

Allegato alla deliberazione del Consiglio n. 28 del 15.12.2023

Allegato B al PIAO 2023 - 2025

Piano dei fabbisogni di personale Periodo 2023-2025

Piano adottato, ai sensi dell'art. 6, comma 6, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, con le modalità semplificate previste nel decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro delle economie e delle finanze del 30/06/2022.

1. **Premessa**

Il PTFP deve essere adottato annualmente, all'interno del Piao - Sezione 3 - Organizzazione e capitale umano, per tenere conto delle nuove esigenze organizzative, funzionali e normative.

La definizione del Piano Triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), ai sensi dell'articolo 6 del D.Lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo 4 del D.Lgs. n. 75 del 2017, rappresenta anche la sede nell'ambito della quale viene stabilita la consistenza e l'articolazione della dotazione organica. La nuova disciplina introdotta dal D.Lgs. n. 75/2017 è diretta a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, quale "contenitore" rigido, sostituendolo con una configurazione variabile della stessa, coerente con la dinamica della programmazione dei fabbisogni di personale, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, garantendo la neutralità finanziaria delle periodiche rimodulazioni e fermo restando che la copertura dei posti vacanti avvenga nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente,

Il presente documento di programmazione del fabbisogno del personale rappresenta l'aggiornamento del Piano 2022-2024.

Il presente piano, relativo al periodo 2023-2025 aggiorna e ridefinisce la programmazione dei fabbisogni precedentemente adottata con delibera del consiglio n. 55/2022 per l'anno 2022, tenendo conto delle concrete ed attuali esigenze organizzative, dei fabbisogni di personale rilevati e comunicati, delle matrici dei profili professionali, del dizionario delle competenze, nonché dei titoli di studio per l'accesso ai singoli profili individuati nelle matrici professionali, e delle risorse di cui all'art. 4 della L.R. 14/2019, in analogia a quanto effettuato dalla Regione Siciliana, delibera di Giunta Regionale n. 481/2021, del D.L. 80/2021 con cui è stato istituito il PIAO, del Decreto

Interministeriale del 30/06/2022 che definisce i contenuti e lo schema tipo del Piao e le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti.

2. Situazione di partenza

La situazione di partenza, da cui muove la presente programmazione, viene di seguito descritta con riferimento a:

- organici;
- organigramma;
- previsioni cessazioni.

Organico

L'art. 4 del D.lgs n. 75/2017, ha introdotto, come in premessa indicato, alcuni elementi finalizzati al superamento del concetto di dotazione organica quale contenitore di risorse umane da cui partire per definire il PTFP, in rigida dipendenza dei posti vacanti e delle figure professionali in esso contenute, traducendo la "dotazione organica" in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile e che il piano dei fabbisogni non può superare.

Pertanto 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 a tempo indeterminato che ogni singola Pubblica Amministrazione ritiene necessario per garantire le prestazioni che è tenuta ad erogare, nei limiti delle facoltà assunzionali previsti dalla normativa vigente e della neutralità finanziaria della rimodulazione, nell'ambito della spesa potenziale massima, imposta dalla legge.

La pianta organica vigente risulta adottata dal Consiglio del Parco dell'Etna con delibera n.54/2022, ed aggiornata al 01/01/2023 con delibera del Consiglio del Parco n.5 del 19/5/2023.

In materia di organico va posta l'attenzione sull'art. 49 "Norme di armonizzazione, contenimento ed efficientamento della Pubblica Amministrazione", c. 3, 4 e 6 della L.R. 9/2015, e della L.R. 9/2021 art. 10, applicato alla struttura dell'Ente con la suddetta Delibera del Consiglio n. 5/2023 che ridetermina per l'anno 2023 la pianta organica come da seguente tabella.

Dotazione organica e personale in servizio	Dotazione organica rideterminata al 31/12/2022	Coperti con personale in servizio al 31/12/2022	Vacanze in organico al 01/01/2023
Dirigenti II Fascia	0	0	0
Dirigenti III fascia	9	6	3
Funzionari direttivi D	22	6	16
Istruttori Direttivi C	14	4	10
Collaboratori B	6	4	2
Operatori A	3	3	0
Addetto stampa D	1	0	1
Personale di Vigilanza Guardiaparco	10	0	10
Totale	65	23	42

Organigramma e situazione incarichi dirigenziali al 31/12/2022

- 1) Direzione – Preposto dirigente III fascia
- 2) U.O.1: Affari Generali, Contenzioso, sanzioni amministrative e Gestione del Personale , preposto dirigente III fascia;
- 3) U.O.2 : Affari finanziari, Bilancio e Patrimonio e Segreteria Organi, preposto dirigente III fascia;
- 4) U.O.3: Ricerca vulcanologica e Fruizione, preposto dirigente III fascia;
- 5) U.O.4: Gestione forestale e abusi edilizi, preposto dirigente III fascia;
- 6) U.O.5: Gestione agricola edilizia pubblica e privata, preposto dirigente III fascia;

Cessazioni previste, dotazione organica, vacanze in organico

La tabella seguente fornisce i dati sulle cessazioni di personale nel 2022 e una previsione delle cessazioni previste negli anni 2023 - 2025. La previsione, alla data del 31/12/2022, si basa, nei casi in cui non sono disponibili informazioni puntuali sull'anzianità contributiva, sul criterio del raggiungimento del requisito ordinamentale dell'età anagrafica, vecchiaia o leggi speciali. Si rileva la cessazione, nell'anno 2023, di un dirigente di III fascia con decorrenza 01/12/2023, e che non è possibile, al momento, ipotizzare cessazioni in termini di legge per gli anni 2024 e 2025.

In ragione della cassa previdenziale di appartenenza, la gestione AGO dell'INPS, l'Ente ha applicato per gli anni 2019 -2021 il D.L. 28 gennaio 2019 n.4 convertito con modificazioni dalla legge 28 marzo 2019 n.26, ed in particolare l'art. 14 "Quota 100", ai propri dipendenti. Non ci sono stati casi di richieste di pensionamento "Quota 102" e/o "Quota 103".

Per le cessazioni, si tratta, in ogni caso, di previsioni che potrebbero subire variazioni nella loro collocazione temporale, sia per effetto di diverse scelte fatte dagli interessati in possesso dei requisiti per una forma di pensione facoltativa sia per la circostanza che alcune delle persone previste in uscita a 67 anni potrebbero non aver raggiunto, al compimento di tale soglia anagrafica, i requisiti per il "diritto a pensione". In tal caso, come è noto, non vi sarebbe risoluzione del rapporto di lavoro che continuerebbe fino alla maturazione del diritto alla pensione. E' possibile, peraltro, che alcune unità di personale previste in uscita a 67 anni decidano di anticipare il loro pensionamento, rispetto alla collocazione temporale prevista nel piano, a seguito di opzione per la pensioni anticipate.

Cessazioni	Cessazioni 2022	Cessazioni presunte 2023	Cessazioni presunte 2024	Cessazioni presunte 2025
Dirigenti II Fascia	1	0	0	0
Dirigenti III Fascia	0	1	0	0
Funzionari direttivi D	3	0	0	0
Istruttori Direttivi C	1	0	0	0
Collaboratori B	1	0	0	0
Operatori A	0	0	0	0
Addetto stampa D	0	0	0	0
Personale di Vigilanza Guardiaparco	0	0	0	0
Totale	6	1	0	0

Dalle cessazioni del personale in servizio scaturiscono le cancellazioni dalle posizioni esistenti in pianta organica in applicazione della l.r. 9/2015 art. 49, per il triennio 2018-2020, in numero pari al

50 per cento dei soggetti comunque cessati dal servizio nell'anno precedente. Per l'anno 2021 interviene la l.r. 9 del 15/04/2021 che all'art. 10 prevede dal 2021 e per il triennio 2022-2024 una ulteriore riduzione della pianta organica in ragione del 100% dei soggetti cessati in categoria A e B, 40% in categoria C, 30% in categoria D, 70% per i dirigenti cessati. Di seguito la tabella delle cancellazioni previste dalla pianta organica per anno:

Cancellazioni	Cancellazioni ex l.r. 9/2021 (operate sui cessati nel 2022)	Cancellazioni ex l.r. 9/2021 (da operare nel 2024 sui cessati nel 2023)	Cancellazioni ex l.r. 9/2021 (da operare nel 2025 sui cessati nel 2024). Non indicate per cessata decorrenza l.r.
Dirigenti II Fascia	1	0	
Dirigenti III Fascia	0	0	
Funzionari direttivi D	1	0	
Istruttori Direttivi C	0	0	
Collaboratori B	1	0	
Operatori A	0	0	
Addetto stampa D	0	0	
Personale di Vigilanza Guardiaparco	0	0	
Totale	3	0	

A seguito di eventuali successive cancellazioni da operare per legge sulla pianta organica non prevedibili alla data di redazione del presente Piano, le stesse ridetermineranno la necessità di modifica della pianta organica.

3. Blocco Assunzioni

Il comma 15 dell' Art. 12 "Disposizioni varie" della L.R. 25/05/2022 n. 13 "Legge di stabilità regionale 2022-2024" vietava, fino al 31 dicembre 2022, di procedere a nuove assunzioni, promozioni e modifiche della pianta organica in enti sottoposti a controllo e vigilanza della Regione, norma a cui l'Ente si è attenuto.

La l.r. 9/2021, art. 10 c. 4 vieta fino al 31/12/2023 l'assunzione a tempo indeterminato di personale con qualifica dirigenziale.

La normativa vigente non prevede il divieto delle assunzioni a tempo determinato modalità di incarico prevista per il Direttore dell'Ente che costituisce il vertice della struttura, vacante a partire dal 13 marzo c.a..

4. Fabbisogno di personale

Il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione, con le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani dei fabbisogni del personale da parte delle pubbliche amministrazioni" del maggio 2018 e delle "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche" del Ministro per la Pubblica amministrazione di intesa con il Ministro dell'Economia e delle finanze, emanate con decreto interministeriale 22 luglio 2022, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 215 del 14 settembre 2022, ha avviato un percorso finalizzato ad individuare indicatori e parametri, standard che possono consentire in futuro di ottimizzare e razionalizzare quantitativamente e qualitativamente i fabbisogni di personale tramite specifici

modelli standard, partendo dalla mappatura dei processi, procedendo con l'analisi quantitativa delle risorse umane quale consistenza numerica rispetto ad attività e procedimenti. Inoltre la Regione Siciliana con la Deliberazione di giunta n. 481 del 29/10/2020 ha approvato le matrici dei profili professionali e il dizionario delle competenze, nonché il documento recante l'individuazione dei titoli di studio per l'accesso ai singoli profili individuati nelle matrici professionali, da utilizzare per l'avvio delle procedure a valere sulle risorse di cui all'art.4 della L.R. 14/2019 e per il rilievo dei fabbisogni di personale, nelle more della definizione del nuovo ordinamento professionale dei dipendenti della regione siciliana e degli enti di cui all'art. 1 della L.R. 10/2000, secondo le previsioni del vigente C.C.R.L.

L'Ente Parco dell'Etna, che applica ai propri dipendenti il medesimo contratto collettivo regionale del lavoro dei dipendenti della Regione Siciliana, in esecuzione della Delibera del Comitato esecutivo dell'Ente n. 10 del 25/02/2021, si adegua alla Deliberazione di giunta n. 481 del 29/10/2020 per le matrici dei profili professionali e il dizionario delle competenze, nonché per il documento recante l'individuazione dei titoli di studio per l'accesso ai singoli profili individuati nelle matrici professionali per l'avvio delle procedure concorsuali.

L'analisi del fabbisogno di personale di cui al presente aggiornamento viene fatta tenendo conto di quanto sopra specificato e delle esigenze funzionali della struttura.

Va rilevato che, a norma del combinato disposto dell'art. 6, comma 1, e dell'art. 33 del D. Lgs. 30/03/2001, n. 165 e s.m.i., non sussistono attualmente, stante la generale carenza di personale, situazioni di soprannumero e di eccedenza di personale in relazione alle esigenze funzionali e finanziarie dell'Ente giusta nota U.O. n.1 prot. 3915/2023.

Vanno considerate le attività istituzionali dell'Ente e le potenzialità esterne, anche, in materia di progettazione europea.

Tenuto conto del personale cessato dal servizio, della vigente pianta organica, delle assunzioni obbligatorie, e delle risorse disponibili, alla data odierna e con la vigente normativa, per il ricambio generazionale, l'amministrazione dell'Ente avrebbe bisogno di potenziare la dotazione organica con le seguenti figure professionali, negli anni di applicazione del presente piano, comunicate dalla Direzione con la nota prot. n. 3913 del 23/06/2023, nota prot. n. 4170 del 04/07/2023, nota 6460/2023 e nota 6763 del 20/11/2023

Categoria	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
Cat. D	6 ⁽¹⁾		
Cat. C			
Cat. B	2 ⁽³⁾		
Cat. A			

⁽¹⁾ 1 funzionario legale - 3 funzionari tecnici (architetti, ingegneri,) - 1 funzionario agronomo - 1 funzionario economico finanziario;

⁽³⁾ 2 collaboratori: 1 giardiniere ex L. 68/99 e 1 centralinista non vedente ex l.r. 5/2022 .

A seguito del pensionamento nell'anno 2022 di un dirigente di II fascia, si sono resi disponibili, come comunicato dal dirigente della U.O.2, risorse per €45.901,87 di stipendio tabellare e retribuzione di posizione parte fissa €7.747,00 dette risorse sono da destinarsi all'assunzione della figura del Direttore dell'Ente Parco dell'Etna, capo servizio, dirigente che verrà assunto a seguito di concorso pubblico e con incarico a tempo determinato.

Il personale necessario può essere reclutato nei sottoelencati modi:

- Acquisizione di personale in comando

Eventuali unità di personale in comando potranno essere acquisite, nel rispetto delle somme disponibili in bilancio e dei limiti di spesa per il personale, nel corso del periodo coperto dalla programmazione del presente piano, a seguito di cessazioni di personale, al fine di assicurarne la sostituzione, e nei termini della programmazione annuale del fabbisogno di personale, nelle more della definizione delle procedure di nuove assunzioni

- **Mobilità**

Le unità di personale, come indicate nella tabella di cui sopra, saranno acquisite, per colmare in tempi brevi le carenze di personale, così come disposto dalla Direzione dell'Ente con la nota prot. n.4170 del 4/7/2023, mediante quanto previsto dall'articolo 30 del D.lgs n.165/2001 "Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse": "Le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento.....", seguendo le procedure nello stesso indicate, nei limiti dei posti e di spesa nell'ambito delle risorse assunzionali nel rispetto della categoria e inquadramento posseduto nell'ente di provenienza.

- **Nuove assunzioni**

Gli enti di cui all'art. 1 della L.R. 15 maggio 2000 n. 10, tra i quali rientra questo Ente Parco dell'Etna, possano 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.

Si dovrà tenere in conto della l.r. 12/08/2014 n. 21, art. 64 comma 4 e s.m.i., per ultimo modificata con la l.r. n. 2/2023, attingendo all'albo del personale delle società in liquidazione istituito presso l'Ufficio Speciale delle Società in Liquidazione della Regione Siciliana, con riferimento alle figure professionali necessarie a questa amministrazione.

- **Risorse assunzionali**

Tenuto conto delle cessazioni di personale del comparto non dirigenziale cessato negli anni dal 2018 al 2022 si ottengono risorse assunzionali come dettagliato dalla seguente tabella, che riporta il personale cessato dal servizio per anno e le somme utilizzabili per nuove assunzione come da l. r. 14/2019 non ancora utilizzate così come disposto dall'articolo 10 c. 6 della l.r. 9/2021.

Risorse assunzionali art. 4 l.r. 14/2019 e art. 18 della l.r. 9/2021

Anno 2023

Risorse assunzionali maturate nel 2019 sui dipendenti cessati nel 2018 di cui al Piano di Fabbisogno del Personale 2019-2021 non già utilizzate.	17.909,57
Risorse assunzionali maturate nel 2020 sui dipendenti cessati nel 2019 di cui al Piano di Fabbisogno del Personale 2020-2022 non già utilizzate.	0,00
Risorse assunzionali maturate nel 2021 sui dipendenti cessati nel 2020 di cui al Piano di Fabbisogno del	48.605,32

Personale 2021-2023 non già utilizzate.	
--	--

Risorse assunzionali maturate nel 2022 sui dipendenti cessati nel 2021 di cui al Piano di Fabbisogno del Personale 2022-2024 non già utilizzate.	82.811,89
---	------------------

Nel 2022 sono cessati dal ruolo n. 2 D ex art. 14 D.L. 4/2019 (quota 100), n. 1 D ex L. 335/95, 1 C per pensione di anzianità e 1 B per licenziamento senza diritto a pensione

Costo unitario stipendio annuo retribuzione iniziale di categoria D	27.603,96
Somma per 2 cessati categoria D quota 100	-
Somma per 1 cessato categoria D L.335/95	27.603,96
Costo unitario stipendio annuo retribuzione iniziale di categoria C	23.879,43
Somma per 1 cessati categoria C per anzianità	23.879,43
Costo unitario stipendio annuo retribuzione iniziale di categoria B	21.001,36
Somma per 1 cessati categoria B per licenziamento	21.001,36
Applicazione art. 4 l.r. 14/2019 come modificato dalla l.r. 9/2021 (100% del costo dei collocati in quiescenza)	72.484,75

Risorse assunzionali art. 4 l.r. 14/2019 come modificato dalla l.r. 9/2021 per l'anno 2023	221.811,53
---	-------------------

Non si registrano alla data di riferimento del presente piano cessazioni presunte negli anni 2023 e 2024, pertanto si presume che non siano disponibili risorse assunzionali aggiuntive negli anni 2024 e 2025, ultimo di validità del presente Piano.

In merito alle risorse assunzionali relative all'incarico per il Direttore dell'Ente , per le motivazioni sopra riportate sono disponibili euro 53.648,87 (stipendio tabellare dirigente di II e III fascia euro 45.901,87 e retribuzione di posizione fissa euro 7.747,00).

Gli importi delle risorse assunzionali saranno adeguati nel corso del triennio in ragione del numero dei dipendenti effettivamente cessati e dall'applicazione di nuove norme; nel triennio 2023-2025 non sono previste assunzioni a tempo determinato.

5. Progressioni verticali

Riguardo alle verticalizzazioni nel presente piano si applicherà quanto previsto dall'art. 52 c.1 bis del d.lgs. n.165/2001 come modificato dal d.l. n. 80 del 9 giugno 2021: "I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, dei conservatori e degli istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali.

(omissis) Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti (omissis). All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente”, che ha elevato la riserva “di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, ...” con la precisazione che per procedere alle progressioni verticali l'ente provvederà nel merito solo dopo l'acquisizione delle modalità di espletamento delle procedure di verticalizzazione operate dalla Regione Siciliana per i propri dipendenti.

L'Ente sulla scorta dell'analisi delle professionalità esistenti e per la concreta valorizzazione delle stesse individua le figure professionali da ricoprire, eventualmente, con progressione verticali, sui posti disponibili, pari al 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, ...” ove possibile.

6. Copertura finanziaria potenziale

Il costo delle potenziali assunzioni e/o trasferimenti previste dal presente Piano per l'annualità 2023, è il seguente:

N. 6 funzionari D	€ 165.623,77
N. 2 B (L. 68/99 e L.R. 5/2022)	€ 42.002,72
Totale	€ 207.626,49

Dette somme scaturiscono dall'applicazione della l.r. 14/2019 e ss. mm. e ii, in caso di effettiva assunzione, anche mediante mobilità o comando, sarà onere dell'Ente acquisire in termini di legge le somme necessarie ai trattamenti economici spettanti e agli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione.

Al superiore costo va aggiunto l'importo di euro 53.648,87 per l'incarico per il Direttore dell'Ente, in caso di effettiva assunzione, anche mediante mobilità o comando, sarà onere dell'Ente acquisire in termini di legge le somme necessarie ai trattamenti economici spettanti e agli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione.

Non sono previsti costi per assunzioni nel presente Piano per le annualità 2024 e 2025.

Si ottiene un totale di € 207.626,49 quali somme potenziali necessarie per procedere alle eventuali nuove assunzioni e/o trasferimenti più 53.648,87 per l'incarico di Direttore dell'Ente nel triennio 2023-2025 di validità del presente piano.

Ai fini della dimostrazione della sostenibilità finanziaria del presente piano, per come precedentemente esplicitato, le nuove assunzioni avvengono su quote parziali di risparmi su personale cessato dal servizio e collocato in quiescenza, in applicazione dell'art. 4 della l.r. 14/2019.

Complessivamente, pertanto, il piano viene redatto senza maggiori oneri per la finanza dell'Ente.

7. Adempimenti preliminari, controlli, pubblicità e trasparenza

Il presente Piano viene redatto nel rispetto dei vincoli posti dagli obiettivi di finanza pubblica, in raccordo con la U.O. 2 “Affari finanziari, Bilancio e Patrimonio” dell’Ente Parco dell’Etna, che a tale scopo ha rilasciato attestazione per il triennio 2023-2025. Le previsioni di somme relative agli anni seguenti andranno, quindi, verificate ed attestate in relazione alle norme e alle situazioni esistenti nell’anno di riferimento.

Verrà adottato a seguito del parere positivo del Collegio dei Revisori dei Conti dell’Ente Parco dell’Etna.

Il presente Piano, ai sensi dell’art. 16 del d.lgs. n. 33/2013, sarà inoltre pubblicato nella sezione “Amministrazione trasparente” del sito web dell’Ente www.parcoetna.it.

Il Direttore
f.to (Arch. Giovanni Laudani)