

DIREZIONE GENERALE

# **ASE** Agenzia Sarda delle Entrate Agèntzia Sarda de sas Intradas

## INTEGRAZIONE AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

2023 – 2025

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)



Viale Trieste, 186 - 09123 Cagliari - tel. +39 070 606 4655

[agenziasardaentrate@regione.sardegna.it](mailto:agenziasardaentrate@regione.sardegna.it) - [agenziasardaentrate@pec.regione.sardegna.it](mailto:agenziasardaentrate@pec.regione.sardegna.it)



## Sommario

Sezione 3 Organizzazione e capitale umano.....	
3.3. Piano Triennale dei fabbisogni del personale.....	
3.3.1 Piano della Formazione del Personale - Annualità 2023/2025.....	
3.3.1.2. DAGLI OBIETTIVI DI APPRENDIMENTO AI PERCORSI FORMATIVI	
3.3.1.2.2. LINEA B. LA FORMAZIONE COMUNE E TRASVERSALE	

## Premessa

Con la determina n. 6/117 del 20.01.2023 il Direttore Generale ha approvato il PIAO.

A seguito di valutazioni più approfondite si ritiene necessario aggiornare nella parte relativa alla Sezione 3 - Organizzazione e capitale umano:

A) il punto 3.3. Piano Triennale dei fabbisogni del personale 2023-2025, che è integralmente sostituito con i contenuti di dettaglio in esso riportato.

B) il punto 3.3.1 Piano della Formazione del Personale - Annualità 2023/2025 che è sostituito e aggiornato nella PARTE SECONDA: I PERCORSI FORMATIVI al paragrafo 2.2 LINEA B. LA FORMAZIONE COMUNE E TRASVERSALE, inserendo ad integrazione la formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza e integrando la formazione in materia di anticorruzione e trasparenza.

## Sezione 3 Organizzazione e capitale umano

### 3.3. Piano Triennale dei fabbisogni del personale 2023-2025

**Relativamente al fabbisogno di personale dell'ASE**, si riporta di seguito parte della Determinazione n. 13/162 del 09.03.2022 (pubblicata nella sezione *Amministrazione trasparente* del sito istituzionale) recante ad oggetto "*Piano triennale dei fabbisogni di personale dell'ASE, triennio 2022-2024*" che si intende ratificata e acquisita come parte integrante del presente Piano:

.....

*VISTO l'art 10 della citata Legge Regionale n° 25/2016 (Legge istitutiva dell'ASE) che disciplina la struttura organizzativa e il personale dell'ASE, stabilendo che "L'ASE si articola in servizi diretti da dirigenti";*

*VISTO l'art. 14, comma 1, della citata Legge istitutiva dell'ASE, ai sensi del quale "La prima dotazione organica del personale dell'Agenzia è determinata in venti unità, oltre al direttore generale. La Giunta regionale, secondo le modalità previste dall'articolo 16 della legge regionale n. 31 del 1998, e successive modifiche ed integrazioni, e tenuto conto delle esigenze rappresentate dal Direttore generale individuate considerando tutte le professionalità richieste per l'esercizio delle funzioni attribuite all'Agenzia, prevede l'integrazione della dotazione organica";*

*VISTA la L.R. 13 Novembre 1998, n° 31 concernente "Disciplina del personale regionale e dell'organizzazione degli uffici della Regione" e ss.mm.ii.;*

*VISTA la Determinazione n. 3 del 12 Giugno 2018, con la quale il Direttore generale dell'ASE ha definito la prima struttura organizzativa dell'Ente come segue:*

- *una struttura organizzativa con un direttore generale e due servizi;*
- *una dotazione dirigenziale di 3 dirigenti così articolata: 1 direttore generale e 2 dirigenti di servizio;*
- *una dotazione di personale non dirigente di 18 unità così articolata: 10 categorie D, 6 categorie C e 2 categorie B;*
- *un ufficio per le attività di segreteria e di supporto alla verifica dei programmi della direzione, ai sensi dell'art. 13, comma 5, della L.R. 31/1998;*

.....

TENUTO CONTO che attualmente in ASE risultano vacanti le posizioni dirigenziali dei servizi e che conseguentemente, ad esclusione del Direttore generale, risultano ancora scoperti 19 dei 20 posti previsti nella dotazione organica come rappresentato nelle seguenti tabelle;

DOTAZIONE ORGANICA PERSONALE DIRIGENZIALE

	Direttore generale	direttore di servizio
posti previsti	1	2
posti scoperti	0	2

DOTAZIONE ORGANICA PERSONALE NON DIRIGENZIALE

	categ. B	categ. C	categ. D
posti previsti	2	6	10
posti scoperti	2	6	9

.....

CONSIDERATO che il costo complessivo annuale lordo, comprensivo degli oneri riflessi, del personale dirigenziale e non dirigenziale vacante individuato nella pianta organica dell'ASE risulta prudenzialmente stimato in circa Euro 1.347.000,00 prendendo a riferimento i livelliretributivi del CCRL dei dirigenti e del personale non dirigente per le categorie B4, C4, e D4; .....

**Al 31/12/2022, a conclusione delle procedure di reclutamento,** la rappresentazione della consistenza del personale sia in termini quantitativi sia in relazione ai profili professionali presenti, è la seguente:

	unità di persone	Direzione Generale	Servizio Supporto direzionale, Bilancio, Economato, Personale e ICT	Servizio Gestione delle Entrate, Riscossioni, Studi, Consulenze
Dirigenti	2	1	1	-
Funzionari Cat. D	10		5	5
Istruttori Cat. C	6		2	4
Operatori Cat. B	2		2	
di cui Unità in Assegnazione o comando	3	1	2	
<b>Totale a disposizione</b>	<b>20</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>9</b>
Unità in comando out				
Altre unità out (Aspettativa)				

Totale non disponibili				
Personale in organico	20			

Rispetto alla prima Dotazione organica prevista dall'articolo 14 della legge istitutiva, occorre completare l'organico con il reclutamento di una posizione dirigenziale.

Con ns. nota n. 839 del 29/07/2022 è stato dato riscontro alla richiesta da parte della Direzione Generale della Ras del contingente di dirigenti vacanti per l'ASE (nota 30565/2022. Definizione del contingente di personale da acquisire mediante concorsi unici ai sensi dell'art.54 della L.R. n. 31/1998 – Concorso dirigenti), al fine di determinare il numero complessivo delle posizioni vacanti del sistema regione e avviare una procedura concorsuale ai sensi dell'art. 54 della L.R. 13 novembre 1998 n. 31 e ss.mm.ii., il quale stabilisce che "alle assunzioni per concorso del personale dell'Amministrazione e degli enti si provvede per procedure unificate per qualifiche funzionali e profili professionali identici o assimilabili in ragione della tipologia delle prestazioni e dei requisiti per l'accesso".

A seguito di tale ricognizione, con determina n. 24/1132 del 10/1/2023, la Direzione generale del personale e riforma della Regione ha indetto "un concorso pubblico, per titoli ed esami, per il reclutamento a tempo pieno e indeterminato di n. 40 unità di personale da inquadrare nella qualifica di dirigente presso l'Amministrazione regionale, gli enti, le agenzie, le aziende e gli istituti regionali che costituiscono il sistema Regione."

Nelle more della suddetta procedura concorsuale, al fine di garantire complessiva invarianza finanziaria, l'ASE provvede alla copertura temporanea dei posti vacanti con le modalità previste dalla normativa vigente:

- Mobilità interna dei dirigenti del sistema regione (prioritariamente)
- Assegnazione di funzioni dirigenziali ai sensi dell'articolo 28 comma 4 bis della lr 31/98 (in sub ordine)
- Assegnazione di funzioni dirigenziali ai sensi dell'articolo 29 della lr 31/98 (in sub ordine)
- Mobilità esterna, con carattere temporaneo, da dirigenti provenienti da altri enti della pA.

Nell'ipotesi che nessuna soluzione soddisfi l'esigenza di copertura dei posti vacanti, l'Ase provvede, sentita la Direzione Generale del Personale, con propria procedura concorsuale.

Per le finalità della corretta applicazione dell'articolo 28 comma 4 bis della lr 31/98, l'ASE si trova nelle condizioni di precedenza in quanto il direttore generale ha funzioni di datore di lavoro e ottempera, ai doveri che gli sono propri, tramite i due servizi cui assegna le competenze di:

- a) alla salvaguardia della salute e della incolumità delle persone;
- b) alla sicurezza dei luoghi.

Considerato che:

- ai sensi al comma 5 dell'Articolo 13 della LR 31/98 si prevede che "I direttori generali dispongono di un ufficio per le attività di segreteria e di supporto alla verifica dei programmi della direzione."
- A seguito del trasferimento delle competenze con Delibera di Giunta 38/3 del 21.12.2022 sono state trasferite attività non originariamente contemplate nella legge istitutiva quali la gestione

di misure agevolative con erogazione di benefici e gestione degli aiuti di stato, che richiedono maggiori unità di personale e soprattutto figure professionali esperte anche nella gestione di istruttorie per la gestione degli aiuti di stato e l'erogazione di benefici.

- A seguito dell'attuazione della legge istitutiva e della delibera 3/3 del 21.12.2022 si è constatato che per il buon funzionamento dell'osservatorio di finanza e fiscalità regionale e locale occorrono figure professionali specializzate o con know how/ skill adeguati in materia di analisi, simulazioni e indagine statistica

Considerato che la prima dotazione organica è insufficiente a soddisfare sia l'esigenza di un ufficio di segreteria e sia le nuove professionalità, si rende necessario prevedere un nuovo piano del fabbisogno del personale 2023-2025 a valere sulle risorse del contributo di funzionamento dell'ASE.

	unità di persone	Direzione Generale	Servizio Supporto direzionale, Bilancio, Economato, Personale e ICT	Servizio Gestione delle Entrate, Riscossioni, Studi, Consulenze
Dirigenti	3	1	1	1
Funzionari Cat. D	12		5	7
Istruttori Cat. C	8	1	2	5
Operatori Cat. B	2	1	1	

La dotazione organica passa da venti unità, a 24 unità, oltre il Direttore Generale. Va precisato che con l'assegnazione delle competenze all'ASE, altre partizioni dell'amministrazione regionale alleggeriscono i propri carichi di lavoro senza cedere all'ASE personale.

Per il completamento della dotazione organica, le operazioni di reclutamento sono definite con le modalità previste dalla legge istitutiva e coerentemente con la normativa vigente, secondo l'ordine sotto rappresentato:

- tramite selezione di mobilità interna volontaria tra i dipendenti di ruolo dell'Amministrazione regionale, degli enti e delle agenzie, in possesso di titolo di studio e curriculum idoneo.
- tramite selezione di mobilità volontaria esterna con cessione del contratto tra i dipendenti di ruolo di altre amministrazioni e società pubbliche, entro i limiti e con le modalità stabiliti dalla legge
- tramite procedure concorsuali per titoli ed esami

I criteri di selezione, salvo differente volontà dell'organo politico di cui si da atto nella delibera di giunta che approva il presente piano ai sensi della l.r. 14/95, sono in linea con le prassi del sistema regione, come segue:

1. per la selezione mobilità interna: La selezione dei candidati verrà effettuata mediante la valutazione dei titoli, nonché sulla base di un eventuale specifico colloquio volto a valutare le motivazioni personali e professionali, il possesso delle competenze attinenti al profilo professionale richiesto e le conoscenze sulle norme che regolano l'organizzazione e l'attività della Agenzia.
2. per la selezione mobilità esterna: La selezione dei candidati verrà effettuata mediante la valutazione dei titoli, nonché sulla base di un eventuale specifico colloquio volto a valutare le motivazioni personali e professionali, il possesso delle competenze attinenti al profilo

professionale richiesto e le conoscenze sulle norme che regolano l'organizzazione e l'attività della Regione Sardegna e dell'Agenzia.

3. Per le procedure concorsuali: la selezione è per titoli e esami

Relativamente all'organizzazione interna del personale, l'ASE opererà già nel 2023 in soluzioni di decentramento operativo sul territorio al fine di soddisfare la rappresentatività territoriale dell'agenzia che gestisce differenti misure aventi rilievo su tutto il territorio regionale. Il decentramento operativo è realizzabile nell'ambito delle sedi territoriali della RAS ad invarianza finanziaria.

La valutazione della coerenza quantitativa e qualitativa sarà oggetto di più approfondita analisi a seguito della completa attuazione dell'avvenuto trasferimento delle competenze da parte della Giunta con Delibera 38/3 del 21.12.2022, soprattutto per gli effetti ora non determinabili della gestione della tassa automobilistica, e pertanto il presente piano potrà essere oggetto di aggiornamento con eventuale previsione di incremento occupazionale.

### 3.3.1 Piano della Formazione del Personale - Annualità 2023/2025

#### PARTE SECONDA: I PERCORSI FORMATIVI

#### 2. DAGLI OBIETTIVI DI APPRENDIMENTO AI PERCORSI FORMATIVI

##### 2.2. LINEA B. LA FORMAZIONE COMUNE E TRASVERSALE

Questa linea di intervento riguarda i fabbisogni formativi di tipo trasversale, riferibili ad esigenze comuni e diffuse, utili a costruire un sistema di competenze di base necessarie a svolgere in maniera più efficace adempimenti che afferiscono alle diverse Strutture dell'Agenzia. Sono ricomprese in questa linea diverse azioni di formazione per ambiti e target definiti, di seguito riportati:

→ Formazione di **primo ingresso**, per i nuovi assunti. Rientra in questa linea di formazione, oltre a quella obbligatoria, anche una formazione specifica riguardante l'Organizzazione della Regione e il Codice di comportamento del dipendente regionale.

→ Formazione obbligatoria in materia di **privacy**. Gli argomenti trattabili sono: informativa e consensi; designazioni (soggetti autorizzati e fornitori); misure tecniche e organizzative adeguate; pubblicazioni e diffusione dati su sito Internet; gestione del personale; titolarità, responsabilità e contitolarità nel trattamento; data breach; analisi dei rischi e valutazione di impatto del trattamento.

→ Formazione obbligatoria in materia di **anticorruzione e trasparenza**, con una formazione di tipo generale e, più in particolare, al personale che opera in settori a rischio corruttivo e ai titolari di incarichi e posizioni organizzative, con una formazione più specifica e adeguata alla tipologia di procedimenti gestiti dal suddetto personale. L'erogazione di formazione (di livello generale) per tutto il personale dell'Agenzia, ha lo scopo di diffondere la indispensabile conoscenza delle disposizioni del **nuovo Codice di comportamento** del personale del Sistema Regione e delle Società partecipate della Regione Autonoma della Sardegna (approvato dalla Giunta Regionale con deliberazione n. 43/7 del 29 ottobre 2021) e di illustrarne i contenuti e la corretta applicazione. Al fine favorire la conoscenza e diffondere la cultura dell'etica, dell'integrità e della trasparenza, verrà posto a disposizione di tutto il personale dell'Agenzia il materiale didattico reso fruibile, a tutti gli enti, agenzie e società partecipate, dalla Regione Sardegna.

Il corso è costituito da n.3 moduli, denominati:

**Modulo I:** Premesse e disposizioni di carattere generale;

**Modulo II:** Obblighi di comportamento in servizio;

**Modulo III:** Obblighi di comportamento verso l'esterno, obblighi dirigenziali e altre disposizioni.

→ Formazione obbligatoria in materia di **salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**. Si tiene conto che il personale seppur neo assunto proviene da enti locali che hanno garantito la formazione ai loro dipendenti e pertanto si provvederà a riprendere genericamente i temi base e andranno invece trattate le evoluzioni e le novità che interessano: aspetti giuridico-normativi; rischi cui sono esposti i lavoratori; organizzazione e gestione della sicurezza aziendale; fonti di rischio e misure di prevenzione. Il numero di ore per la formazione generale e specifica (escluso l'addestramento pratico) prevede la seguente durata minima complessiva: attività a rischio basso: 8 ore (4 generale + 4 specifica).

Ai corsi in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, seguono per le figure addette alle emergenze: Corso di primo soccorso aziendale per attività con basso fattore di rischio con un minimo di 12 ore. L'aggiornamento avviene su base triennale per un minimo di 4 ore. Corso per addetti antincendio per attività a rischio incendio basso/medio da un minimo di 4 ore a un massimo di 8 ore. L'aggiornamento avviene su base triennale per un minimo di 2 ore.

Formazione TRASVERSALE. Gli argomenti trattabili si presentano specialistici per taluni e accessori per altri, ma consentono di migliorare i processi di *accountability* e di *creazione del Valore Pubblico* (*- burocrazia e + semplificazione per dipendenti, cittadini e imprese*) e spaziano dalla formazione specifica in materia di contrattuale e economico-finanziaria, sino allo sviluppo di project work.