 30 dicembre 2021

n. 228, ha altresì previsto che entro il 31/03/2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, previa intesa in sede di Conferenza unificata, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal PIAO e che con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle Amministrazioni; ad oggi tuttavia i suddetti decreti non sono stati ancora adottati.

L'ADiSU, in linea con le finalità perseguite dal legislatore nazionale, intende attribuire al PIAO il ruolo di documento strategico triennale, da aggiornare annualmente, che detta gli obiettivi generali e le linee di indirizzo previste nei vari ambiti dal citato art. 6 del D.L. 80/21 e che consenta una maggiore flessibilità e sinergia, evitando quindi che sia la semplice sommatoria di piani già esistenti. Con il Decreto del Direttore generale n. 20 del 04/03/2022 sono state riviste le competenze e funzioni ascritte alle posizioni non dirigenziali dell'Agenzia, anche al fine di presidiare la redazione del PIAO.

Per la prima stesura dello stesso PIAO è stato attivato un percorso formativo in modalità laboratoriale con il coinvolgimento del Dipartimento di Scienze Politiche dell'Università degli Studi di Perugia che ha portato alla redazione del primo Piano di Attività e Organizzazione di ADiSU.

Con determinazione dirigenziale di affidamento dell'incarico all'Università di Perugia, è stato avviato il processo di redazione del PIAO, attivando un percorso di analisi e di studio finalizzato alla progettazione e alla elaborazione del primo Piano Integrato di Attività e Organizzazione di ADiSU, considerata l'incidenza trasversale che lo stesso ha sull'intera struttura dell'Agenzia, coinvolgendo i tre Servizi nella sua redazione sulla base delle rispettive competenze.

Si è optato per una struttura del primo PIAO che da un lato garantisca una effettiva integrazione in un unico documento dei contenuti dei singoli piani che in esso confluiscono; dall'altro di realizzare, per alcuni obiettivi selezionati, una programmazione integrata verticale.

Gli obiettivi strategici dell'Agenzia trovano attualmente espressione nel Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFR), in particolare per ciò che concerne l'obiettivo strategico di assicurare a tutti la possibilità di poter accedere ad una istruzione adeguata. Si evidenzia come sia previsto un potenziamento ed una ulteriore qualificazione dei servizi erogati dall'ADiSU, individuando un programma di investimenti su strutture abitative e della ristorazione, compatibilmente con le regole che saranno definite nella programmazione FESR 2021-2027 e nell'ambito delle opportunità previste dal PNRR.

Il fine che ADiSU intende perseguire per il triennio 2022-2024 è quello di garantire interventi di sostegno economico, servizi per l'accoglienza, misure di accompagnamento, razionalizzazione, controlli e autocertificazioni di reddito, razionalizzazione del patrimonio, come già ampiamente fatto nei trienni precedenti, ma con maggiore capillarità ed implementazione.

Il Piano Integrato di Attività e di Organizzazione di ADiSU 2022-2024, che si sottopone all'approvazione del Direttore generale, è così articolato:

- **Premessa**, in cui viene presentato il documento, le finalità perseguite e il percorso che ha portato alla sua elaborazione;
- **Sezione 1 “Anagrafica dell'Amministrazione”**, in cui viene descritto in forma sintetica e analitica chi è, cosa fa e come opera l'Ente, nonché le analisi di contesto interno ed esterno;
- **Sezione 2 “Valore Pubblico, Performance ed Anticorruzione”**, in cui vengono definiti i risultati attesi in termini di obiettivi operativi, individuati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria; la programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficacia e di efficienza dell'amministrazione secondo quanto previsto dal Capo II del D.Lgs. 150/2009; l'individuazione dei rischi corruttivi da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli indirizzi strategici definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190. Questa Sezione rappresenta la vera grande novità del PIAO che intende ridisegnare la performance in maniera integrata con i diversi obiettivi che in questi anni sono stati individuati come strumentali al miglioramento dell'amministrazione da un punto di vista organizzativo e operativo. L'esplicitazione di tali contenuti è stata riportata nelle schede di performance integrata;
- **Sezione 3 “Organizzazione e capitale umano”**, in cui viene illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione e sono individuati gli interventi organizzativi necessari e le conseguenti azioni da porre in essere; la disciplina e le modalità di attuazione e sviluppo del lavoro agile nonché la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro; il piano triennale dei fabbisogni del personale; le strategie di formazione del

personale;

- **Sezione 4 "Monitoraggio"**, in cui sono individuati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lettera b del D.Lgs. 150/2009, e secondo le indicazioni di ANAC.

**Allegati:**

Allegato A) Obiettivi di performance dei Dirigenti dell'ADiSU anno 2022;

Allegato B) Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza e relativi allegati;

Allegato C) Disciplina per l'attuazione del lavoro agile e relativi allegati;

Allegato D) Piano delle Azioni Positive 2021-2023 come aggiornato con Decreto del Direttore generale n. 17 del 25/02/2022.

Con particolare riferimento alle sottosezioni del PIAO, si rappresenta quanto di seguito.

La **sottosezione Performance**, unitamente al relativo allegato A) "Obiettivi di performance dei Dirigenti ADiSU anno 2022", è stata redatta in coerenza con quanto indicato dal citato art. 6 del D.L. 80/21 e secondo quanto previsto dal D.Lgs. 150/09.

A partire dagli obiettivi strategici definiti dalla Giunta regionale sulla base di quanto previsto dal DEFR 2022-2024 sono stati individuati alcuni obiettivi di valore pubblico dai quali sono stati ricavati principalmente gli obiettivi operativi per i Dirigenti dell'ADiSU. Gli stessi costituiscono la base per la successiva individuazione a cascata degli obiettivi di tutto il personale ADiSU, secondo le modalità e la tempistica prevista dal vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP).

Per quanto attiene gli obiettivi trasversali, al fine di dare attuazione a quanto previsto dalle Linee guida sul ciclo della performance e dal vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, in fase di definizione dei medesimi si deve utilizzare un set di indicatori trasversali legati ad obiettivi comuni dell'Agenzia da assegnare ai Servizi in modalità coerente e simile.

In particolare, gli stessi devono far riferimento alle materie di anticorruzione e trasparenza e al Ciclo della performance e possono essere legati al benessere organizzativo dell'Ente e/o al controllo della spesa.

Con il suddetto allegato, si intende, quindi, formalizzare l'assegnazione degli obiettivi operativi trasversali e degli obiettivi operativi individuali "Area dei risultati", unitamente ai comportamenti organizzativi e professionali attesi, per l'anno 2022 ai Dirigenti dell'Agenzia.

Nella **sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza** è stata descritta la fase di valutazione e trattamento del rischio per ciascun processo definito nelle schede integrate di performance, mentre il **Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) 2022-2024**, è stato inserito quale allegato al PIAO (Allegato B) così come previsto dalla legge 6 novembre 2012, n. 190, proposto e adottato con Decreto del Direttore generale n. 7 del 28/01/2022. Il PTPCT 2022-2024, è stato elaborato in base alle indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione – PNA 2019 (Delibera n. 1064 del 13/11/2019).

Il PTPCT è inoltre corredato dai seguenti allegati: Allegato 1 "Macro processi", Allegato 2 "Mappatura processi" Allegato 3 "Registro dei rischi", Allegato 4 "Elenco obblighi di pubblicazione in amministrazione trasparente".

Nella **sottosezione Piano Triennale dei fabbisogni del personale** è definito il Piano triennale dei fabbisogni del personale (PTFP) 2022-2024 disciplinato dall'art. art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, ai sensi del quale, 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 dal Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 8 maggio 2018, pubblicato in GU in data 27 luglio 2018, che costituiscono indicazioni di principio per le amministrazioni pubbliche nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad esse riconosciute dalle fonti normative nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica. Nell'ambito del PTFP, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, con indicazione delle risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso, 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. In sede di definizione del piano inoltre viene indicata la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e in conformità ai principi e linee di indirizzo impartite dal decreto ministeriale sopracitato, nell'ambito del potenziale limite finanziario

massimo della medesima, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

Tenuto conto delle disposizioni di cui all'art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito con L. n. 113/2021, il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024, redatto secondo quanto previsto dalla normativa vigente e dalle Linee di indirizzo di cui al decreto ministeriale citato, integra una specifica sottosezione del Piano integrato di attività e organizzazione, con esposizione delle politiche del personale già avviate e in fase di completamento in base ai precedenti atti di programmazione sulla base dei fabbisogni emergenti. Il PTFP è comprensivo dei dati tecnici risultanti dalla ricognizione del contesto organizzativo e della situazione sotto il profilo della gestione delle risorse umane, rilevanti anche ai fini del rispetto dei vincoli e limiti di spesa dettati dalla normativa vigente in materia di coordinamento della finanza pubblica.

Con riferimento alla dotazione organica dell'Agenzia si deve dare atto che non risultano situazioni di soprannumero ed eccedenze di personale ai sensi dell'art. 6, comma 6 e art. 33, comma 2, del D.Lgs. n.165/2001, intendendosi come mancanza delle condizioni di eccedenza del personale il fatto che tutti i dipendenti a tempo indeterminato sono impegnati pienamente per lo svolgimento dei compiti svolti dall'ente e che, anzi, risulta la necessità che vi siano rafforzamenti del personale in servizio al fine di pervenire al risultato di una ottimale gestione delle attività svolte, anche sulla base dei dati finanziari, avendo cioè in conto che l'ente rispetta il tetto alla spesa del personale per cui si rientra nell'ambito delle condizioni previste dalla legislazione nazionale. L'assenza di personale in soprannumero è dimostrata dalla mancanza di dipendenti che coprono posti extra dotazione organica.

Il Piano triennale dei fabbisogni 2022-2024 deve essere trasmesso alla Regione – Giunta regionale ai sensi dell'art. 20 della Legge regionale 6/2006. Il termine per l'autorizzazione del citato piano è di 60 giorni dal ricevimento dello stesso, fatte salve eventuali richieste, di chiarimenti e/o di integrazione della documentazione. Conseguentemente il Piano triennale dei fabbisogni di personale dell'Agenzia 2022/2024 potrebbe subire delle variazioni in base ad eventuali osservazioni da parte della Giunta regionale che potrebbero emergere in fase di controllo. Ai fini della sua autorizzazione, inoltre, il medesimo piano deve essere inviato al Collegio dei Revisori dei Conti per l'asseverazione di competenza ai fini della sostenibilità finanziaria. Il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024, una volta approvato con l'adozione del Piano integrato di attività e organizzazione, ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001, deve essere trasmesso, al Dipartimento della Funzione Pubblica, entro 30 gg dalla adozione dello stesso, secondo le modalità di cui all'art. 60 del medesimo decreto.

Nella **sottosezione Organizzazione del lavoro agile** è ricompreso il **Piano Organizzativo del Lavoro Agile** (POLA), previsto dal comma 1 dell'art. 14, della legge 7 agosto 2015, n. 124 più volte modificato ed integrato dalle seguenti norme: art. 87-bis, comma 5, D.L. 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla L. 24 aprile 2020, n. 27, art. 263, comma 4-bis, lett. a), D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 luglio 2020, n. 77, art. 11-bis, comma 2, lett. a), b) e c), D.L. 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 giugno 2021, n. 87.

La versione attualmente in vigore dispone:

*“Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e del lavoro agile. Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Piano della Performance). Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 15 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano. Il raggiungimento delle predette percentuali è realizzato nell'ambito delle risorse*

*disponibili a legislazione vigente."*

I numerosi interventi normativi hanno via via rimodulato il percorso di transizione verso il lavoro agile post-emergenziale, evidenziando la necessità di migliorare l'organizzazione della Pubblica Amministrazione anche attraverso l'utilizzo del lavoro agile come strumento di crescita, semplificazione, modernizzazione ed innovazione allo scopo di offrire servizi sempre più efficienti e concorrere al raggiungimento di obiettivi sfidanti dal punto di vista sociale, economico e culturale. Il POLA illustra, in premessa, lo stato di attuazione della pianificazione organizzativa del lavoro agile fino ad oggi adottata, ancora fortemente condizionata dall'andamento altalenante dei contagi da Covid-19 e, pertanto, utilizzata prioritariamente come ulteriore strumento di flessibilità della prestazione lavorativa, per tutelare la salute dei dipendenti.

In conformità alle Linee guida ministeriali in materia di lavoro agile sottoscritte dalle parti sociali il 17 dicembre 2021 ed alle norme vigenti in materia di lavoro a distanza, viene recepita, in quanto compatibile, la disciplina della prestazione lavorativa in modalità agile (con passaggio dalla situazione emergenziale e quella ordinaria) già adottata dalla Regione – Giunta regionale con DGR 391 del 29/04/2022, dando attuazione ai principi fondamentali che regolano tale modalità di prestazione lavorativa ossia *"orientamento al risultato"*, *"promozione della produttività"*, *"conciliazione delle esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici con le esigenze organizzative delle pubbliche amministrazioni"*, *"miglioramento dei servizi"* ed *"equilibrio fra vita professionale e vita privata"*.

E' proposta una pianificazione di attività di natura tecnica, amministrativa e di informazione/comunicazione che consenta una prima attivazione dell'organizzazione del lavoro agile stabile e programmata, con percentuali minime applicate rispetto al numero delle istanze dei dipendenti interessati.

I documenti di Programmazione del lavoro agile e delle sue modalità di attuazione e sviluppo unitamente alla Disciplina per l'attuazione del lavoro agile post-emergenziale, sono stati trasmessi rispettivamente in data 23 giugno 2022 e 24 giugno 2022 alla RSU e ai membri del Comitato Unico di Garanzia per opportuna informazione e condivisione preventiva.

Al momento della stesura del presente documento non sono ancora intervenute le norme di armonizzazione dei vari piani di settore e, pertanto, con l'adozione del PIAO e dei relativi allegati si dovranno considerare assolti gli obblighi di approvazione previsti dalle normative vigenti che disciplinano i singoli Piani e che in esso confluiscono: Piano della Performance (D.Lgs. 150/2009); Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (Legge n. 190/2012; D.Lgs. 33/2013; D.Lgs. 97/2016); Piano triennale dei Fabbisogni del Personale (D.Lgs. 165/2001), Piano Organizzativo del Lavoro Agile (Legge 124/2015), Piano di Azioni Positive (D.Lgs. 198/2006).

### **Tutto ciò premesso e considerato si propone al Direttore generale**

- **di fare proprio** il documento istruttorio e la conseguente proposta del Dirigente del Servizio Organizzazione e gestione risorse umane, finanziarie e servizi comuni, corredato dei pareri e del visto di cui al regolamento di organizzazione di questa Agenzia, che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale, rinviando alle motivazioni in esso contenute;
- **di adottare** il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024 dell'Agenzia, allegato alla presente atto, quale parte integrante e sostanziale, con i relativi allegati:
  - Allegato A) Obiettivi di performance dei dirigenti dell'Agenzia anno 2022;
  - Allegato B) Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024 e relativi allegati;
  - Allegato C) Disciplina per l'attuazione del lavoro agile e relativi allegati;
  - Allegato D) Piano della Azioni Positive 2021-2023;
- **di dare atto** che con l'adozione del PIAO 2022-2024 dell'Agenzia e dei relativi allegati si considerano assolti gli obblighi di approvazione previsti dalle normative vigenti che disciplinano i singoli Piani che in esso confluiscono: Piano della Performance (D.Lgs. 150/2009); Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (Legge n. 190/2012; D.Lgs. 33/2013; D.Lgs. 97/2016); Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (D.Lgs. 165/2001); Piano Organizzativo del Lavoro Agile (Legge 124/2015); Piano di Azioni Positive (D.Lgs. 198/2006);
- **di dare atto** che con riguardo all'Allegato C) del presente atto, l'Agenzia recepisce, in



quanto compatibile, la "Disciplina per l'attuazione del lavoro agile e relativi allegati" della Regione – Giunta regionale adottata con DGR n. 391 del 29/04/2022 (giusta Allegato C della DGR richiamata);

- **di dare atto che**, con riferimento alla dotazione organica dell'Agenzia, non risultano situazioni di soprannumero ed eccedenze di personale ai sensi dell'art. 6, comma 6 e art. 33, comma 2, del D.Lgs. n.165/2001;
- **di stabilire** che con l'approvazione del PIAO 2022-2024, ed in particolare dell'Allegato A), è formalizzata l'assegnazione degli obiettivi operativi trasversali e degli obiettivi operativi individuali "Area dei risultati" ai Dirigenti dell'Agenzia per l'anno 2022, unitamente ai comportamenti professionali attesi;
- **di demandare** ai Dirigenti ADiSU l'assegnazione "a cascata" degli obiettivi operativi annuali unitamente ai comportamenti attesi, ai responsabili di posizione organizzativa;
- **di dare** mandato ai Dirigenti competenti in materia di adempiere a quanto previsto nel PIAO e ad ogni conseguente adempimento;
- **di dare atto** che i contenuti del presente Piano sono soggetti a monitoraggio entro il 30 settembre 2022 fatta eccezione per il Piano triennale dei fabbisogni del personale per il triennio 2022-2024;
- **di notificare** il presente atto:
  - ai Dirigenti dell'ADiSU;
  - ai dipendenti dell'Agenzia;
- **di trasmettere** il presente atto alle Organizzazioni sindacali e alla RSU, al Comitato Unico di Garanzia (CUG) e all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV);
- **di trasmettere** il presente atto al Collegio dei Revisori dei Conti per l'asseverazione di competenza ai fini della sostenibilità finanziaria del Piano triennale dei fabbisogni del personale (PTFP) per il triennio 2022-2024;
- **di trasmettere** il presente atto alla Regione - Giunta regionale, per quanto di competenza, in merito all'autorizzazione del PTFP 2022-2024 ai sensi dell'art. 20 della Legge regionale 6/2006;
- **di dare atto** che il presente provvedimento è soggetto a pubblicazione sul sito internet dell'Agenzia in "Amministrazione trasparente" ai sensi degli articoli 10-12 del D.Lgs. 33/2013.

Perugia, 29/06/2022

L'istruttore  
Michele Terminio

## VISTO DEL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

**Oggetto:** Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) dell'Agenzia per il Diritto allo Studio Universitario dell'Umbria (ADiSU) 2022-2024. Adozione.

Ai sensi del regolamento di organizzazione dell'Agenzia, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnico-amministrativa del documento istruttorio.

Perugia, 30/06/2022

Il responsabile dell'Istruttoria  
Tiziana Mattioli  
*(Visto apposto con firma elettronica ai sensi della  
normativa vigente)*

## VISTO DI REGOLARITA' CONTABILE

**Oggetto:** Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) dell'Agenzia per il Diritto allo Studio Universitario dell'Umbria (ADiSU) 2022-2024. Adozione.

Ai sensi del regolamento di organizzazione dell'Agenzia, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile del documento istruttorio in quanto l'atto non comporta spese a carico del Bilancio di previsione 2022/2024.

Perugia, 30/06/2022

Il Dirigente Vicario del Servizio  
"Organizzazione e Gestione Risorse  
Umane, Finanziarie e Servizi Comuni"  
Dott. Gianluca Sabatini

*(Visto apposto con firma elettronica ai sensi della  
normativa vigente)*

*Riferimento pratica finanziaria: /*

## **PARERE DI LEGITTIMITA'**

**Oggetto:** Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) dell'Agenzia per il Diritto allo Studio Universitario dell'Umbria (ADiSU) 2022-2024. Adozione.

Il dirigente

**Visto** il documento istruttorio;

**Atteso** che sullo stesso è stato espresso il prescritto parere di regolarità tecnico-amministrativo e di regolarità contabile;

**Non ravvisando** vizi sotto il profilo della legittimità;

**propone**

al Direttore Generale dell'Agenzia per il Diritto allo Studio Universitario l'adozione del presente atto.

Perugia, 30/06/2022

Il Dirigente Vicario del Servizio "Organizzazione e Gestione Risorse Umane, Finanziarie e Servizi Comuni"

Dott. Gianluca Sabatini

*(Parere apposto con firma elettronica ai sensi della normativa vigente)*

### 3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale

Il Piano dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2022-2024 si pone in un'ottica di continuità e aggiornamento della programmazione dei fabbisogni di personale precedentemente adottata con Decreto del Direttore generale n. 36 del 05/05/2022 (Piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2021-2023), integrato con Decreto del Direttore generale n. 41 del 18/05/2022; comprende, inoltre, il monitoraggio delle politiche occupazionali poste in essere dall'Agenzia.

L'approccio metodologico di stesura del Piano, coerente con le disposizioni normative, è basato sull'integrazione della programmazione delle risorse umane con la pianificazione triennale degli obiettivi di performance, tenendo conto della programmazione delle risorse finanziarie spendibili con riferimento agli stanziamenti di bilancio, ai limiti assunzionali e ai tetti di spesa a normativa vigente.

Con DGR n. 1889 del 23/12/2009 è stata data piena attuazione all'autonomia dell'ADiSU prevista dall'art. 6 della legge regionale 6/2006, con conseguente trasferimento da parte della Regione – Giunta regionale delle risorse destinate al finanziamento della dotazione organica, del personale in servizio presso gli uffici dell'Agenzia, della formazione, del salario accessorio, dei costi previdenziali, dei buoni mensa e di ogni altra voce di spesa connessa alla gestione dei rapporti di lavoro in essere, fermo restando il rispetto da parte dell'Agenzia dei vincoli normativi di contenimento del costo del personale di cui all'art. 1, comma 557 della legge n. 286/2006 (legge finanziaria per il 2007), come sostituito dall'art. 14, comma 7 del Decreto legge n. 78/2010, nonché dei criteri di economicità nella gestione delle risorse impartiti dalla Giunta regionale.

Inoltre l'art. 20 della legge regionale 6/2006 stabilisce che la Giunta regionale esercita le funzioni di vigilanza e controllo sull'attività dell'ADiSU e che, pertanto, sono sottoposti alla sua preventiva autorizzazione alcuni atti, tra cui quelli afferenti la dotazione organica del personale, nonché le relative modifiche e i Piani triennali dei fabbisogni del personale. Il termine per l'autorizzazione dei citati atti è di sessanta giorni dal ricevimento degli stessi, fatte salve eventuali richieste di chiarimenti e/o di integrazione della documentazione. Conseguentemente il presente Piano dei fabbisogni di personale dell'Agenzia per il triennio 2022-2024, benché sia sostanzialmente un monitoraggio delle politiche occupazionali e non contenga nuove assunzioni rispetto al Piano dei fabbisogni 2021/2023 potrebbe, in ogni caso, subire delle variazioni in base ad eventuali osservazioni/valutazioni da parte della Giunta regionale che emergono in fase di controllo.

#### **Dotazione organica e parametri di riferimento**

La dotazione organica dell'Agenzia è costituita da 91 posizioni di lavoro, di cui 54 coperte e 37 vacanti, come da **Tabella n. 1**.

Il dimensionamento della dotazione organica dell'Agenzia è invariato dal 2010, anno di trasferimento del personale dalla Regione Umbria all'ADiSU.

In **Tabella n. 2** è indicata la spesa teorica complessiva per la copertura della dotazione organica dell'Agenzia, ricalcolata sulla base del trattamento economico fondamentale, di cui al CCNL Funzioni locali 21/05/2018, corrispondente alle diverse categorie professionali previste.

Si rappresenta, inoltre, che ad oggi non risultano situazioni di soprannumero ed eccedenze finanziarie (art. 6, comma 6 e art. 33, comma 2, del D.lgs. n.165/2001), in particolare non risultano condizioni di eccedenza di personale, intendendosi come mancanza delle condizioni di eccedenza del personale il fatto che tutti i dipendenti a tempo indeterminato sono impegnati pienamente per lo svolgimento dei compiti svolti dall'ente e che, anzi, risulta la necessità che vi siano rafforzamenti del personale in servizio al fine di pervenire al risultato di una gestione ottimale delle attività svolte. L'assenza di personale in soprannumero è dimostrata dalla mancanza di dipendenti che coprono posti extra dotazione organica.

Per quanto attiene l'analisi dei parametri di riferimento, è stata verificata l'applicabilità dell'art. 33 del Decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 (Decreto crescita), convertito in Legge 28 giugno 2020, n. 58, secondo le disposizioni attuative del D.M. 3 settembre 2019 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato delle Regioni". A tale riguardo la Regione, con DGR n. 391 del 29/04/2022, ha accertato la sussistenza delle condizioni prescritte dal D.M. 3 settembre 2019, rilevando che il valore del rapporto tra spesa del personale e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti, risulta essere pari a 8,9% e pertanto inferiore al valore soglia, così come definito dal D.M. 3/09/2019, che per la fascia demografica di appartenenza della Regione Umbria deve essere non superiore a 11,5%.

Con riguardo, inoltre, alle disposizioni di cui all'art. 3, comma 5 e comma 5-quinquies del Decreto legge n. 90/2014 sull'utilizzo per assunzioni a tempo indeterminato dei risparmi di spesa derivanti dalle cessazioni di personale, disposizioni non abrogate dal Decreto crescita, a decorrere dall'anno 2019 si può procedere alle assunzioni di personale per una spesa pari al 100% di quella del personale cessato nell'anno precedente e nell'anno in corso (in quest'ultimo caso solo a seguito delle cessazioni che producono il turn-over), con possibilità di utilizzare i resti disponibili delle facoltà assunzionali del quinquennio precedente.

Alla luce delle suddette disposizioni, in **Tabella n. 3** è riportata la situazione delle cessazioni di personale intervenute negli anni 2020-2021 e le ulteriori unità di personale delle quali si prevede la cessazione del rapporto di lavoro nel triennio 2022-2024, in base alla normativa vigente.

In **Tabella n. 4** è riportato il quadro delle capacità assunzionali dell'Agenzia per gli anni 2022 e 2023, e in **Tabella n. 5** è indicato il riepilogo complessivo delle capacità assunzionali, calcolate sulla base delle cessazioni di personale e dei resti assunzionali non utilizzati dell'ultimo quinquennio. Sulla scorta delle linee programmatiche adottate dalla Giunta regionale, il programma delle assunzioni dell'ADiSU deve essere attuato seguendo il criterio del contenimento delle risorse assunzionali programmate entro il valore dei risparmi di spesa da cessazioni, in relazione al turn over del triennio di riferimento, analogamente a quanto già effettuato dalla Giunta regionale per le proprie politiche del personale.

### **Monitoraggio politiche occupazionali**

Nel corso del 2022 si è dato seguito all'assunzione di n. 3 unità di categoria C, profilo professionale istruttore amministrativo, tramite utilizzo della graduatoria concorsuale di altri enti, come previsto nella pianificazione del fabbisogno di personale per il triennio 2020-2022 di cui al Decreto del

Direttore generale n. 19 del 30/03/2021. E' stato infatti stipulato l'Accordo di utilizzo della graduatoria vigente del Comune di Foligno (Decreto del Direttore generale n. 2 del 17/01/2022), e con decorrenza 1° marzo 2022, con determinazione dirigenziale n. 155 del 28/02/2022 si è provveduto all'assunzione delle n. 3 unità di personale che sono state assegnate ai tre Servizi dell'Agenzia.

Con riguardo alle scelte operate dall'ADiSU in merito alle azioni proposte nel Piano 2021-2023, si riporta quanto segue.

Con determinazione dirigenziale n. 405 del 07/06/2022 è stato adottato il bando per le progressioni verticali del personale ADiSU per n. 3 posti di categoria C, per la famiglia professionale amministrativa e organizzazione. Il bando è stato pubblicato nel Supplemento ordinario al BUR - Umbria – Serie Avvisi e Concorsi – n. 39 del 14/06/2022. La procedura è, pertanto, in corso di svolgimento.

I restanti percorsi di progressione verticale previsti nel Piano (n. 1 categoria C e n. 1 categoria D) saranno attivati non appena saranno state definite le modalità di assunzione di n. 1 unità di categoria C e di n. 1 categoria D tramite procedura concorsuale pubblica, in corso di approfondimento con le competenti strutture della Regione – Giunta regionale, alla luce di quanto previsto dall'art. 34 del nuovo Regolamento per la disciplina dell'accesso agli impieghi presso la Regione – Giunta regionale, adottato con DGR n. 872/2021 e recepito dall'Agenzia con Decreto del Direttore generale n. 73 del 26/10/2021.

Con determinazione dirigenziale n. 435 del 17/06/2022 è stata adottata la determina a contrarre, con contestuale affidamento diretto a un'agenzia interinale, del servizio di somministrazione di lavoro a tempo determinato e parziale di n. 2 istruttori amministrativi di cat. C per la durata di un anno, mediante ricorso al MEPA. La decorrenza del servizio è prevista per il prossimo 1° luglio.

E' stata, inoltre, da tempo attivata la procedura per il comando presso l'Agenzia di n. 1 unità di categoria D, profilo professionale informatico, proveniente dalla Azienda Unità Sanitaria Locale Umbria 1. Il comando avrà decorrenza 1° luglio 2022 e la durata di un anno.

#### **Il Piano delle assunzioni per il triennio 2022-2024**

Per il triennio 2022-2024 l'Agenzia si propone di dare attuazione alle azioni programmate nei Piani precedenti, al fine di garantire l'ottimale ed efficiente funzionamento dell'Ente, con prioritaria necessità, da un lato, di sostituire il personale cessato dal servizio e, dall'altro, di gestire gli ingenti carichi di lavoro.

Occorre definire le modalità di svolgimento delle procedure concorsuali a tempo indeterminato di n. 1 unità di categoria C – istruttore amministrativo e di n. 1 unità di categoria D – funzionario amministrativo, già previste nel Piano dei fabbisogni di personale 2021-2023. In particolare, alla luce dell'adozione del nuovo Regolamento per la disciplina dell'accesso agli impieghi (DGR 872/2021 - Decreto Direttore generale n. 73/2021), per il ricorso alle procedure concorsuali da parte dell'ADiSU è comunque necessario un confronto con le competenti strutture regionali per l'approfondimento e la corretta applicazione dei contenuti del citato art. 34 "Selezione unica", al fine di accertare le modalità di svolgimento delle procedure concorsuali; in particolare, occorre valutare se l'ADiSU possa bandire concorsi in autonomia ed, eventualmente, a quali condizioni o se

debba attingere alla graduatorie concorsuali delle procedure indette dalla Regione – Giunta regionale.

Una volta fatta chiarezza, sarà anche possibile attivare i restanti percorsi di progressione verticale del personale dell’Agenzia già programmati e autorizzati per n. 1 categoria C e per n. 1 categoria D. Con riferimento all’acquisizione di un’unità di categoria D, profilo tecnico professionale, il Piano 2021-2023 prevedeva l’attivazione di un comando da altro ente. In tal caso, non essendo stata avviata alcuna procedura, con l’entrata in vigore in data 1° maggio 2022 del Decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36 sono state introdotte delle limitazioni al ricorso all’istituto del comando. Pertanto si rende necessario prevedere l’attivazione di una procedura di mobilità volontaria ex art. 30 del D.lgs. n. 165/2001, tenuto conto delle nuove regole previste dalla sopra citata disposizione normativa.

Relativamente al personale dirigenziale, e, in particolare, all’assunzione di n. 1 dirigente, profilo professionale “dirigente per l’economia e la finanza” da destinare al Servizio “Organizzazione e gestione risorse umane finanziarie e strumentali”, si rappresenta che con il Decreto del Direttore generale n. 41 del 18/05/2022, di integrazione del Piano 2021-2023, a seguito di approfondimenti tecnici, sono state aggiornate le previsioni del Piano 2020-2022. Inizialmente è stato, infatti, previsto il ricorso alla procedura concorsuale indetta dalla Regione per n. 1 dirigente per l’economia e la finanza di cui al Piano fabbisogni regionale 2020-2022, anche per conto dell’ADiSU, sulla base di specifica Convenzione da sottoscrivere con la Giunta regionale. Successivamente, a seguito della DGR n. 211/2022 di autorizzazione del Piano 2021-2023, con il citato Decreto del Direttore generale n. 41/2022 è stato previsto di coprire il Servizio “Organizzazione e gestione risorse umane finanziarie e strumentali” - in applicazione dell’art. 34, comma 6 del Regolamento sull’accesso agli impieghi approvato con DGR n. 872/2021 - tramite l’utilizzo della graduatoria della procedura concorsuale pubblica per il personale dirigenziale già attivata dalla Giunta regionale per il profilo professionale di “dirigente per l’economia e la finanza”, esperto in programmazione e attuazione dei fondi europei, il cui bando è stato pubblicato sul Bollettino ufficiale della Regione Umbria – Serie Avvisi e concorsi – n. 65 del 07/12/2021 (giuste DGR n. 963/2021 e determinazione dirigenziale n. 11530 del 15/11/2021).

In **Tabella n. 6** è riportato il Piano delle assunzioni dell’Agenzia individuato per il triennio 2022-2024, con l’indicazione delle corrispondenti risorse necessarie per la relativa attuazione.

### **Condizioni e vincoli in materia di personale**

Come riportato in precedenza, il Piano triennale dei fabbisogni deve svilupparsi in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio e in armonia con gli obiettivi di performance dell’Ente. La programmazione deve tenere conto dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di spesa del personale. Per quanto attiene le condizioni e vincoli per poter procedere alle assunzioni di personale, dato il quadro normativo vigente, si evidenzia quanto segue.

Con Decreto del Direttore generale n. 36 del 05/05/2022, a seguito dell’autorizzazione della Giunta regionale (di cui alla DGR n. 211 del 09/03/2022), è stato adottato il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023 dell’Agenzia, successivamente integrato con Decreto del Direttore generale n. 41 del 18/05/2022.



In ordine alla previsione di cui all'art. 48, comma 1 del D.lgs. n. 198/2016, con Decreto del Direttore generale n. 17 del 25/02/2022 sono stati adottati gli aggiornamenti al Piano delle azioni positive per il triennio 2021 – 2023.

Come già evidenziato, si rappresenta che ad oggi non risultano situazioni di soprannumero ed eccedenze di personale ai sensi dell'art. 6, e dell'art. 33, comma 2 del D.lgs n. 165/2001.

Con Decreto del Direttore generale n. 59 del 09/09/2021 è stato adottato il Piano della performance dell'Agenzia per il triennio 2021-2023.

Con Decreto del Direttore generale n. 93 del 29/12/2021 è stato adottato il bilancio di previsione 2022-2024 dell'Agenzia, approvato con DGR n. 446 del 11/5/2022.

Con Decreto del Direttore generale n. 35 del 29/04/2022 è stato adottato il Rendiconto generale per l'esercizio finanziario 2021.

Con determinazione dirigenziale n. 163 del 01/03/2022 è stato attestato il rispetto del tetto di spesa ex art. 1, comma 557 della legge n. 296/2006 in base al dato della spesa riferito all'anno 2020, tenendo conto dei dati del Rendiconto generale per l'esercizio 2020.

L'Agenzia è a tutt'oggi adempiente rispetto agli obblighi introdotti dall'art. 27 del D.L. n. 66/2014 convertito in legge n. 89/2014, in materia di certificazione dei crediti.

L'Agenzia ha, inoltre, trasmesso con esito positivo alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (BDAP) i dati richiesti per l'anno 2021, ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies del Decreto legge n. 113/2016.

**Tabella n. 1 – Dotazione organica**

POSTI PREVISTI					
DIRIGENZA	CATEGORIE PROFESSIONALI				TOTALE
	CATEGORIA D	CATEGORIA C	CATEGORIA B		
			B3	B1	
5	35	24	17	10	91
POSTI COPERTI AL 01/06/2022					
DIRIGENZA	CATEGORIE PROFESSIONALI				TOTALE
	CATEGORIA D	CATEGORIA C	CATEGORIA B		
			B3	B1	
3 (di cui 1 dirigente a tempo determinato)	18 (di cui 2 dip. in aspettativa per incarico dirigenziale a tempo determinato)	19	8	6	54
POSTI VACANTI AL 01/06/2022					
DIRIGENZA	CATEGORIE PROFESSIONALI				TOTALE
	CATEGORIA D	CATEGORIA C	CATEGORIA B		
			B3	B1	
2	17	5	9	4	37

**Tabella n. 2 – Spesa teorica complessiva dotazione organica**

CATEGORIA	TRATTAMENTO ECONOMICO FONDAMENTALE	N. POSTI PREVISTI	DOTAZIONE ORGANICA (SPESA TEORICA)
DIRIGENZA	€ 59.312,34	5	€ 296.561,70
D	€ 32.681,79	35	€ 1.143.862,65
C	€ 30.033,52	24	€ 720.804,48
B ALTO	€ 28.138,08	17	€ 478.347,36
B BASSO	€ 26.621,49	10	€ 266.214,90
TOTALE		91	€ 2.905.791,09

**Tabella n. 3 – Cessazioni di personale**

CATEGORIA	ANNO 2020	ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024
D	1	-	1	-	-
C	1 (*)	1	-	-	-
B alto	3	1	2	1	-
B basso	1	-	-	-	-
TOTALE	6	2	3	1	-

(\*) Dipendente trasferito presso altro Ente

**Tabella n. 4 – Capacità assunzionale anni 2022-2023**

<b>CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2022</b>			
<b>PERSONALE DELLE CATEGORIE PROFESSIONALI</b>			
<b>CATEGORIA</b>	<b>VALORE COSTO RETRIBUTIVO</b>	<b>N. CESSAZIONI ANNO 2021</b>	<b>VALORE CESSAZIONI ANNO 2021</b>
C	€ 30.033,52	1	€ 30.033,52
B alto	€ 28.138,08	1	€ 28.138,08
SPESA CESSAZIONI ANNO 2021 (incidenza 100% spesa)			€ 58.171,60
<b>CAPACITA' ASSUNZIONALE 2022</b>			<b>€ 58.171,60</b>

<b>PREVISIONE CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2023</b>			
<b>PERSONALE DELLE CATEGORIE PROFESSIONALI</b>			
<b>CATEGORIA</b>	<b>VALORE COSTO RETRIBUTIVO</b>	<b>N. CESSAZIONI ANNO 2022</b>	<b>VALORE CESSAZIONI ANNO 2021</b>
B alto	€ 28.138,08	2	€ 56.276,16
D basso	€ 32.681,79	1	€ 32.681,79
SPESA CESSAZIONI ANNO 2022 (incidenza 100% spesa)			€ 88.957,95
<b>CAPACITA' ASSUNZIONALE 2023</b>			<b>€ 88.957,95</b>

**Tabella n. 5 – Riepilogo capacità assunzionali**

RESTI ASSUNZIONALI MATURATI E NON UTILIZZATI CAPACITA' ASSUNZIONALE 2020		€ 60.687,01
RESTI ASSUNZIONALI MATURATI E NON UTILIZZATI CAPACITA' ASSUNZIONALE 2021		€ 178.635,51
NELL'ANNO 2022 E' STATA DATA ATTUAZIONE AL COMANDO DI N. 1 DIRIGENTE REGIONALE CON DECORRENZA 01/01/2022	€ 59.312,34	
NELL'ANNO 2022 SONO STATE ASSUNTE N. 3 UNITA' CAT. C PER UTILIZZO GRADUATORIA CONCORSUALE VIGENTE CON DECORRENZA 01/03/2022	€ 90.100,56	
NELL'ANNO 2022 E' STATA ATTIVATA LA PROCEDURA PER IL COMANDO DI N. 1 UNITA' CAT. D PROVENIENTE DALL' AZIENDA UNITA' SANITARIA LOCALE UMBRIA 1 CON DECORRENZA 01/07/2022	€ 32.681,79	
CAPACITA' ASSUNZIONALE DISPONIBILE		€ 57.227,83
CAPACITA' ASSUNZIONALE 2022		€ 58.171,60
PREVISIONE CAPACITA' ASSUNZIONALE 2023		€ 88.957,95
CAPACITA' ASSUNZIONALE AGENZIA		<b>€ 204.357,38</b>
NELL'ANNO 2022 E' STATO AFFIDATO UN INCARICO AD AGENZIA DI SOMMINISTRAZIONE LAVORO PER N. 2 UNITA' ASSIMILATE A CAT. C ASSUNTE A TEMPO DETERMINATO E PARZIALE CON INCIDENZA SUL TETTO DI SPESA PER LAVORO FLESSIBILE	€ 30.687,66	

**Tabella n. 6 – Piano delle assunzioni 2022-2024**

<b>DIRIGENZA</b>
------------------

PROCEDURA CONCORSUALE A TEMPO INDETERMINATO - UTILIZZO GRADUATORIA GIUNTA REGIONALE		
UNITA'	PROFILO	RISORSE ASSUNZIONALI
1	Dirigente per l'economia e la finanza	€ 59.312,34
TOTALE A		€ 59.312,34

<b>CATEGORIE PROFESSIONALI</b>
--------------------------------

PROCEDURE CONCORSUALI A TEMPO INDETERMINATO		
UNITA'	AREA/PROFILO	RISORSE ASSUNZIONALI
1	Categoria C - istruttore amministrativo	€ 30.033,52
1	Categoria D1 - funzionario amministrativo	€ 32.681,79
TOTALE B		€ 62.715,31

PROGRESSIONI VERTICALI		
UNITA'	AREA/PROFILO	RISORSE ASSUNZIONALI
4	Categoria C	€ 13.648,12
1	Categoria D1	€ 2.648,27
TOTALE C		€ 16.296,39

MOBILITA' VOLONTARIA		
UNITA'	AREA/PROFILO	RISORSE ASSUNZIONALI
1	Categoria D1 - funzionario tecnico professionale	€ 32.681,79
TOTALE D		€ 32.681,79

<b>TOTALE SPESA COMPLESSIVA POLITICHE OCCUPAZIONALI 2022-2024 (A+B+C+D)</b>	<b>€ 171.005,83</b>
---	---------------------