

3.3 - SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE (PTFP) 2025-2027

Quadro normativo di riferimento:

D. Lgs. 30-3-2001 n. 165 ad oggetto "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*" come modificato dal D.Lgs. 27-10-2009 n. 150 e ss. mm. ii. per ultima la L. 114/2014;

D. LGS 27-10-2009, N. 150

D.L. 6-7-2012, n. 95, convertito con modificazioni, dalla legge 7/8/2012 n. 135, e in particolare quanto previsto dall'art. 2, comma 10 bis;

D.L. 25/5/2017, n. 74

D.L. 25/5/2017, n. 75

L.Reg. 15 maggio 2000 n. 10 relativa alle norme sulla dirigenza e sui rapporti di impiego e di lavoro alle dipendenze della regione siciliana, in particolare l'art. 23;

Art. 10 della L.R. 15/04/2021 n. 9 "Norme in materia di personale";

D.L. 80/2021;

PREMESSA

L'art. 6, comma 1, D.lgs 30/03/2001, n. 165 e ss.mm.ii. stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici adottando in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale ove prevista nei contratti nazionali.

Il comma successivo stabilisce anche allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di *performance* organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della *performance*, nonché, le

linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6 *ter*. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente.

Il comma 3 del medesimo articolo prevede che in sede di definizione del piano triennale del fabbisogno del personale, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'art. 6 *ter*, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Fermo restando che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite dalla legislazione vigente. Ai sensi del successivo comma 6, le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti previsti non possono assumere nuovo personale.

I commi 2,3 e 6 dell'art. 6 del D.lgs 165/2001 prevedono tra l'altro che per la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche si procede periodicamente e comunque a scadenza triennale, nonché ove risulti necessario a seguito di riordino, fusione, trasformazione o trasferimento di funzioni. Ogni Amministrazione procede adottando gli atti del proprio Ordinamento;

Con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in data 8/5/2018, ai sensi dell'art. 6 *ter* del D.lgs 165/2001, sono state emesse le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni del personale da parte delle amministrazioni pubbliche.

ANALISI PRELIMINARE:

L'art. 6 del D.lgs 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.lgs 75 del 2017, introduce elementi significativi, tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica.

Il termine dotazione organica, nella disciplina precedente, rappresentava il “contenitore” rigido da cui partire per definire i Piani Triennali Fabbisogno del Personale (PTFP), nonché per individuare gli assetti organizzativi delle Amministrazioni; contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate;

La centralità del PTFP, quale strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di *performance* organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, è di tutta evidenza. Il PTFP diventa strumento

programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione.

La nuova visione introdotta dal d.lgs 75/2017, di superamento della dotazione organica, si sostanzia, quindi, nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad *iter* complesso per l'adozione, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le esigenze, quale PFTP.

PIANTA ORGANICA E DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

L'Ente Parco delle Madonie con delibera n. 8 del 3/3/2008, con annesso Regolamento del Personale, rideterminata con delibera n. 35 del 15/11/2011, ad oggetto la rideterminazione Dotazione Organica, ha adottato la rimodulazione della propria Pianta Organica approvata dall'Assessorato del territorio e dell'Ambiente D.A. ARTA n. 194/Gab del 12/10/2011.

La dotazione organica dell'Ente Parco delle Madonie è stata rideterminata in n. 112 posti così suddivisi:

- N. 9 Dirigenti di seconda e terza fascia, di cui n. 1 Direttore dell'Ente;
- N. 28 Funzionari Direttivi, Cat. "D";
- N. 17 Istruttori Direttivo, Cat. "C";
- N. 56 Collaboratori, Cat. "B";
- N. 2 Operatori Cat. A;

Totale 112

Con la delibera del Presidente n. 62 del 23/12/2016, ad oggetto Legge regionale 17/5/2016, n.8 e combinato disposto art. 2 d.l. 6/7/2012, n. 95 e art. 33 d.lgs 30/03/2001, n. 165 (accesso prepensionamento), è stata dichiarata la sussistenza di una situazione di eccedenza, ai sensi Legge regionale 17/5/2016, n. 8 e combinato disposto art. 2 d.l. 6/7/2012, n. 95 e art. 33 D.lgs 30/3/2001 n. 165 (accesso al prepensionamento), pari a n. 3 unità di personale in servizio, delle quali n. 1 unità di personale con qualifica dirigenziale e n. 2 unità di personale con qualifica non dirigenziale;

L'*iter* amministrativo di cui sopra si è concluso solo nei confronti di n. 2 dipendenti (un dirigente e un Istruttore cat. C) a seguito della dichiarazione del diritto a pensione dei predetti da parte dell'INPS.

Alla data del 31/12/2024 la dotazione di personale dell'Ente Parco delle Madonie, al netto delle eccedenze di cui alla sopracitata delibera del presidente n. 62 del 23/12/2016, risulta costituita da n. 110 unità di personale, così distribuito per qualifica:

Area della dirigenza:

- N. 8 Dirigenti di seconda e terza fascia di cui n. 1 Direttore dell'Ente – dei quali risultano occupati n. 2 posti coperti da personale inquadrati nella terza fascia, vacanti 6 posti;

Comparto non dirigenziale

- N. 28 Funzionari Direttivi, cat. "D" dei quali, occupati n. 8 posti, vacanti 20 posti;
- N. 16 Istruttori cat. "C" dei quali, occupati n. 1 posti, vacanti 15 posti;
- N. 56 Collaboratori, cat. "B" dei quali, occupati n. 54 posti;
- N. 2 Operatori cat. A entrambi vacanti;

Il numero dei posti coperti/servizio al 31/12/2024 è di 65 unità di cui: a) Area della Dirigenza: n. 2 Dirigenti terza fascia di ruolo presso l'Ente Parco Madonie; b) Comparto non dirigenziale: n. 63 unità di cui: n. 8 unità di categoria "D" Funzionari di ruolo presso l'Ente Parco Madonie; n. 1 unità di categoria "C" Istruttori di ruolo presso l'Ente Parco Madonie; n. 54 unità di categoria "B". Nell'ultimo trimestre dell'anno 2024, attraverso l'istituto del comando, per anni uno, sono in servizio presso l'Ente altri due funzionari, uno a tempo pieno 36 ore settimanali, e l'altro per 12 ore settimanali.

IL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi e di una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo. Innanzitutto, occorre procedere ad una analisi quantitativa del personale con riferimento alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla *mission* dell'Amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica.

In base alla strutturazione dell'Ente, la stessa è composta da una direzione e da 4 unità operative di base così suddivise: Amministrativa e Vigilanza, Tecnica, Promozione e Fruizione, Affari Finanziari. Alla guida delle Unità Operative è preposto un Dirigente, come individuato, tra l'altro, ai sensi dell'art. 6, comma 7, del vigente Regolamento di Organizzazione dell'Ente Parco delle Madonie.

Nel corrente anno, inoltre, a supporto dell'UOB Affari Finanziari è istituita una posizione organizzativa, alla quale è assegnata una unità di personale del comparto non dirigenziale.

In atto si palesa un'evidente carenza di figure dirigenziali. Infatti, a fronte di quattro unità operativa di base previste nella struttura organizzativa, l'Ente ha nel proprio ruolo soltanto due dirigenti, più un direttore Reggente. Quest'ultimo assolve *ad interim* la responsabilità di due UOB, quella degli Affari Finanziarie quella della Gestione del Territorio Funzioni Tecniche e Conservazione.

Si evidenzia, altresì, che la struttura dell'Ente risulta carente, sia di profili amministrativi, sia di profili tecnici di categoria "D" (Ingegnere, Architetto, Agronomo e/o Forestale, Geologo, Zoologo, Amministrativo).

La carenza di Dirigenti, di personale con qualifica funzionale "D" e "C" sta di fatto determinando una situazione prossima al collasso della struttura tecnico – amministrativa assunta a modello funzionale dell'Ente. Negli anni la situazione è gradualmente peggiorata a seguito di diversi pensionamenti e di mobilità in uscita a cui non è seguita alcuna nuova assunzione.

Come detto sopra, nell'ultimo trimestre dell'anno 2024, attraverso l'istituto del comando, per un anno, sono in servizio presso l'Ente altri due funzionari, uno a tempo pieno 36 ore settimanali, e l'altro per 12 ore settimanali.

FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2025-2027 SUDDIVISO PER CATEGORIE

Premesso quanto sopra, è necessario che l'ente si doti nel breve periodo di:

- n. 2 unità di personale con la qualifica di dirigente, necessarie al fine di poter assumere l'incarico di Responsabile delle Unità operative priva di dirigente;
- n. 7 di categoria "D";
- n. 15 di categoria "C"

Pertanto, vista, altresì, la delibera di Comitato Esecutivo n. 2 del 20/01/2025 avente ad oggetto "Preso atto della stipula del CCRL del Comparto non dirigenziale della Regione Siciliana e degli Enti di cui all'art. 1 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10. Triennio normativo ed economico 2019-2021", il fabbisogno di personale necessario per il triennio 2025-2027 è quello che si riporta:

Categoria funzionale	Fabbisogno personale per categoria
Dirigenti	2

Categoria “D”	7
Categoria “C”	15
Categoria “B”	0
Categoria “A”	0
TOTALE	24

In riferimento al personale “D” funzionari direttivi – i profili professionali richiesti sono quelli di:

Un Ingegnere (diploma di laurea in ingegneria)

Un architetto (diploma di laurea in architettura)

Un Forestale e/o Agronomo (diploma di laurea in Scienze forestali e/o diploma di laurea di agraria e/o equiparate)

Un Geologo (Diploma di laurea in Scienze Geologiche e/o equiparata)

Due Amministrativi (Diploma di laurea (triennale/specialistica o vecchio ordinamento - giuridica – economica o equiparata)

Uno Zoologo (Diploma di laurea in Zoologia e/o equiparata)

In riferimento al personale “C” Istruttori – i profili professionali richiesti sono quelli di:

8 amministrativi, due Ragionieri, due Geometri, tre Agrotecnico/Perito agrario

Categoria Funzionale	Numero di unità di personale	Costo Unitario	Fabbisogno finanziario
dirigenti	2		
Categoria D	7		
Categoria C	15 Anno 2025 art. 24 C.C.R.L.		
TOTALE	24		

Al suddetto importo di € 654.503,98 occorre aggiungere il trattamento economico accessorio previsto dai vigenti CC.CC.RR.LL. del comparto dirigenziale e di quello non dirigenziale, oltre gli oneri riflessi e l'IRAP.

Si precisa che dalla ricognizione effettuata allo stato attuale nella struttura dell'Ente Parco delle Madonie non si evidenziano situazioni di soprannumero o eccedenze di personale.

Piano annuale del fabbisogno 2025-2027

Categoria funzionale	Profilo professionale	Titolo di studio	numero	Anno di assunzione
Dirigenti	laureati	Laurea quinquennale	2	2025-2027
Categoria D	Ingegnere	laurea in ingegneria e/o equiparate	1	2025-2027
Categoria D	Architetto	Laurea in architettura	1	2025-2027
Categoria D	Agronomo e/o Forestale	Scienze forestali e/o laurea di agraria e/o equiparate	1	2025-2027
Categoria D	Geologo	laurea in geologia e/o equiparata	1	2025-2027

Categoria D	Zoologo	laurea in Zoologia e/o equiparata	1	2025-2027
Categoria D	Amministrativo	Laurea (triennale/specialistica o vecchio ordinamento) giuridico-economica e/o equiparata	2	2025-2027
Categoria C	amministrativi	Diploma generico quinquennale	8	2025
Categoria C	ragionieri	Diploma quinquennale di ragioneria e/o equiparate	2	2025
Categoria C	geometri	Diploma quinquennale di geometri e/o equiparate	2	2025
Categoria C	agrotecnico/ perito agrario	Diploma quinquennale di agraria e/o equiparate	3	2025

Le modalità di assunzione del suddetto personale potranno avvenire mediante pubblico concorso esterno con riserva degli interni, qualora la normativa in materia lo consentirà, ovvero per mobilità di personale di ruolo di altre PP.AA.. Le procedure di assunzione, considerata l'urgenza, dovrebbero essere avviate dall'anno 2025. In particolare, ai sensi delle nuove disposizioni contrattuali enunciate all'art. 24 del C.C.R.L. 2019-2021 area del comparto, le progressioni tra le aree dovranno avvenire con le procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti previsti, ed in fase di prima applicazione, come la fattispecie, dovranno definirsi e concludersi entro il 31/12/2025.

I costi aggiuntivi relativi alla copertura dei posti considerati dal suddetto piano di assunzioni saranno previsti nei rispettivi bilanci pluriennali di previsione, la cui copertura finanziaria, ai sensi dell'art. 39 *bis* della legge regionale 6 maggio 1981, n. 98 e successive modifiche e integrazioni, è a totale carico dell'Assessorato Regionale per il territorio e l'Ambiente. L'Avvio della procedura concorsuale per la copertura dei posti previsti nel piano di assunzione è condizionato all'avvenuta copertura

finanziaria da parte dell'Assessorato Regionale del territorio e dell'Ambiente dei relativi costi aggiuntivi derivanti dal piano di assunzione.

Salva ed impregiudicata la possibilità di modificare in qualsiasi momento la presente programmazione triennale di fabbisogno di personale e quella annuale qualora si verificassero esigenze tali da determinare modifiche del quadro di riferimento relativamente al triennio di riferimento.