

Delibera n. 16 del 20.10.2020

REGIONE SICILIANA



ISTITUTO REGIONALE DEL VINO E DELL'OLIO

Il Consiglio di Amministrazione

VISTA la Legge Regionale n. 64 del 18.07.1950 - Istituzione in Sicilia dell'Istituto Regionale della Vite e del Vino - e successive modifiche ed integrazioni;

VISTO l'art. 35 della L.R. n. 2 dell'8 febbraio 2007 relativo al riconoscimento dell'Istituto quale Ente di Ricerca della Regione Siciliana;

VISTO l'art. 16 della L.R. n. 25 del 24/11/11, con la quale le competenze dell'Istituto vengono estese all'olio e la denominazione viene mutata in Istituto Regionale del Vino e dell'Olio - IRVO;

VISTE le delibere consiliari n. 107/2009 e n. 3/2010 con le quali è stato approvato il Regolamento di Organizzazione dell'Ente;

VISTO il D.P.R.S. n. 464 del 6 agosto 2020 con il quale è stato nominato il Consiglio di Amministrazione dell'Ente;

VISTA la Delibera Commissariale n. 8 del 6/11/2019 con la quale l'ing. Alberto Pulizzi è stato nominato Direttore Generale dell'IRVO;

VISTO il contratto individuale di lavoro del Direttore Generale, approvato con Delibera Commissariale 11 del 10/12/2019;

VISTA la delibera Commissariale n. 3 del 2/9/15, con la quale è stato approvato il nuovo funzionigramma dell'ente;

VISTA la delibera Commissariale n. 3 del 24/4/2020, con la quale il funzionigramma dell'ente è stato modificato in ordine alla distribuzione ed all'aggiornamento delle competenze;

VISTA la nota prot. 18868 del 6/5/2020 con la quale il Dipartimento Regionale Agricoltura ha approvato la predetta delibera;

VISTO l'art. 39, comma 1 della Legge n. 449/1997, che stabilisce che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;

VISTO l'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, che disciplina l'organizzazione degli uffici ed il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance;

RICHIAMATO il DDG n. 247 del 28/12/2018, con il quale l'Istituto, individuando il personale precario potenzialmente destinatario delle disposizioni regionali relative alla stabilizzazione, ha avviato il procedimento de quo per il dipendente a tempo determinato Filippo Di Stefano, in categoria B1, effettuando inoltre la ricognizione della dotazione organica al 31/12/2018;

VISTO il D.P.Reg. 9189 del 20/12/2018 con il quale la Regione ha approvato il proprio "*Piano Triennale per il Fabbisogno di Personale (PTFP)*", dal quale risulta che sono state emanate le linee guida del Ministero della Funzione Pubblica e che pertanto, anche ai sensi della circolare Ministero per la Semplificazione e la P.A. 3/2017, al fine di poter procedere alla stabilizzazione di cui al DDG 247 sopra citato, è necessario procedere all'approvazione del *Piano Triennale IRVO del Fabbisogno di Personale*;

VISTO l'art. 33 del D.Lgs. 165/01, come sostituito dall'art. 16 della L. n. 183/2011, che impone agli Enti di accertare l'insussistenza di eccedenze di personale, prima di procedere ad eventuali assunzioni;

CONSIDERATO che la Direzione IRVO, con nota prot. 10960 del 10/11/2017, ha invitato i dirigenti dell'Ente ad indicare le necessità di personale ed i profili professionali ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti istituzionali di rispettiva pertinenza, rispetto la dotazione di fatto ed i futuri pensionamenti, ovvero eventuali eccedenze di personale;

CONSIDERATO che la suddetta ricognizione è stata aggiornata nel mese di novembre 2019;

CONSIDERATO che i dirigenti non hanno segnalato eccedenze di personale nel proprio organico ed hanno rappresentato le loro esigenze organizzative;

VISTO il DDG n. 6 del 29/01/2020 di ricognizione della dotazione organica al 31/12/2019;

VISTO il Bilancio di previsione 2020/2022, approvato con delibera commissariale n. 5 del 12/05/2020

VISTO Il Piano Triennale della Performance approvato con delibera commissariale n. 6 del 20/05/2020;

VISTO il Piano Triennale delle Azioni Positive approvato con delibera Commissariale n. 11 del 13/07/2020;

RITENUTO pertanto opportuno adottare il piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022 con conseguente rimodulazione della dotazione organica in base alle necessità programmate;

CONSIDERATO che tali scelte, oltre a tenere conto delle esigenze rappresentate dai dirigenti, risultano informate al perseguimento dell'interesse pubblico dell'efficienza, dell'efficacia e dell'economicità dell'apparato organizzativo dell'Ente, che registra gravi carenze all'interno della propria dotazione organica di fatto, destinate peraltro ad aumentare a causa dell'elevata età media del personale in servizio e delle imminenti ed ulteriori quiescenze previste;

CONSIDERATO che l'effettiva assunzione e l'immissione nei ruoli dell'Ente nelle modalità previste dalla legge e programmate con il presente atto, per ciascun anno del triennio di riferimento, avverrà nei limiti delle risorse assunzionali utilizzabili e nel rispetto delle disponibilità destinate dalle leggi vigenti al reclutamento ordinario o a quello speciale, se previsto;

VISTA la L.R. 29.12.2016, n. 27, ed in particolare l'art. 3, comma 16 con cui veniva confermato, a decorrere dall'1 gennaio 2017, il divieto di assunzioni di nuovo personale a tempo indeterminato disposto dall' art. 1, c. 10, della L.R. 25/2008, fatta eccezione per le procedure di stabilizzazione del personale titolare di contratti a tempo determinato;

VISTO l'art. 4 comma 2 della L.R.14/2019 che prevede - in deroga alla disposizione di cui sopra - che a decorrere dall'anno 2019 è possibile procedere anche all' assunzione di nuovo personale del comparto non dirigenziale a tempo indeterminato nel limite di spesa, rispettivamente per gli anni 2019-20-21, pari al 75 %, 85 % e 100 % dei risparmi per il personale cessato nell'anno precedente;

PRESO atto che il valore della dotazione organica non può in ogni caso superare la spesa potenziale massima sostenibile ex art. 6 comma 3 D.Lgs. 165/2001 e definita i sensi articolo 1 comma 557 e 557 quater della L. 296/2006;

RITENUTO pertanto che, allo stato per l'anno 2020 è possibile effettuare la stabilizzazione del dipendente a tempo determinato individuato dal DDG 247/2018, ai sensi del comma 10 dell'art. 26 della L.R. 8/2018, relativo all'estensione agli enti sottoposti a tutela e vigilanza della Regione con risorse proprie delle disposizioni dettate per gli enti locali e di cui al comma 6 dello stesso articolo, da effettuarsi ai sensi dell'art 20 D. Lgs. 75/2017;

CONSIDERATO che il costo per la stabilizzazione nella categoria B 1 è pari ad € 28.945 comprensivo degli oneri e contributi a carico dell'ente;

PRESO ATTO, infine, che risultano congrui per l'attivazione della procedura di stabilizzazione i requisiti relativi alle risorse assunzionali illustrati nel PTFP allegato;

VISTO la certificazione della sostenibilità finanziaria della stabilizzazione rilasciata dal Collegio dei Revisori in data 22/5/2019 ex art. 20 c. 3 del D.Lgs. 75/2017, trasmessa con la nota 4525/19;

DATO ATTO che questa Amministrazione rispetta le disposizioni di cui alla legge 68/1999 in tema di collocamento obbligatorio di soggetti disabili ed appartenenti alle categorie protette;

VISTA la nota 11301/18 con la quale è stata fornita l'informazione ai sindacati ai sensi dell'art. 7 comma 1 del CCCL del Comparto;

VISTA la nota del Dipartimento del Lavoro 22396 del 15/1/19, e verificata la mancanza di disponibilità di personale cat. B in mobilità ex art. 34 D.Lgs. 165/01;

CONSIDERATO che il PTFP si sviluppa in prospettiva triennale e va adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle diverse e mutate esigenze normative, organizzative o funzionali; mentre l'eventuale modifica in corso di anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata;

ACQUISITO il parere favorevole ed il visto di legittimità del Direttore Generale dell'Ente;

DELIBERA

Per le motivazioni esposte in premessa:

- E' adottato il "Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP) dell'IRVO anni 2020-2022", che costituisce parte integrante e sostanziale del presente decreto.
- Il Direttore Generale è autorizzato, dopo aver espletato tutte le procedure di legge in merito prescritte, a procedere all'assunzione programmata nel PTFP finalizzata alla stabilizzazione del personale avente qualifica non dirigenziale che ha svolto servizio nell'IRVO a tempo determinato, ex art. 20 c. 2 del D.Lgs. 75/2017;
- Il PTFP anni 2020-2022", ai sensi dell'art. 6 ter del D. Lgs. 165/2001, comprensivo dei relativi allegati, sarà trasmesso secondo le modalità in atto, al sistema di cui all'art. 60 del D.Lgs. 30.03.2001 n. 165, entro 30 giorni dalla sua adozione; rimane fermo, in assenza di tale comunicazione, il divieto di procedere alle assunzioni di cui al precedente articolo 2.
- Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale dell'IRVO anni 2020-2022", verrà pubblicato sul sito web istituzionale ai sensi dell'articolo 16 del D. Lgs. 14 marzo 2013 n. 33.

La presente deliberazione verrà trasmessa al Collegio dei Revisori, all'Organo di Vigilanza di questo Istituto e pubblicata sul sito istituzionale ai sensi delle vigenti disposizioni.

Il Presidente
F.to Dott. Sebastiano Di Bella

Parere Favorevole
Visto per la legittimità ex art. 20 L.R. 19/2005
Il Direttore Generale
F.to Alberto Pulizzi

Il Responsabile U.O. Risorse Umane
F.to Sara Pellegrino

VISTO
La responsabile U.O. contabilità
F.to Emilia Mulè

REGIONE SICILIANA



IRVO

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020-2022

PREMESSA

Il presente documento costituisce programmazione del fabbisogno di personale dell'IRVO formulata, per il triennio 2020-2022, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 165/2001.

Quest'ultimo stabilisce che il piano triennale dei fabbisogni va adottato annualmente: ciò allo scopo di adeguare la programmazione in parola alle reali esigenze nascenti dal turn over dei lavoratori a seguito della loro cancellazione dai ruoli, dall'esigenza di avvalersi di nuove e diverse emergenti professionalità, dai vari mutamenti di carattere organizzativo e, non da ultimo, dagli eventuali mutamenti normativi in materia.

Ai sensi del comma 2 dell'art 33 del D.Lgs. n. 165/2001 alle Pubbliche Amministrazioni che non ottemperano alla ricognizione annuale ex c. 1, terzo e quarto periodo, dell'art 6 in parola è fatto divieto sia di effettuare assunzioni, sia di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

1.ASSETTI ORGANIZZATIVI

La presente programmazione origina dalla ricognizione del personale effettuata in ultimo con il DDG n. 6 del 29 gennaio 2020 (**All. 1**) e si sviluppa, quindi, in prospettiva triennale, in stretta coerenza con l'organizzazione degli uffici e con il Piano Triennale della Performance adottato dall'IRVO con delibera commissariale n. 6 del 28 maggio 2020, e con le indicazioni del DEF della Regione Siciliana approvato con delibera di Giunta n. 281 del 1 luglio 2020 che prevede un programma di valorizzazione degli Enti collegati all'Assessorato Agricoltura e in particolare con le funzioni strategiche che l'Istituto dovrà continuare a svolgere.

Lo scopo è quello di individuare, nel periodo di riferimento, l'adeguato fabbisogno di personale che possa garantire all'IRVO lo svolgimento delle attività programmate ed il raggiungimento degli obiettivi di performance prefissati, nel rispetto dei limiti delle risorse finanziarie disponibili derivanti dai vincoli nazionali e regionali in merito vigenti.

L'attuale assetto organizzativo dell'IRVO è quello riportato **nell'allegato 2** – funzionigramma, approvato da ultimo, con Delibera del Commissario Straordinario n. 3 del 24 aprile 2020 in applicazione dell'articolo 49 comma 1 della L.R. 9/2015.

2.ANALISI DELLE ESIGENZE E FABBISOGNO

La presente programmazione del personale espone la disponibilità quantitativa e qualitativa delle risorse umane necessarie a ciascuna struttura, per la realizzazione degli obiettivi istituzionali.

Se ci si riferisce all'ultima pianta organica formalmente approvata (allegato B alla Delibera del CdA 116/88) che prevedeva 138 unità (**all. 3**), il gap rispetto al dato dell'ultima ricognizione è di 67 unità, anche considerando il personale che opera provvisoriamente in Istituto ad altro titolo. Il dato appare particolarmente significativo anche alla luce delle nuove competenze attribuite all'ente ed all'aumento esponenziale degli adempimenti amministrativi e di controllo. La ricognizione della dotazione organica evidenzia inoltre la grave carenza di personale per lo svolgimento delle funzioni ausiliarie (0 in categoria A e 2 in categoria B di cui una a T.D.).

Nel triennio 2015/2017 sono state pensionate le seguenti 4 unità:

1 istruttore C 4 - 2 funzionari D 6 - 1 Dirigente III fascia.

Nel 2018 sono stati collocati in quiescenza altri 2 istruttori, categoria C.

Nel 2019 sono stati collocati in quiescenza 4 funzionari cat. D ed 1 Dirigente di III fascia.

Negli anni precedenti, a decorrere dal 2009, le cessazioni dal servizio senza turn over, sono state 22.

Si tenga conto inoltre che nell'anno in corso è stato collocato in quiescenza 1 Dirigente di III fascia e dal 1 novembre verrà collocata in pensione un'altra unità di personale – istruttore, cat. C4 e che l'IRVO anche per i prossimi anni andrà incontro ad ulteriori pensionamenti in conseguenza delle ultime disposizioni normative dettate in ambito nazionale e dell'elevata età anagrafica media ed anzianità contributiva dei dipendenti (**all 4**).

Il fabbisogno di personale, rappresentato da ciascun dirigente, è stato determinato dagli stessi in primo luogo considerando l'attuale personale assegnato in dotazione alle strutture, risultate tutte attualmente sottodimensionate a causa dei su riportati pensionamenti, tenendo conto, altresì, delle esigenze operative programmate dell'Amministrazione e degli obiettivi da realizzare.

Il metodo utilizzato si basa pertanto su una valutazione delle attività da svolgere e dei servizi da erogare in relazione agli obiettivi che l'Amministrazione intende darsi e non sulla mera sostituzione dei posti resisi vacanti a causa del mancato turn over fisiologico nel triennio di riferimento.

Al riguardo la rilevazione espletata ha restituito, per il medio termine, un forte fabbisogno per alcune strutture; tali esigenze, vengono così individuate:

	Esigenze 2020							
	A	NOTE	B	NOTE	C	NOTE	D	NOTE
DIREZIONE								
SEGRETERIA O.I.			1	collaboratore archivistica			1	segreteria O.I.
UFFICIO DI DIREZIONE					1	informatico x sito istituzionale	2	gestione affari generali; programmazione e controllo
CONTABILITA' E BILANCIO							1	bilancio - amministrativo/contabile
RISORSE UMANE	2	portineria			1	gest.presenze	1	gestione materia pensionistica
ATTIVITA' FIERISTICHE							1	funzionario tecnico per progettazione e collaudi strutture espositive
AREA TECNICO SCIENTIFICA					1	informatico x sistema informativo	1	informatico x sistema informativo
ODCC VINI			2	controlli documentali Palermo	1	segr tecnica e controlli documentali	2	1 segr. Tecnica e 1 ispettore
ODCC OLI			2	collaboratori amministrativi			1	ispettore
LABORATORI MULTISITO			2	segr Pa e Marsala			1	enologo
RICERCA SPERIMENTAZIONE			1	cantiniere Marsala				
MICROBIOLOGIA APPLICATA							1	tecnico laboratorio
SUPPORTO AMMINISTRATIVO								
TOTALE	2		8		4		12	26
Costo iniziale complessivo annuo	€ 53.574,00		€ 231.555,00		€ 131.719,00		€ 457.799,00	€ 874.647,00

Dalla superiore tabella emerge un'esigenza di personale a tempo indeterminato pari a 26 unità il cui costo iniziale complessivo annuo ammonta a €874647.

E' evidente che la premessa a ogni processo di ripianificazione delle dotazioni di personale deve partire dall'analisi delle disponibilità finanziarie.

A tal proposito occorre rappresentare che l'art. 4 comma 2 della L.R. 14/2019 ha stabilito che "A decorrere dall'anno 2019, in deroga alle disposizioni di cui al comma 10 dell'articolo 1 della legge regionale 29 dicembre 2008, n. 25, l'amministrazione regionale nonché gli enti di cui all'articolo 1 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10, possono procedere ad assunzioni di nuovo personale del comparto non dirigenziale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa non superiore al 75 per cento per l'anno 2019, all'85 per cento per l'anno 2020 ed al 100 per cento a decorrere dall'anno 2021 di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, escluso quello collocato in quiescenza ai sensi dell'articolo 52, commi 3 e 5, della legge regionale n. 9/2015.

La norma riguarda soltanto le assunzioni di personale del comparto non dirigenziale in quanto il successivo comma 3 dello stesso art., autorizza l'assunzione di nuovo personale con qualifica dirigenziale esclusivamente per l'Amministrazione regionale.

Nella tabella seguente vengono riportati i limiti di spesa calcolati secondo la superiore normativa

Personale cessato dal servizio	Pos.	Data Cessazione	Retribuzione		Oneri (*)	Totale Spesa	Totale Spesa al 100%		Limiti di Spesa	
			Fissa				2020	2021	2020	2021
DIPENDENTE 1	D5	31/07/2019	42.303,30		16.152,32	58.455,62	58.455,62	58.455,62	49.687,28	58.455,62
DIPENDENTE 2	D6	31/07/2019	42.690,05		16.301,44	58.991,49	58.991,49	58.991,49	50.142,77	58.991,49
DIPENDENTE 3	D6	31/07/2019	46.341,62		17.709,41	64.051,03	64.051,03	64.051,03	54.443,38	64.051,03
DIPENDENTE 4	D6	31/10/2019	44.280,21		16.914,57	61.194,78	61.194,78	61.194,78	52.015,56	61.194,78
DIPENDENTE 5	C4	31/10/2020	28.640,69		10.886,16	39.526,85	0	39.526,85	0	39.526,85
						Totale	242.692,92	282.219,77	206.288,98	282.219,77
(*) Contributi INPS, Contributi Buonuscita, IRAP, Premio INAIL										

Tale limite di spesa costituisce il budget delle risorse assunzionali utilizzabile per il reclutamento di nuovo personale.

Si rappresenta inoltre, che qualsiasi eventuale procedura di reclutamento di nuovo personale potrà essere svolta previa attivazione delle procedure di mobilità attualmente previste dal D. Lgs. 165/2020 e che allo stato attuale l'IRVO non ha obbligo di assunzioni ex L. n. 68/1999, avendo tra l'altro in servizio anche un centralinista non vedente.

3.DOTAZIONE ORGANICA - SPESA POTENZIALE MASSIMA

Secondo il disposto dell'articolo 6 del D.Lgs 165/2001, la dotazione organica si configura come strumento che, facendo riferimento al piano triennale dei fabbisogni, individua in termini non solo quantitativi e qualitativi ma anche finanziari, il personale con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato che ogni singola Pubblica Amministrazione ritiene necessario per garantire le prestazioni che è tenuta ad erogare.

Come si evince dal DDG 6/2020, oltre ai dipendenti a tempo indeterminato, l'IRVO si è avvalso per l'espletamento delle sue attività istituzionali di personale Resais, di personale ex PIP Emergenza Palermo, di un dipendente a Tempo Determinato (B1) oltre che di un dirigente esterno con incarico a tempo determinato di Dirigente Generale.

Il sistema della programmazione dei fabbisogni previsto dal d.lgs 75/2017 muove dai seguenti presupposti.

Non si considera più la dotazione organica “di diritto” e si parte da due ordini di grandezza:

1) la dotazione organica “di fatto”, quindi il ruolo dei posti coperti (come da ricognizione DDG 6/2020);

2) i fabbisogni di personale, da rilevare ex novo e da aggiornare anno per anno

Per gli anni 2020 - 2021 - 2022 la dotazione organica necessaria viene determinata, in esito al personale cancellato e prevedibilmente da cancellare dai ruoli organici nel corso del triennio ai sensi delle disposizioni pensionistiche applicabili ai dipendenti IRVO ed in base alle esigenze individuate dai Dirigenti delle strutture tenuto conto dell'attuale quadro complessivo delle attività istituzionali (**all 5**).

Resta fermo che le esigenze sono state determinate tenendo conto della continuità di utilizzo del personale Resais ed ex PIP e verranno riviste in caso contrario.

L'articolo 1 comma 557 della L. 296/2006 impone il contenimento delle spese di personale “al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia”. Il successivo comma 557 quater (introdotto con D.L. 90/2014) stabilisce che “Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”. Pertanto viene considerata la media delle spese di personale del triennio 2011/2013 (voci indicate nella delibera della Corte dei Conti 13/2015).

L'importo, come da bilanci consuntivi è il seguente:

2011 € 4.931.291

2012 € 4.374.003

2013 € 4.619.126

Media € 4.641.473

detto importo non può essere in ogni caso superato costituendo la **spesa potenziale massima sostenibile** ex art. 6 comma 3 D.Lgs. 165/2001 (**all. 6**).

Anche per la dotazione organica di fatto del personale (dirigenza e comparto), determinata al 31/12/2019 con la sopra citata ricognizione in maniera meramente quantitativa di unità, viene data una rappresentazione in termini finanziari (sempre secondo i criteri di cui alla citata delibera della C.d.C.) per un onere complessivo di € **3.791.656 (all. 7)** che costituisce il costo complessivo sostenuto dall'Istituto a quella data, e, come è evidente, non supera la spesa potenziale massima sostenibile.

4.PROFILI PROFESSIONALI

Ad oggi nell'IRVO non sono stati istituiti i profili professionali previsti dall'art 5, c. 1, della L.R. n. 10/2000, così come nell'Amministrazione Regionale; ma vige la L.R. 16 gennaio 2012, n. 9, la quale all'art 1 c. 5, ha stabilito l'utilizzazione del personale di ruolo e non di ruolo in ogni ramo d'amministrazione indipendentemente dalle finalità per le quali è stato in origine assunto.

L'attuale assegnazione del personale non può, al momento, dunque tenere conto dei profili professionali, bensì delle categorie così come individuate per il personale del comparto non dirigenziale con i relativi CC.CC.R.L. in vigore.

Il personale di ruolo e non di ruolo può comunque essere utilizzato in ogni ramo d'amministrazione indipendentemente dalle finalità per le quali è stato in origine assunto (LR 9/2012, art 1, c. 5).

Per una successiva elencazione di specifici profili professionali si terrà conto del piano in corso di elaborazione da parte del Dipartimento Funzione Pubblica e Personale per la riprogettazione e definizione del sistema professionale della Regione Siciliana con il supporto del Dipartimento Funzione Pubblica nazionale.

5.PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

L'IRVO, non considerando il Direttore Generale dell'ente, facente parte del ruolo dei dirigenti della Regione Siciliana - in assegnazione temporanea -, oggi utilizza, n. 1 unità di personale precario, il cui contratto a T.D. è stato attualmente prorogato, in categoria B1, fino al 31/12/2020, ex art. 1 comma 2 L.R. 26/2019.

In analogia a quanto previsto in merito dalla Giunta Regionale, con deliberazione n. 413 del 15/09/2017 "*Superamento del precariato storico della Regione ~ Mandato ai Dipartimenti regionali della funzione pubblica e del personale e delle autonomie locali dell'Assessorato regionale della autonomie locali e della funzione pubblica*", l'Istituto intende procedere alla "*stabilizzazione secondo le leggi statali e regionali per il superamento del precariato storico*".

L'art 20 del D.Lgs n. 75/2017 introduce una disciplina, di natura transitoria, finalizzata alla stabilizzazione del personale precario attraverso una valorizzazione delle "*professionalità da tempo maturate e poste al servizio delle Pubbliche Amministrazioni*". Le nuove disposizioni hanno un impatto nelle organizzazioni del personale delle amministrazioni nel triennio 2018-2020.

La suddetta norma prevede due distinte modalità, a carattere straordinario e transitorio, per il passaggio dell'attuale personale precario non dirigenziale nei ruoli del personale a tempo indeterminato:

- la diretta assunzione dei dipendenti a tempo determinato in possesso di tutti gli specifici requisiti indicati al c. 1 dell'art 20;
- la previsione di concorsi riservati a soggetti che abbiano prestato servizio mediante forme di lavoro flessibile, al c. 2 della medesimo art. 20.

La L.R. n. 8/2018 ha disposto (art 26, comma 10) l'applicazione dell'art 26, comma 6, della medesima legge, anche al personale degli Enti sottoposti a tutela e vigilanza della Regione, così consentendo l'avvio delle procedure di stabilizzazione dei lavoratori a tempo determinato con contratti a tempo indeterminato e l'art. 1 L.R. 26/2019 ha soppresso il riferimento al termine del 31/12/2018 per l'avvio delle predette procedure.

Nel caso dell'IRVO ricorrono le condizioni di cui al c. 2 dell'art 20, come risulta dal DDG 247/2018 con cui si è dato l'avvio al procedimento di stabilizzazione nella categoria B livello 1 dell'unico dipendente a tempo determinato.

L'Istituto intende esercitare la facoltà di stabilizzare detto personale poiché ricorrono effettive esigenze funzionali, nel rispetto dei principi generali in materia di programmazione del fabbisogno e di dotazione organica illustrate nel presente documento.

Infatti è stata individuata dai dirigenti responsabili la necessità di avere nella dotazione organica, a tempo indeterminato, collaboratori B, per lo svolgimento delle mansioni inerenti al profilo come individuate dal CCRL vigente, presso le seguenti U.O.: Segreteria O.I., OdCC Olio e Vino, Laboratori, Ricerca e Sperimentazione (vedi tabella "esigenze 2020" di cui al presente documento).

Giova inoltre rilevare che, come riportato nel PTFP regionale *“l’Unione Europea ha evidenziato che il rapporto di lavoro è normalmente a tempo indeterminato e in caso di reiterazione del contratti a termine si intesta alla P.A. una responsabilità e il diritto al risarcimento del danno in capo al lavoratore. Tale orientamento, benché il suddetto personale sia stato prorogato in ragione di apposite disposizioni normative, ha visto, anche di recente, l’amministrazione regionale soccombente nei relativi contenziosi”*.

Stante quanto precede si rende quanto mai opportuno procedere in tempi celeri alla stabilizzazione del suddetto personale.

6.MISURE DI CONTENIMENTO E RAZIONALIZZAZIONE DELLA SPESA DI PERSONALE - CESSAZIONI NEL TRIENNIO

L'IRVO ha già da tempo ridotto le sue spese di personale per i pensionamenti sopra riportati; altri risparmi sono stati determinati dall'applicazione delle disposizioni regionali relative al contenimento delle spese per le retribuzioni accessorie del comparto e della dirigenza.

Le previsioni di pensionamento (come evidenziato nell'all.4) in base alla normativa vigente sono le seguenti:

2020	- 2 unità
2021	- 2 unità

7.RICAMBIO GENERAZIONALE

Come sopra rappresentato l'art. 4 comma 2 della L.R. 14/2019 ha sbloccato le assunzioni di nuovo personale del comparto non dirigenziale con i limiti di spesa ivi indicati.

Al fine di assicurare il necessario turn over, saranno verificate le condizioni operative per l'avvio, nell'arco temporale di riferimento, delle procedure concorsuali necessarie alle assunzioni, ferma restando la necessità della sostenibilità economica connessa alla situazione finanziaria dell'Istituto.

8.RISORSE ASSUNZIONALI - ASSUNZIONI PROGRAMMABILI

Per il 2020 le risorse disponibili sono quelle calcolate per la stabilizzazione del personale precario in base alle norme vigenti e secondo le indicazioni fornite dalla Circolare M.S.P.A. 3/2017:

- spesa media per contratti flessibili anni 2015 - 2017 ex art. 20 comma 3 D. Lgs. 75/2017 e art. 9 comma 28 D. Lgs. 78/2010 (considerato il rispetto delle disposizioni relative alla riduzione delle spese per il personale di cui al comma 557 art. 1 L. 296/2006): € 37.505.82,
- disponibilità del 50 % dei risparmi per i pensionamenti intervenuti nello stesso triennio, tenuto conto dell'equiparazione agli enti locali, operata dal citato art. 26 della L.R. 8/2018, ammontanti complessivamente ad € 113.230,52
- risparmi derivanti da pensionamenti anno 2019 € 24.692,92
- risorse proprie ex bilancio di previsione 2020/2022: entrate legate alle OdCC quantificate sul cap. E 71, in € 1.650.000 nel 2020, € 1.700.000 nel 2021 ed € 1.800.000 nel 2022 e E 73 in € 100.000 nel 2020, € 110.000 nel 2021 ed € 20.000 nel 2022.

Le risorse sono quindi sufficienti a coprire la spesa prevista per la stabilizzazione considerato che il costo iniziale per un dipendente di categoria B 1 è pari ad € 28.945 comprensivo degli oneri

e contribuiti a carico dell'ente. L'importo è coperto dallo stanziamento di bilancio previsto sui capitoli *12 retribuzioni fisse comparto e 20 oneri personale ruolo*.

Considerato che con il DDG 247/2018 è stato avviato il procedimento di stabilizzazione dell'unico dipendente a tempo determinato e che con DDG 305/2019 è stato prorogato il rapporto di lavoro a tempo determinato del predetto dipendente fino al 31/12/2020 si prevede che nel corrente anno, possa essere concluso il relativo procedimento di stabilizzazione verificato il possesso dei requisiti di cui al c. 2, art 20 D.Lgs. n. 75/2017.

Con il prossimo aggiornamento annuale il presente Piano potrà essere riveduto con la previsione di procedure di reclutamento ordinarie di risorse umane, già nel corso del triennio di riferimento della presente programmazione, anche in dipendenza di un eventuale mutamento del vigente quadro normativo in materia di turn over del personale con il ricalcolo delle relative nuove facoltà assunzionali e con conseguenti risorse finanziarie che a tal fine saranno individuate sempre nel limite fissato dalla normativa vigente.

Il presente PTFP costituisce pertanto autorizzazione per il Direttore dell'IRVO a procedere nell'anno 2020 alla stabilizzazione del personale a tempo determinato previa verifica delle condizioni prescritte dalla normativa in materia.

Secondo le indicazioni della citata circolare Ministeriale 3/2017, sono state esperite le procedure ex art. 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001 (mobilità personale in disponibilità) con esito negativo alla data del 30 luglio 2020 (ultimo aggiornamento utile sul sito del Dipartimento Lavoro dell'Assessorato regionale della Famiglia, delle Politiche Sociali e del Lavoro).

9.CONCLUSIONI

Il PTFP IRVO 2020/2022 viene redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e indica, in termini finanziari, la dotazione organica e il valore dei fabbisogni programmati non superando - con la previsione delle effettive assunzioni, limitate per il 2020 alla sola stabilizzazione di un dipendente in categoria B 1- la spesa potenziale massima sostenibile determinata come da legge, tenuto conto delle relative risorse assunzionali.

Per quanto riguarda gli adempimenti prescritti dall'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006, con delibera commissariale n. 11 del 13 luglio 2020 è stato adottato il piano triennale delle azioni positive dell'IRVO per il triennio 2020 - 2022, tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità, che costituisce insieme al presente Piano presupposto per poter procedere a qualsiasi assunzione di nuovo personale.

Ulteriore atto propedeutico è costituito dal Piano triennale della Performance 2020 - 2022 adottato dall'IRVO con delibera commissariale n. 6 del 28 maggio 2020.

Il presente PTFP sarà trasmesso secondo le modalità in atto, al sistema di cui all'art. 60 del D.Lgs. 30.03.2001 n. 165, entro 30 giorni dalla sua adozione fermo restando, in assenza di tale comunicazione, il divieto di procedere alle assunzioni (art. 6 ter D.Lgs. 165/2001).

Il Direttore Generale
F.to Alberto Pulizzi

REGIONE SICILIANA



ISTITUTO REGIONALE DEL VINO E DELL'OLIO
IL DIRETTORE GENERALE

VISTA la L.R. n. 64 del 18 luglio 1950 - Istituzione in Sicilia dell'Istituto Regionale della Vite e del Vino - e successive modifiche ed integrazioni;
VISTO l'art. 35 della L.R. n. 2 dell'8 febbraio 2007 relativo al riconoscimento di questo Istituto quale Ente di Ricerca della Regione Siciliana;
VISTE le delibere del Consiglio di Amministrazione dell'Ente n. 107 del 1 ottobre 2009 e n. 3 del 22 gennaio 2010 con le quali è stato approvato il Regolamento di Organizzazione;
VISTA l'art. 16 della L.R. n. 25 del 24 novembre 2011 che estende le competenze dell'ente al settore oleario attribuendogli la nuova denominazione di Istituto Regionale del Vino e dell'Olio;
VISTA la Delibera Commissariale n. 8 del 6/11/2019 con la quale lo scrivente è stato nominato Direttore Generale dell'IRVO;
VISTA la delibera Commissariale n. 4 del 2/9/15, con la quale è stato approvato il nuovo funzionigramma dell'ente;
VISTA la nota 55571 del 23/11/16, con la quale l'Assessorato comunica l'approvazione della suddetta Delibera;
VISTO il DDG 247/2018 con il quale, tra l'altro, è stata effettuata la ricognizione della dotazione organica al 31/12/2018;
PRESO ATTO delle cessazioni di servizio intervenute nell'anno di 4 unità categoria D ed una Dirigente III fascia; dell'assegnazione di una unità Resais; del trasferimento di un'unità ex PIP e della fuoriuscita dal bacino di un'altra unità;
VISTA l'allegato organigramma relativo alle assegnazioni dei dipendenti alle strutture;
DATO ATTO che i successivi movimenti del personale che si riterranno necessari verranno effettuati secondo le modalità e le indicazioni dettate in merito dalla Regione Siciliana in relazione alla mobilità infra dipartimentale e di cui in ultimo alla circolare dell'Assessore alla Funzione Pubblica Regionale n. 127619/2015.
PRESO ATTO che, per quanto riguarda le assunzioni obbligatorie, sulla base dell'attuale situazione del personale, questa Amministrazione non è al momento tenuta ad assumere lavoratori disabili o appartenenti alle categorie protette, avendo soddisfatto gli obblighi stabiliti dalla legge n. 68 /1999;
CONSIDERATO che la ricognizione della dotazione organica al 31/12/2019 di cui al presente provvedimento, sarà tenuta a base del documento triennale per il fabbisogno del personale, ai sensi dell'art. 6 comma 3 del D. Lgs. 165/2001.

DECRETA

- La Dotazione organica dell'IRVO al 31/12/2019 è quella risultante dalla seguente tabella:

RICOGNIZIONE DOTAZIONE ORGANICA IRVO AL 31/1/2019			
Qualifica	Numero unità	Categoria	NOTE
Dirigenti	18	3° fascia	tempo indeterminato
Funzionari	2	D 4	tempo indeterminato
	13	D 5	tempo indeterminato
	7	D6	tempo indeterminato
Istruttori	2	C 3	tempo indeterminato
	3	C 4	tempo indeterminato
	2	C 5	tempo indeterminato
	1	C 6	tempo indeterminato
	1	C 7	tempo indeterminato
	6	C 8	tempo indeterminato
Collaboratori	1	B 6	tempo indeterminato
TOTALE	56		

- Il personale che presta servizio ad altra titolo è quello risultante dalla seguente tabella:

ALTRO PERSONALE NON DI RUOLO IN SERVIZIO			
Dirigenti esterni incarico a t. determinato	1	2° fascia ruolo Regione Siciliana	incarico Dirigente Generale scadenza 12/11/22, rinnovabile
Collaboratore a t. determinato	1	B 1	scadenza contratto 31/12/2020
Bacino "PIP emergenza Palermo"	10	B 2	rinnovi fino al 31/12/2021 ex l.r 27.2016 art. 6 comma 3
Resais	3	livelli 7 e 8	
TOTALE	14		

- L'assegnazione alle strutture dell'IRVO del predetto personale, nonché di quello attualmente in servizio ma non rientrante nella dotazione organica, è determinata come da organigramma allegato e facente parte integrante del presente provvedimento.

- I successivi movimenti del personale che si riterranno necessari verranno effettuati secondo le modalità e le indicazioni dettate in merito dalla Regione Siciliana in relazione alla mobilità infradipartimentale e di cui in ultimo alla circolare dell'Assessore alla Funzione Pubblica n. 127619/2015.

Il presente decreto andrà pubblicato sul sito istituzionale ai sensi delle vigenti disposizioni in merito alla pubblicità ed alla trasparenza delle P.A.

IL DIRETTORE GENERALE

A. Pulizzi

U.O. Risorse Umane

V. Caselli

ORGANIGRAMMA 31/12/2019
(strutture ex Delibera C. Str. 4/2015)
con le modifiche successive al DDG n. 134 del 20/4/2017
(dirigenti evidenziati in rosso)

DIRETTORE GENERALE
Ing. Pulizzi (dal 12/11/2019)

Dr. Felice Capraro Dirigente (Incarico collaborazione - sperimentazione e divulgazione)
Dr.ssa Maria Laura Germanà - (Incarico di collaborazione - trasparenza e anticorruzione)
Dr.ssa Sara Pellegrino - Dirigente (Incarico di collaborazione - controllo strategico)
Arch. Filippo Di Stefano CAT.B1-COLLABORATORE T, Determinato

U.O. UFFICIO DI DIREZIONE

Dr. Dario Di Bernardi - Dirigente resp.
Sig. Rosario Geraci (collabora con OdCC) CAT.C4-ISTRUTTORE
Sig.ra Isabella Coppola (collabora con OdCC) CAT.C3-ISTRUTTORE

U.O. SEGRETERIA ORGANI ISTITUZIONALI

DR. Vincenzo Barletta - Dirigente resp.

U.O. CONTABILITA' E BILANCIO

Dr.ssa Emilia Mulè - Dirigente
Sig. Giuseppe Augello CAT.C3-ISTRUTTORE
Sig.ra Pierina Vitrano CAT.C6-ISTRUTTORE
Sig.ra Guercio Rosalia (Personale ex Pip)
Sig. Alessandro Camastra (Personale ex Pip)

U.O. RISORSE UMANE

Dr. Vincenzo Caselli - Dirigente resp.
Dr. Gaetano Battaglia CAT.D6-FUNZIONARIO
Dr. Pietro Marchese CAT.D5-FUNZIONARIO
Sig. Massimiliano Giordano CAT.C7-ISTRUTTORE
Sig. Nicola Prestifilippo (dall'1/9/18) CAT.C5-ISTRUTTORE
Sig.ra Maria Di Giuseppe CAT.C4-ISTRUTTORE
Sig. Giuseppe Cristina CAT.B6
Sig. Gioacchino Capizzi (Personale ex Pip)
Sig. Michele Giordano (Personale ex Pip)
Sig. Bova Michele (Personale ex Pip)
Sig.ra Billitteri Giovanna (Personale ex Pip)
Sig. Silipigni Sergio (Personale ex Pip)

U.O. ATTIVITA' FIERISTICA ED EVENTI NAZIONALI E INTERNAZIONALI PER I VINI E GLI OLI DI SICILIA

(attualmente vacante; la dr.ssa Pellegrino svolge attività di collaborazione per le competenze, sotto la responsabilità del direttore che ne ha l'interim).

AREA TECNICO-SCIENTIFICA

Dr. Lucio Monte – Dirigente

Sig. Simone Tortorici (collaborazione anche con Ufficio di Direzione) CAT.D5-FUNZIONARIO

U.O. ORGANISMO DI CONTROLLO E CERTIFICAZIONE VINO

Dr.ssa Giuseppa Maria Miciletta Dirigente
Dr.ssa Francesca Salvia – Dirigente (Incarico di collaborazione)
Dr.ssa Grazia Corrao Dirigente (incarico collaborazione)
Rag. Francesco Galbo - sede Alcamo CAT.D6-FUNZIONARIO
P. Ch. Giacomo Luca Raccuglia CAT.D5-FUNZIONARIO
Enol. Giovanni Giardina CAT.D5-FUNZIONARIO (un giorno alla settimana, sportelli di Canicattì)
Enol. Domenico Lentini CAT.D5-FUNZIONARIO
Enologo Giacomo Manzo - sede Marsala CAT.D5-FUNZIONARIO
Enol. Giuseppe Urso - sede Alcamo CAT.D5-FUNZIONARIO
Enol. Gianfranco Mazara (al 50 % con Lab.) - sede Alcamo CAT.D5-FUNZIONARIO
Geom. Francesco Cangemi (ex EAS)(al 50 % con Lab)- sede Alcamo CAT.D4-FUNZIONARIO
Geom. Francesco Motisi (ex EAS) - sede Alcamo CAT.D4-FUNZIONARIO
Dr.ssa Roberta Cinà CAT.C8-ISTRUTTORE
Sig. Giovanni De Maria CAT.C8-ISTRUTTORE
Dr.ssa Rosalia Porru CAT.C8-ISTRUTTORE
Sig.ra Maria Giuseppina Ribaudò CAT.C8-ISTRUTTORE
Sig. Calogero Piazza CAT.C5-ISTRUTTORE
Dr.ssa Silvana Farinella (Resais)
Dr. Sergio Russo (Resais)
Sig. Renato Randazzo (Personale ex Pip)
Sig. Salvatore Scelta (Personale ex Pip)

U.O. ORGANISMO DI CONTROLLO E CERTIFICAZIONE OLIO

Dr. Michele Riccobono - Dirigente
Dr. Giancarlo Gualato CAT.D5-FUNZIONARIO
Enologo Giovanni Palermo CAT.D5-FUNZIONARIO
Enologo Leo Prinziavalli (anche ispezioni OdC vino) - sede Marsala CAT.D5-FUNZIONARIO
Sig. Sandro Alletto CAT.C8-ISTRUTTORE
Sig. Giuseppe Melia (Resais) - sede Alcamo

U.O. LABORATORI MULTISITO IRVO (Palermo, Marsala, Milazzo)

Dr. Giuseppe Russo – Dirigente

Laboratorio di Marsala

P.C. Mario Ragusa CAT.D6-FUNZIONARIO
Enologo Giuseppe Genna CAT.D5-FUNZIONARIO
Sig.ra Nadia Ruffino (Personale ex PIP)

Laboratorio di Palermo

Dr.ssa Rita Riotto Dirigente (Incarico di collaborazione - resp. lab Palermo)
Dr.ssa Paola Catanzaro Dirigente (Incarico di collaborazione)
P.Ch. Giuseppe Montano CAT.D6-FUNZIONARIO
P.Ch. Carlo Cappadonia CAT.D5-FUNZIONARIO
Sig.ra Donatella Castello CAT.C8-ISTRUTTORE

Laboratorio di Milazzo

Dr. Alessandro Picciolo CAT.D6-FUNZIONARIO

Sig.ra Annalisa Smedile CAT.D6-FUNZIONARIO

Sportello tecnico Alcamo (sede per funzionari addetti OdCC)

Enol. Gianfranco Mazara (al 50 % con OdCC) CAT.D5-FUNZIONARIO

Geom. Francesco Cangemi (ex EAS) (al 50 % con OdCC) - Alcamo CAT.D4-FUNZIONARIO

Sportello tecnico Canicatti

Sig.ra Failla Rosa CAT.C4-ISTRUTTORE

U.O. RICERCA SPERIMENTAZIONE E TRASFERIMENTO INNOVAZIONE E SOSTENIBILITA'

Dr. Antonio Sparacio – Dirigente

Enologo Salvatore Sparla (Cantina Sperimentale Marsala) CAT.D6-FUNZIONARIO

U.O. MICROBIOLOGIA APPLICATA E BOTEENOLOGIE

Dr. Daniele Oliva – Dirigente

U.O. SUPPORTO AMMINISTRATIVO E START UP PROGETTI

Dr.ssa Adriana Turco – Dirigente





	Dotazione organica effettiva al 31/12/2019						Altro personale al 31/12/2019			
	A	B	C	D	Dirigenti	ex PIP	Resais	D Temp. Det. al 31/12/2019	Dirig. Reg. Sic al 31/12/2019	Sic al 31/12/2019
Ricognizione al 31/12/2019 - DDG 6/2020										
DIREZIONE					3			1	1	
SEGRETERIA O.I.					1					
UFFICIO DI DIREZIONE			2		1					
CONTABILITA' E BILANCIO			2		1	2				
RISORSE UMANE		1	3	2	1	5				
ATTIVITA' FIERISTICHE										
AREA TECNICO SCIENTIFICA				1	1					
ODCC VINI			5	7	3	2	2			
ODCC OLI			1	3	1		1			
LABORATORI MULTISITO			2	8	3	1				
RICERCA SPERIMENTAZIONE				1	1					
MICROBIOLOGIA APPLICATA					1					
SUPPORTO AMMINISTRATIVO					1					
TOTALE	0	1	15	22	18	10	3	1	1	71

AU 2

REGIONE SICILIANA



ISTITUTO REGIONALE DEL VINO E DELL'OLIO

FUNZIONIGRAMMA IRVO

Delibera 3 del 24/4/2020

P R E M E S S A

L'IRVO (ex IRVV) è un Ente Pubblico della Regione Siciliana istituito con L.R. 64/50 e s.m.i., sottoposto alla tutela e vigilanza della Regione.

Con la L.R. n. 25 del 24 novembre 2011 sono state attribuite, in materia di olio, le seguenti competenze:

- a) valorizzazione e promozione dell'olio extravergine di oliva prodotto e confezionato in Sicilia;
- b) valorizzazione e promozione dell'oliva da mensa prodotta e confezionata in Sicilia;
- c) certificazione, ricerca e innovazione nella filiera olivicolo-olearia.

La struttura organizzativa dell'IRVO è articolata come Dipartimento con a capo un Direttore Generale ed un'Area Tecnico-Scientifica.

Oltre al Direttore Generale, dirigente di II fascia del ruolo della Regione Siciliana, sono ad oggi dipendenti dell'IRVO 18 dirigenti di III fascia.

Nello specifico, i 18 Dirigenti IRVO sono suddivisi tra 7 Dirigenti in possesso di Laurea in Giurisprudenza e 11 Dirigenti in possesso di Laurea tecnico-scientifica (1 biologo, 4 chimici, 6 agronomi).

I Dirigenti IRVO sono tutti stati assunti quali vincitori di concorsi pubblici regolarmente banditi dall'Istituto.

In attuazione di quanto previsto dai commi 1 e 6 dell'art. 49 della L.R. 9/2015, l'IRVO, con Delibera del Commissario straordinario n. 4 del 2/9/2015, ha provveduto alla riorganizzazione del proprio apparato amministrativo con riduzione del 30 % del numero delle strutture, secondo quanto ivi previsto.

L'attuale funzionigramma prevede pertanto:

- 1 Area Tecnico Scientifica
- 11 U.O. di base

Tenuto conto dei mutamenti nell'esigenze operative e nei compiti intervenuti nel corso di questi ultimi anni, del considerevole aumento degli adempimenti amministrativo/burocratici e delle connesse responsabilità, è emersa la necessità di una modifica del funzionigramma sotto il profilo dell'attribuzione delle competenze e della riconsiderazione della pesatura delle stesse strutture, fermo restando il numero complessivo fissato con la predetta Delibera 4/2015.

Pertanto, sentiti i dirigenti dell'IRVO, in sintonia con il Commissario Straordinario dr.ssa Alessia Davì e fornite le previste "informazioni" alle OO.SS., si adotta il presente funzionigramma, al fine di assicurare una maggiore aderenza dello stesso all'attuale contesto lavorativo, garantendo altresì efficacia, efficienza e funzionalità delle azioni istituzionali dell'Ente.

FUNZIONIGRAMMA

DIREZIONE

Competenze attribuite dal regolamento di organizzazione

1) U.O. SEGRETERIA ORGANI ISTITUZIONALI

Funzioni di supporto agli Organi Istituzionali (Presidente, Consiglio d'Amministrazione, Collegio dei Revisori)

Attività di segreteria dell'OIV.
Contenzioso e affari legali.
Attività di collaborazione giuridico/normativa.
Pianificazione strategica.

2) U.O. UFFICIO DI DIREZIONE

Attività di supporto al Direttore Generale nell'applicazione del D.lvo 286/99 e s.m.i. in materia di valutazione della Dirigenza e di controlli interni di gestione.
Attività di supporto tecnico all'Organismo Indipendente di Valutazione.
Snellimento procedimenti amministrativi.
Attuazione normative in materia di trasparenza, efficienza, prevenzione ed anticorruzione.
Attuazione normative in materia di protezione dei dati.
Attuazione normativa su prevenzione, protezione, salute e sicurezza dei lavoratori sul lavoro D.Lgs. 81/2008 s.m.i.
Gestione Sistema Informativo, rapporti con l'Agenzia Regionale per l'Innovazione Tecnologica (ARIT) e Sicilia Digitale e attuazione CAD.
Gestione del protocollo.
Gestione ed aggiornamento Sito Web Istituzionale.
Acquisti beni e servizi, gestione patrimoniale, gestione delle utenze, attività del consegnatario.

3) U.O. CONTABILITA' E BILANCIO

Predisposizione Bilanci preventivi e consuntivi.
Predisposizione variazioni e/o storni di bilancio.
Gestione degli impegni di spesa e degli accertamenti, dei mandati e delle reversali.
Tenuta del giornale di cassa.
Fatturazione attiva e passiva ed adempimenti IVA.
Gestione contabile del Full Service su portale telematico organismo di controllo e certificazione.
Gestione rapporti con la Regione per il trasferimento somme ed altri adempimenti previsti dalla legge.
Gestione dei rapporti con il Collegio dei Revisori dell'Ente.
Gestione contabile del Fondo di buonuscita del Personale.

4) U.O. RISORSE UMANE

Stato giuridico ed economico del personale IRVO e delle altre categorie in servizio presso IRVO.
Gestione delle presenze.
Controllo e liquidazione missioni del Personale IRVO.
Formazione ed aggiornamento del personale interno IRVO.
Calcolo e liquidazione buonuscita del personale ed anticipazioni.
Sorveglianza sanitaria del Personale.
Applicazione della normativa sulle pari opportunità, benessere dei lavoratori contro le discriminazione all'interno dei luoghi di lavoro, contro le molestie sessuali, normativa antifumo.
Gestione servizi di portineria.
Personale in quiescenza.
Rapporti con l'Ufficio procedimenti disciplinari.

5) U.O. ATTIVITÀ FIERISTICA E PROMOZIONE DEI VINI E DEGLI OLI DI SICILIA

- Organizzazione e partecipazione a fiere e iniziative del settore enologico ed oleario.
- Strategie e programmi per lo sviluppo dell'entoturismo sostenibile in Sicilia.
- Partecipazione ad eventi nazionali ed internazionali del settore enologico ed oleario.
- Attività di comunicazione e promozione mirate alla valorizzazione dei vini e degli oli.

AREA TECNICO-SCIENTIFICA

All'ATS sono affidate le sotto elencate materie; in ordine alle attività attribuite nel presente funzionigramma alla competenza delle singole Unità Operative ad essa appartenenti (da 6 a 11), svolge un'azione di coordinamento ed indirizzo:

- Applicazione normative comunitarie e nazionali in materia di certificazione e controllo dei vini ed oli a DOP/IGP.
- Mantenimento accreditamento dei Laboratori Multisito dell'IRVO.
- Accreditamento degli Organismi di Controllo e Certificazione Vini ed Oli.
- Coordinamento degli ispettori IRVO e degli ispettori collaboratori per le visite ispettive presso operatori della filiera vitivinicola e della filiera olearia a DOP/IGP.
- Programmi e interventi in materia di ricerca industriale, ricerca applicata, sperimentazione e sviluppo precompetitivo nel settore vitivinicolo ed olivicolo-oleario.
- Sviluppo di reti di cooperazione per nuovi prodotti, processi, tecnologie nel settore vitivinicolo ed olivicolo-oleario.
- Sviluppo di progetti di ricerca nell'ambito della sostenibilità.
- Attività di ricerca e sperimentazione nell'ambito delle diverse discipline scientifiche che investono i processi delle filiere vitivinicola ed olivicola-olearia, con particolare riguardo alla sostenibilità.
- Attività di ricerca e sperimentazione nell'ambito delle biotecnologie applicate all'enologia e alla viticoltura ed al settore olivicolo-oleario.
- Agrometeorologia e climatologia applicata alla vite ed all'olivo: modelli predittivi e agricoltura di precisione.
- Sistemi informativi territoriali.
- Servizi di consulenza aziendale alle imprese del settore vitivinicolo ed olivicolo-oleario.
- Formazione nell'ambito del settore vitivinicolo ed olivicolo-oleario.
- Attività di ricerca, sperimentazione e formazione anche in collaborazione con centri di ricerca, università ed altri soggetti pubblici o privati per l'organizzazione e la realizzazione di progetti di ricerca, sperimentazione e formazione.
- Acquisizione e trasferimento delle innovazioni di prodotto e/o di processo in favore dei soggetti delle filiere vitivinicola ed olivicola-olearia.
- Collaborazione con Consorzi di tutela e comitati promotori su proposte di disciplinare per il riconoscimento o modifiche delle denominazioni di origine.
- Attività inerenti alle competenze dell'IRVO quale organismo di consulenza aziendale in agricoltura ai sensi dell'art.5 del D.M. 03.02.2016 n.1259.

6) U.O. ORGANISMO DI CONTROLLO E CERTIFICAZIONE VINI

- Applicazione normative comunitarie e nazionali in materia di certificazione e controllo dei vini a DOP/IGP.
- Segreteria Organismo di controllo.
- Gestione del processo di certificazione dei vini a DOP.
- Accreditamento dell'Organismo di Controllo e Certificazione Vini.
- Protezione dei dati degli interessati secondo la normativa vigente.

Raccolta, elaborazione, analisi e diffusione dei dati viticoli ed enologici di carattere regionale, nazionale ed internazionale.

Informazione e consulenza alle aziende su normativa regionale, nazionale e comunitaria di settore.

Collaborazione con il MIPAAF per le proposte di regolamenti comunitari e relativi decreti ministeriali che regolano il settore vitivinicolo.

Collaborazione con la Regione per le proposte legislative e attuative in materia vitivinicola e pareri tecnici su proposte di disciplinare per il riconoscimento o modifiche delle denominazioni di origine.

Collaborazione con Consorzi di tutela e comitati promotori su proposte per il riconoscimento o modifiche dei disciplinari.

7) U.O. ORGANISMO DI CONTROLLO E CERTIFICAZIONE OLI

Applicazione normative comunitarie e nazionali in materia di certificazione e controllo degli oli a DOP/IGP.

Segreteria Organismo di controllo.

Gestione del processo di certificazione degli oli a DOP/IGP.

Accreditamento dell'Organismo di Controllo e Certificazione Oli.

Protezione dei dati degli interessati secondo la normativa vigente.

Raccolta, elaborazione, analisi e diffusione dei dati olivicoli ed oleari di carattere regionale, nazionale ed internazionale.

Informazione e consulenza alle aziende su normativa regionale, nazionale e comunitaria di settore.

Collaborazione con il MIPAAF e la Regione per proposte legislative e attuative per il settore olivicolo-oleario.

Collaborazione con Consorzi di tutela e comitati promotori su proposte per il riconoscimento o modifiche dei disciplinari.

8) U.O. LABORATORI MULTISITO IRVO

Attività inerenti al mantenimento dell'accREDITAMENTO dei Laboratori Multisito dell'IRVO.

Gestione dei Laboratori IRVO e degli sportelli tecnico-informativi periferici (Sportello di Alcamo, di Canicattì e di Milazzo).

Attività inerenti al Sistema di Gestione per la Qualità dei Laboratori Multisito (Palermo e Marsala) e per l'accREDITAMENTO con l'Ente Nazionale abilitato al servizio ai fini del mantenimento delle autorizzazioni ministeriali al rilascio della certificazione ufficiale nel settore enologico ed oleario.

Certificazione conto terzi.

Gestione efficace dei campioni destinati alla certificazione dei vini e degli oli a DOP/IGP.

9) U.O. RICERCA, SPERIMENTAZIONE E TRASFERIMENTO INNOVAZIONE NELLE FILIERE VITIVINICOLA ED OLIVICOLA-OLEARIA

Attività di ricerca e sperimentazione nell'ambito delle diverse discipline scientifiche che investono i processi delle filiere vitivinicola ed olivicola-olearia, con particolare riguardo alla sostenibilità.

Gestione di progetti di ricerca industriale, ricerca applicata, sperimentazione e sviluppo precompetitivo nel settore vitivinicolo e olivicolo-oleario.

Gestione dei vigneti e/o uliveti sperimentali e della Cantina Sperimentale di Marsala.

Agrometeorologia e climatologia applicata alla vite ed all'olivo: modelli predittivi e agricoltura di precisione
Sistemi informativi territoriali.
Attività di consulenza alle aziende vitivinicole ed olivicole-olearie, per problemi di natura agronomica, enologica ed olearia.

10) U.O. MICROBIOLOGIA APPLICATA E BIOTECNOLOGIE

Attività di ricerca e sperimentazione nell'ambito della microbiologia e delle biotecnologie applicate all'enologia e alla viticoltura ed al settore olivicolo-oleario.
Gestione di progetti di ricerca industriale, ricerca applicata, sperimentazione e sviluppo precompetitivo nel settore vitivinicolo e olivicolo-oleario.
Attività di consulenza alle aziende vitivinicole ed olivicole-olearie per problemi di natura microbiologica.
Attività di formazione nell'ambito della microbiologia e delle biotecnologie applicate alla vitivinicoltura ed al settore olivicolo-oleario.

11) SUPPORTO AMMINISTRATIVO E START-UP PROGETTI

Supporto amministrativo, finanziario e contabile per le attività demandate all'Ente con particolare riferimento alle attività dell'Area Tecnico-Scientifica.
Start up Progetti: individuazione, monitoraggio ed assistenza per la predisposizione dei progetti a valenza regionale, nazionale e comunitaria.
Attività di monitoraggio amministrativo, finanziario e contabile compresa la rendicontazione dei progetti tecnico-scientifici di cui l'IRVO è beneficiario.
Attività inerenti alle competenze dell'IRVO quale Ente di Formazione della Regione Siciliana.

Gli incarichi delle postazioni dirigenziali individuate nel presente funzionigramma saranno affidati con procedure d'interpello, al fine di consentire alla Direzione Generale la valutazione dei Dirigenti più idonei per lo svolgimento degli incarichi in questione.

I criteri di affidamento degli incarichi sono quelli indicati dalla L.R. 10/00 e dal vigente CCRL della Dirigenza.

Pertanto nell'affidamento degli incarichi in rapporto alla natura degli obiettivi ed alla complessità della struttura si terrà conto di:

- a) attitudini e capacità professionale del singolo dirigente, valutate anche in considerazione dei risultati conseguiti con riferimento agli obiettivi prefissati;*
- b) specifiche competenze ed esperienza posseduta;*
- c) rotazione degli incarichi, fermo restando la necessità di garantire la più efficace ed efficiente utilizzazione delle risorse in relazione ai mutevoli assetti funzionali ed organizzativi, tenuto conto di quanto previsto nel P.T.P.C.*

Ai Dirigenti IRVO che non ricopriranno l'incarico dell'ATS e delle altre 11 Unità Operative saranno affidati incarichi di collaborazione/studio da espletare all'interno delle attività facenti capo agli Organi Istituzionali, alla Direzione Generale o a quelle dell'Area Tecnico Scientifica.

PESATURA DELLE STRUTTURE

La pesatura delle strutture organizzative, con le competenze individuate nel presente funzionigramma, tiene conto dei criteri previsti dalla delibera di Giunta 326/2016, di seguito riportati:

	Caratteristica
1	Rilevanza strategica della postazione dirigenziale all'interno della struttura organizzativa di appartenenza.
2	Rilevanza strategica della postazione dirigenziale rispetto al programma di Governo ed alle direttive impartite dall'Organo di indirizzo politico.
3	Rilevanza delle risorse finanziarie e/o umane gestite.
4	Svolgimento di funzioni ispettive, di controllo o di monitoraggio.
5	Espletamento di funzioni amministrative e/o professionali di particolare complessità.
6	Grado di esposizione della struttura a rischio corruttivo.
7	Attività di impulso e coordinamento endodipartimentale e/o interdipartimentale.
8	Funzioni di particolare rilievo intrattenute con i Dipartimenti e/o enti regionali e/o organi statali e/o sovranazionali.
9	Rilevante rapporto con l'utenza.

AREE E SERVIZI

1. a ciascuna postazione dirigenziale Area/Servizio è attribuito il peso 100 ove ricorrano almeno 5 delle predette caratteristiche;
2. a ciascuna postazione dirigenziale Area/Servizio è attribuito il peso 90 ove ricorrano almeno 4 delle predette caratteristiche;
3. a ciascuna postazione dirigenziale Area/Servizio è attribuito il peso 80 ove ricorrano meno di 4 delle predette caratteristiche

UNITA' OPERATIVE DI BASE

1. a ciascuna postazione dirigenziale Unità operativa è attribuito il peso 100 ove ricorrano almeno 5 delle predette caratteristiche;
2. a ciascuna postazione dirigenziale Unità operativa è attribuito il peso 90 ove ricorrano almeno 4 delle predette caratteristiche;
3. a ciascuna postazione dirigenziale Unità operativa è attribuito il peso 80 ove ricorrano almeno 3 delle predette caratteristiche;
4. a ciascuna postazione dirigenziale Unità operativa è attribuito il peso 70 ove ricorrano meno delle predette caratteristiche.

Al fine di garantire il giusto equilibrio per le strutture fra competenze/responsabilità e relativa pesatura/remunerazione, sono state quindi valutate le postazioni dirigenziali in funzione delle 9 caratteristiche individuate, con determinazione del peso da assegnare.

Per l'ATS, che è attualmente l'unica struttura intermedia dell'Ente, viene previsto un importo di retribuzione parte variabile di €.12.500,00 tenuto conto della pesatura sotto riportata.

Struttura	crit. 1	crit. 2	crit. 3	crit. 4	crit. 5	crit. 6	crit. 7	crit. 8	crit. 9	PESO
AREA TECNICO SCIENTIFICA	x	x			x		x	x		100

Per quanto riguarda le U.O., il quadro delle pesature è determinato come segue.

Unità Operativa	crit. 1	crit. 2	crit. 3	crit. 4	crit. 5	crit. 6	crit. 7	crit. 8	crit. 9	PESO
SEGRETERIA O.I.					x	x	x	x		90
UFFICIO DI DIREZIONE	x	x	x	x	x	x				100
CONTABILITA' E BILANCIO			x	x	x	x	x	x		100
RISORSE UMANE			x		x	x		x		90
ATTIVITA' FIERISTICHE					x	x			x	80
ODCC VINI	x		x	x	x	x			x	100
ODCC OLI				x	x	x			x	90
LABORATORI MULTISITO	x		x		x				x	90
RICERCA SPERIMENTAZIONE					x		x	x		80
MICROBIOLOGIA APPLICATA					x		x	x		80
SUPPORTO AMMINISTRATIVO					x		x	x		80

Per le U.O., a ciascuna delle fasce determinate dal peso viene attribuito il range di importo di seguito riportato, basato sul numero delle caratteristiche.

Fascia	n. caratteristiche	Range		Peso	n. strutture
		da	a		
4	da 0 a 2	€ 3.874,00	€ 5.500,00	70	0
3	3	€ 5.501,00	€ 7.000,00	80	4
2	4	€ 7.001,00	€ 8.000,00	90	4
1	da 5 a 9	€ 8.001,00	€ 12.000,00	100	3

Il valore economico degli incarichi dirigenziali sarà determinato, in funzione della disponibilità finanziaria, nell'ambito del range appartenente alla fascia di pesatura individuata.

Per gli incarichi di collaborazione/studio viene previsto un importo da 0,00 a 3.874,00 €, da attribuire in rapporto alla rilevanza ed alla complessità dell'incarico affidato.

RUOLO ORGANICO DEL PERSONALE DELL'ISTITUTO REGIONALE DELLA VITE E DEL VINO

<u>RUOLI E QUALIFICHE</u>	Posti in organico	TOTALI
- Direttore	1	1
<u>RUOLO AMMINISTRATIVO</u>		
- Dirigente superiore	5	
- Dirigente	13	
- Assistente	18	
- Assistente contabile	8	
- Archivista	12	
- Stenodattilografo	2	
- Dattilografo	8	
- Agente tecnico	7	
- Commesso	9	
Totale	82	82
<u>RUOLO TECNICO</u>		
- Dirigente superiore	3	
- Dirigente agronomo	8	
- Dirigente chimico	6	
- Dirigente biologo	2	
- Assistente enotecnico	12	
- Assistente perito chimico	5	
- Assistente agrario	5	
- Assistente informatico	3	
- Operatore informatico	9	
- Operaio comune	2	
Totale	55	55
Totale posti in organico		138

All 4

pensionamenti previsti		
2020	2021	2022
qualifica	qualifica	qualifica
C	C	
Dirigente III	Dirigente III	
2	2	

	dotazione organica 2020												
	categoria A			categoria B			categoria C			categoria D			Dirigenti
	2019	esigenze	totale	2019	esigenze	totale	2019	esigenze	totale	2019	esigenze	totale	2019
DIREZIONE	0		0	0		0	0		0	0		0	3
SEGRETERIA O.I.	0		0	0	1	1	0		0	0		0	1
UFFICIO DI DIREZIONE	0		0	0		0	2	1	3	0	1	1	1
CONTABILITA' E BILANCIO	0		0	0		0	2		2	0	1	1	1
RISORSE UMANE	0	2	2	1		1	3	1	4	2	1	3	1
ATTIVITA' FIERISTICHE	0		0	0		0	0		0	0	1	1	0
AREA TECNICO SCIENTIFICA	0		0	0		0	0	1	1	1	1	2	1
ODCC VINI	0		0	0	2	2	5	1	6	7	2	9	3
ODCC OLI	0		0	0	2	2	1		1	3	1	4	1
LABORATORI MULTISITO	0		0	0	2	2	2		2	8	1	9	3
RICERCA SPERIMENTAZIONE	0		0	0	1	1	0		0	1		1	1
MICROBIOLOGIA APPLICATA	0		0	0		0	0		0	0	1	1	1
SUPPORTO AMMINISTRATIVO	0		0	0		0	0		0	0		0	1
TOTALE	0	2	2	1	8	9	15	4	19	22	10	32	18

	dotazione organica 2021												
	categoria A			categoria B			categoria C			categoria D			Dirigenti
	2020	esigenze	totale	2020	esigenze	totale	2020	esigenze	totale	2020	esigenze	totale	2020
DIREZIONE	0		0	0		0	0		0	0		0	0
SEGRETERIA O.I.	0		0	0	1	1	0		0	0		0	1
UFFICIO DI DIREZIONE	0		0	0		0	2	1	3	0	1	1	1
CONTABILITA' E BILANCIO	0		0	0		0	2		2	0	1	1	1
RISORSE UMANE	0	2	2	1		1	3	1	4	2	1	3	1
ATTIVITA' FIERISTICHE	0		0	0		0	0		0	0	1	1	1
AREA TECNICO SCIENTIFICA	0		0	0		0	0	1	1	1	1	2	1
ODCC VINI (in caso di conferma incarico autorità di controllo)	0		0	0	2	2	5	1	6	7	2	9	3
ODCC OLI	0		0	0	2	2	1		1	3	1	4	2
LABORATORI MULTISITO	0		0	0	2	2	2		2	8	1	9	3
RICERCA SPERIMENTAZIONE	0		0	0	1	1	0		0	1		1	1
MICROBIOLOGIA APPLICATA	0		0	0		0	0		0	0	2	2	1
SUPPORTO AMMINISTRATIVO	0		0	0		0	0		0	0	1	1	1
TOTALE	0	2	2	1	8	9	15	4	19	22	12	34	17

	dotazione organica 2022												
	categoria A			categoria B			categoria C			categoria D			Dirigenti
	2021	esigenze	totale	2021	esigenze	totale	2021	esigenze	totale	2021	esigenze	totale	2021
DIREZIONE	0		0	0		0	0		0	0		0	0
SEGRETERIA O.I.	0		0	1		1	0		0	0		0	0
UFFICIO DI DIREZIONE	0		0	0		0	3		3	1		1	1
CONTABILITA' E BILANCIO	0		0	0		0	2		2	1		1	1
RISORSE UMANE	0		2	1		1	4		4	3		3	1
ATTIVITA' FIERISTICHE	0		0	0		0	0		0	1		1	1
AREA TECNICO SCIENTIFICA	0		0	0		0	1		1	2		2	1
ODCC VINI (in caso di conferma incarico autorità di controllo)	0		0	2		2	6		6	9		9	3
ODCC OLI	0		0	2		2	1		1	4		4	2
LABORATORI MULTISITO	0		0	2		2	2		2	9		9	3
RICERCA SPERIMENTAZIONE	0		0	1		1	0		0	1		1	1
MICROBIOLOGIA APPLICATA	0		0	0		0	0		0	2		2	1
SUPPORTO AMMINISTRATIVO	0		0	0		0	0		0	1		1	1
TOTALE	0	0	2	9	0	9	19	0	19	34	0	34	16

Ad 6

capitolo	denominazione	2011		2012		2013	
		delibera 17/2016	delibera 1/2017	delibera 1/2017	delibera 2/2017		
9	rimborso oneri direttore	108.536,32					
10	retrib direttore	14.418,90			78.699,35		
11	retrib dirigenti	1.231.245,96	1.150.636,73		1.203.346,56		
12	retrib comparto	1.585.388,83	1.479.407,89		1.606.741,30		
13	retrib ruolo esaurimento	243.446,92	250.653,23		244.047,48		
15	FAMP	262.387,19	262.387,43		262.387,35		
18	oneri pers distaccato da region	426.616,00	1.216,27				
20	oneri personale ruolo	831.995,00	710.422,08		788.314,04		
21	oneri personale ruolo esaur.	60.910,00	60.408,62		65.650,38		
22	assic. Obbligatoria (INAIL)	24.804,66	26.132,70		73,68		
25	retrib ex EAS	141.540,80	135.389,32		176.130,44		
27	risultato dirigenti		166.863,73		88.657,66		
28	parte variabile dirigenti		104.961,21		91.139,02		
29	retrib T. determinato		25.524,26		13.938,83		
		4.931.290,58	4.374.003,47		4.619.126,09		

Media triennio 4.641.473,38

AU 7

2019
ricognizione DDG 6/20
63.814,85
32.780,27
1.091.673,08
1.297.961,44
87.171,02
193.812,00
655.354,42
23.103,32
9.024,24
144.664,23
71.802,66
96.750,58
23.743,95
3.791.656,06