



Allegato A al PIAO 2022 - 2024

Piano dei fabbisogni di personale Periodo 2022-2024

Piano adottato, ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001, con delibera del Consiglio del Parco n. 55 del 27/12/2022

1. Premessa

Il PTFP deve essere adottato annualmente 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, a tal fine è doveroso richiamare ed attenzionare che l'art. 12 della L.R. 13/2022 "Disposizioni varie", al comma 15 prevede il divieto, 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.

Il presente documento di programmazione del fabbisogno del personale rappresenta l'aggiornamento del piano 2021-2023, e viene elaborato nel rispetto degli indirizzi programmatici e strategici emanati dalla Direzione in data 24/10/2022, in atti al prot. n. 6182.

Il presente piano, relativo al periodo 2022-2024, adottato ai sensi dell'art. 6 e 6 ter D.lgs.165/2001 e s.m.i aggiorna e ridefinisce la programmazione dei fabbisogni precedentemente adottata con delibera del consiglio n.11/2020, e n. 7 e 15 per l'anno 2021, per il necessario adeguamento alla successiva normativa e tiene conto delle concrete ed attuali esigenze organizzative.

Tale pianificazione tiene, anche, conto:

- dei fabbisogni di personale rilevati e comunicati;
- del Piano triennale della Performance 2022/2024 predisposto ai sensi dell'art. 10 del d. lgs. n. 150/2009 e successive integrazioni e modificazioni;
- dell'attuale quadro legislativo, nazionale e regionale in materia di reclutamento ed assunzioni di personale, con particolare riferimento al D.lgs 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", con l'integrazione del D.L. 80/2021, alla L.R. 14/2019 così come integrata dalla L.R. 9/2021, della stessa L.R. 9/2021 ed in particolare dell'art.10, delle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica Regione Siciliana;
- delle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani dei Fabbisogni di Personale da parte delle Amministrazioni pubbliche", emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione l'8 maggio 2018;
- 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, con decreto interministeriale 22 luglio 2022, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 215 del 14 settembre 2022;
- delle matrici dei profili professionali, del dizionario delle competenze, nonché dei titoli di studio per l'accesso ai singoli profili individuati nelle matrici professionali, per l'avvio delle procedure concorsuali a valere sulle 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;
- degli indirizzi strategici e programmatici della Direzione, giusta nota del 24/10/2022, in atti al prot. n. 6182;

- della L.R. 25/05/2022 n. 13 - Legge di stabilità regionale 2022-2024 Art. 12 Disposizioni varie, comma 15: "È fatto divieto, 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."
 - della L. 79/2022 di conversione del D.L. 36/2022;
 - della nota ARTA- Dipartimento Ambiente - Servizio 2, nostro prot. n. 4083/2022, con cui si rammenta l'obbligo di redazione annuale del Piano dei fabbisogni del personale, richiamando l'attenzione sulla difficile situazione dell'erario pubblico, sulla L.R. 13/2022 e sulla L.R. 16/2022;
 - del D.L. 80/2021 con cui è stato istituito il PIAO;
 - del D.P.R. 81/22 "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione" pubblicato sulla GU del 30/06/2022;
 - del Decreto Interministeriale del 24/6/2022 che definisce i contenuti e lo schema tipo del Piao e le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti;
 - del D.P.C.M. - dipartimento della funzione pubblica- 30 giugno 2022, n. 132 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione" pubblicato sulla GURI n. 209 del 07/09/2022.
- Il Presente Piano Triennale di Fabbisogno del Personale verrà inserito nel PIAO.

2. Situazione di partenza

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

- organici;
- organigramma;
- turn-over del personale dal 2016 ad oggi;
- andamento della spesa di personale (con i dati disponibili alla data del documento);
- 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, in rigida dipendenza dei posti vacanti e delle figure professionali in esso contenute, il PTFP) 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. 6 del 21/04/2021, ed aggiornata per l'anno 2022 con delibera del Consiglio del Parco n. 54 del 27/12/2022.

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. 54 del 27/12/2022 che ridetermina per l'anno 2022 la pianta organica come da seguente tabella.

Dotazione organica e personale in servizio al 31/12/2021 (Delibera del Consiglio del Parco n. 54/2022)	Dotazione organica al 31/12/2021	Personale in servizio al 31/12/2021	Vacanze in organico al 31/12/2021
Dirigenti II e III Fascia	10	7	3
Funzionari direttivi D	23	9	14
Istruttori Direttivi C	14	5	9
Collaboratori B	7	5	2
Operatori A	3	3	0
Addetto stampa D	1	0	1
Personale di Vigilanza Guardiaparco	10	0	10
Totale	68	29	39

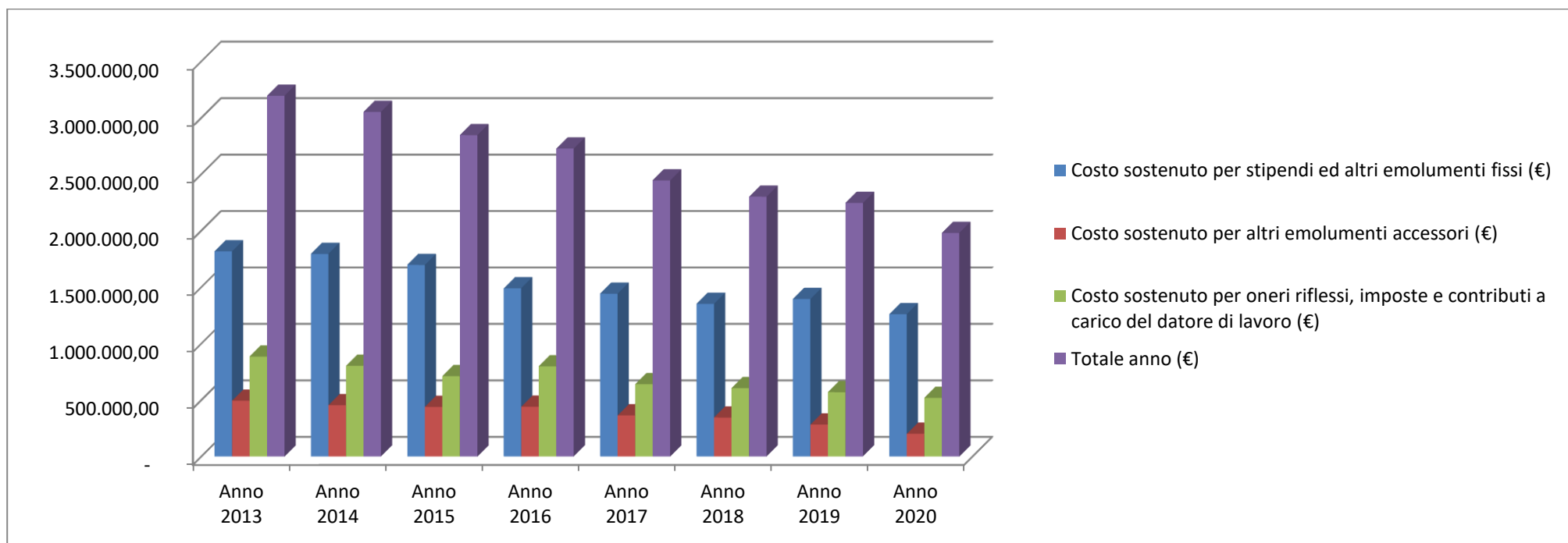
Organigramma e situazione incarichi dirigenziali al 31/12/2021

1) Direzione – Preposto dirigente II fascia

- a) U.O. n. 1 “Segreteria ed assistenza organi, Contenzioso, sanzioni amministrative e adempimenti” – Dirigente III fascia cessato per quiescenza
- b) U.O. n. 2: “Gestione del personale, URP e protocollo - Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione, Staff della Presidenza” – Preposto Dirigente III fascia;
- c) U.O. n. 3: “Affari finanziari , Bilancio e Patrimonio” – Preposto Dirigente III fascia
- d) U.O. n. 4: “Ricerca vulcanologica e Fruizione” – Preposto Dirigente III fascia;
- e) U.O. n. 5: “Piano Territoriale, Gestione del territorio, Edilizia pubblica e privata, pareri di incidenza e vincoli sul territorio” – Preposto Dirigente II fascia Direttore;
- f) U.O. n. 6: “Programmazione e Gestione Progetti Regionali, Nazionali e Comunitari. Coordinamento delle attività di gestione del sito UNESCO Monte Etna” – Dirigente III fascia cessato per quiescenza;
- g) U.O. n. 7: “Attività amministrativa sulla gestione del territorio” – Attività temporaneamente attribuite alle U.O. n. 5 e 6;
- h) U.O. n. 8: “Gestione forestale” – Preposto Dirigente III fascia;
- i) U.O. n. 9: “Gestione agricola” – Preposto Dirigente III fascia;

Spesa dell'Ente per costi del personale, dati disponibili al momento della elaborazione del piano.

	Anno 2013	Anno 2014	Anno 2015	Anno 2016	Anno 2017	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020
Costo sostenuto per stipendi ed altri emolumenti fissi (€)	1.816.459,00	1.793.915,00	1.696.544,00	1.489.509,00	1.442.029,00	1.351.701,00	1.394.415,00	1.260.476,00
Costo sostenuto per altri emolumenti accessori (€)	494.439,00	454.074,00	438.712,00	440.480,00	363.831,00	344.954,00	282.471,00	201.190,00
Costo sostenuto per oneri riflessi, imposte e contributi a carico del datore di lavoro (€)	884.447,00	803.544,00	711.281,00	797.971,00	639.618,00	604.946,00	569.419,00	518.641,00
Totale anno (€)	3.195.345,00	3.051.533,00	2.846.537,00	2.727.960,00	2.445.478,00	2.301.601,00	2.246.305,00	1.980.307,00



3. Cessazioni previste, dotazione organica, vacanze in organico

La tabella seguente fornisce i dati sulle cessazioni di personale nel 2021 e una previsione delle cessazioni previste negli anni 2022 - 2024. La previsione 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. E' stata prevista, pertanto, nel 2022 la cessazione di numero uno dirigenti, numero due funzionari D e numero uno istruttore C, non è possibile, al momento, ipotizzare cessazioni in termini di legge per gli anni 2023 e 2024.

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".

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 2021	Cessazioni presunte 2022	Cessazioni presunte 2023	Cessazioni presunte 2024
Dirigenti II - III Fascia	3	1	0	0
Funzionari direttivi D	3	2	0	0
Istruttori Direttivi C	0	1	0	0
Collaboratori B	0	1	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	5	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 nel 2022 sui cessati nel 2021)	Cancellazioni ex l.r. 9/2021 (da operare nel 2023 sui cessati nel 2022)	Cancellazioni ex l.r. 9/2021 (da operare nel 2024 sui cessati nel 2023)

Dirigenti II - III Fascia	2	1	0
Funzionari direttivi D	1	1	0
Istruttori Direttivi C	0	0	0
Collaboratori B	0	1	0
Operatori A	0	0	0
Addetto stampa D	0	0	0
Personale di Vigilanza Guardiaparco	0	0	0
Totale	3	3	0

A seguito delle cancellazioni operate per legge sulla pianta organica, la stessa viene rideterminata per anno come dettagliato in tabella:

Dotazione organica	Dotazione organica al 31/12/2021	Dotazione organica al 31/12/2022	Dotazione organica al 31/12/2023	Dotazione organica al 31/12/2024
Dirigenti II – III Fascia	10	8	7	7
Funzionari direttivi D	23	22	21	21
Istruttori Direttivi C	14	14	14	14
Collaboratori B	7	7	6	6
Operatori A	3	3	3	3
Addetto stampa D	1	1	1	1
Personale di Vigilanza Guardiaparco	10	10	10	10
Totale	68	65	62	62

A partire dal personale in servizio al 31/12/2021 e dalle cessazioni presunte negli anni di validità del presente Piano dettagliate precedentemente in tabella, si ottiene la tabella del personale presunto in servizio suddiviso per anno:

Personale in servizio	Personale in servizio al 31/12/2021	Personale presunto in servizio al 31/12/2022	Personale presunto in servizio al 31/12/2023	Personale presunto in servizio al 31/12/2024
Dirigenti II - III Fascia	7	6	6	6
Funzionari direttivi D	9	7	7	7
Istruttori Direttivi C	5	4	4	4
Collaboratori B	5	4	4	4
Operatori A	3	3	3	3
Addetto stampa D	0	0	0	0
Personale di Vigilanza Guardiaparco	0	0	0	0
Totale	29	24	24	24

Dal raffronto delle tabelle relative alla dotazione organica e dal personale in servizio si ricava la seguente tabella che riporta le vacanze in organico suddivise per anno:

Vacanze in organico	Vacanze in organico anno 2022	Vacanze in organico anno 2023	Vacanze in organico anno 2024
Dirigenti II - III Fascia	3	3	3
Funzionari direttivi D	14	15	15
Istruttori Direttivi C	9	10	10
Collaboratori B	2	2	2
Operatori A	0	0	0
Addetto stampa D	1	1	1
Personale di Vigilanza Guardiaparco	10	10	10
Totale	39	41	41

Tutte le tabelle del presente articolo sono elaborate e redatte in analogia alla Regione Siciliana per il proprio PTFP.

4. Blocco Assunzioni

Il comma 15 dell' Art. 12 "Disposizioni varie" della L.R. 25/05/2022 n. 13 "Legge di stabilità regionale 2022-2024" vieta, 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.

5. 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 concorsuali 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.

Si deve precisare che è in corso di svolgimento la procedura di assunzione relativa all'obbligo di assunzione in materia di disabili L. 68/99 per n. 1 scoperatura numerica che si è stabilito di coprire mediante assunzione di un dipendente con qualifica B1, giusta delibera del C.E. n. 66/2020.

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 UO. n. 2 prot. 6199 del 24/10/2022.

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, e delle risorse disponibili, alla data odierna e con la vigente normativa, per il ricambio generazionale, del blocco dell'assunzioni per l'anno 2022, l'amministrazione dell'Ente avrebbe, comunque, 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. 6182 del 24/10/2022:

Categoria	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
Cat. D	4 ⁽¹⁾	1 ⁽³⁾	
Cat. C	2 ⁽²⁾		
Cat. B			
Cat. A			

(1) 1 funzionario legale - 2 funzionari tecnici - 1 funzionario economico finanziario;

(2) 1 istruttore sistemi informativi - 1 istruttore economico finanziario;

(3) 1 funzionario amministrativo.

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 e nei limiti del disposto dell'art.30 c1quinquies del D.lgs. n.165/2001 "Per il personale non dirigenziale delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, delle autorità amministrative indipendenti e dei soggetti di cui all'articolo 70, comma 4, i comandi o distacchi sono consentiti esclusivamente nel limite del 25 per cento dei posti non coperti all'esito delle procedure di mobilità di cui al presente articolo. La disposizione di cui al primo periodo non si applica ai comandi o distacchi obbligatori, previsti da disposizioni di legge, ivi inclusi quelli relativi agli uffici di diretta collaborazione, nonché a quelli relativi alla partecipazione ad organi, comunque denominati, istituiti da disposizioni legislative

o regolamentari che prevedono la partecipazione di personale di amministrazioni diverse, nonché ai comandi presso le sedi territoriali dei ministeri, o presso le Unioni di comuni per i Comuni che ne fanno parte”.

- **Nuove assunzioni**

Le nuove assunzioni saranno possibili, a normativa vigente e superato il blocco previsto sino al 31/12/2022 dal comma 15 dell'art.12 della L.R.13/2022, nel rispetto del disposto normativo dell'articolo 4 della L.R. 14/2019 che, in deroga al blocco delle assunzioni di cui al comma 10 art.1 della L.R. 25/2008, prevede che 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.

Tenuto conto delle cessazioni di personale del comparto non dirigenziale cessato negli anni dal 2018 al 2021 si ottengono risorse assunzionali per € 193.087,66 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:

Dalle cessazioni presunte nell'anno 2021 nella relativa tabella al punto 3 del presente Piano, in applicazione della l.r. 14/2019, nell'anno 2022 si ottengono risorse assunzionali presunte per € 193.087,66, ivi comprese le somme relative agli anni pregressi e non ancora utilizzate, come dettagliato in tabella:

**Risorse assunzionali art. 4 l.r. 14/2019 e art. 18 della l.r. 9/2021 - anno 2022
(cessati anni 2018, 2019, 2020 e 2021)**

**Nel 2018, cessato dal ruolo e collocato in pensione di
anzianità dipendente qualifica C3**

Costo unitario stipendio annuo retribuzione iniziale di categoria	23.879,43
Applicazione art. 4 l.r. 14/2019 come modificato dalla l.r. 9/2021 (75% del costo dei collocati in quiescenza)	17.909,57

**Nel 2019, cessato dal ruolo e collocato in quiescenza
dipendente qualifica C5 art. 14 D.L. 4/20219 (quota 100)**

Costo unitario stipendio annuo retribuzione iniziale di categoria	23.879,43
Applicazione art. 4 l.r. 14/2019 come modificato dalla l.r. 9/2021 (85% del costo dei collocati in quiescenza)	20.297,51

**Nel 2019 cessato dal ruolo e collocato in quiescenza
dipendente qualifica D6 art. 14 D.L. 4/20219 (quota 100)**

Costo unitario stipendio annuo retribuzione iniziale di categoria	27.603,96
Applicazione art. 4 l.r. 14/2019 come modificato dalla l.r. 9/2021 (85% del costo dei collocati in quiescenza)	23.463,37

Nel 2020, cessato dal ruolo e collocato in pensione di anzianità dipendente qualifica B6

Costo unitario stipendio annuo retribuzione iniziale di categoria	21.001,36
Applicazione art. 4 l.r. 14/2019 come modificato dalla l.r. 9/2021 (100% del costo dei collocati in quiescenza)	21.001,36

Nel 2020, cessato dal ruolo e collocato in pensione di anzianità dipendente qualifica D6

Costo unitario stipendio annuo retribuzione iniziale di categoria	27.603,96
Applicazione art. 4 l.r. 14/2019 come modificato dalla l.r. 9/2021 (100% del costo dei collocati in quiescenza)	27.603,96

Nel 2021, cessati dal ruolo e/o collocati in pensione n. 2 dipendenti qualifica D6 e n. 1 dipendente qualifica D5

Costo unitario stipendio annuo retribuzione iniziale di categoria	27.603,96
N. 3 cessati dal ruolo cat. D	82.811,89
Applicazione art. 4 l.r. 14/2019 come modificato dalla l.r. 9/2021 (100% del costo dei collocati in quiescenza)	82.811,89

Risorse assunzionali art. 4 l.r. 14/2019 per l'anno 2022	193.087,66
---	-------------------

Dalle cessazioni presunte nell'anno 2022 indicate nella relativa tabella al punto 3 del presente Piano, in applicazione della l.r. 14/2019, nell'anno 2023 si ottengono risorse assunzionali presunte per € 44.880,79 come dettagliato in tabella:

**Risorse assunzionali art. 4 l.r. 14/2019 per l'anno 2023
(cessati anno 2022)**

Nel 2022 sono presunti n. 2 D cessati dal ruolo ex art. 14 D.L. 4/20219 (quota 100) e 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	-
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)	44.880,79

Non si registrano alla data cessazioni presunte nel 2023, pertanto si presume che non siano disponibili risorse assunzionali aggiuntive nell'anno 2024, ultimo di validità del presente Piano.

Le risorse assunzionali dell'Ente in applicazione dell'art. 4 della l.r. 14/2019 ammontano, pertanto, a € 193.087,66 per l'anno 2022, a € 44.880,79 per l'anno 2023, nulla per il 2024, per un totale di € 237.968,45 nel triennio 2022-2024 di validità del presente Piano. Tali importi saranno adeguati nel corso del triennio in ragione del numero dei dipendenti effettivamente cessati e dall'applicazione di nuove norme.

I bandi da emanare, per le procedure per le nuove assunzioni mediante pubblico concorso, dovranno rispettare la vigente normativa in materia, ed in particolare i protocolli per l'accesso al portale "inPA", se, in ragione del tempo già perfezionati dalla Regione Siciliana.

5 bis "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 de gli 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.

In base a quanto sopra indicato e comunicato dalla direzione con nota prot. 6182 del 24/10/2022, l'Ente sulla scorta dell'analisi delle professionalità esistenti e per la concreta valorizzazione delle stesse individua le seguenti figure professionali da ricoprire con progressione verticali pari al 50% delle posizioni da ricoprire con concorso esterno: 1 funzionario tecnico.

6. Copertura finanziaria potenziale

Il costo delle potenziali assunzioni previste dal presente Piano, bloccate dall'art. 12 c. 15 l.r. 13/2022 per l'annualità 2022, è il seguente:

N. 4 funzionari D	€ 110.415,80
N. 2 istruttori C	€ 47.758,86
N. 1 B (L. 68/99)	€ 21.001,36
Totale	€ 179.176,02 €

oltre oneri riflessi a carico dell'Amministrazione.

Il costo dell'assunzione obbligatoria in materia di disabili L. 68/99 per n. 1 scopertura numerica di un dipendente con qualifica B1 ammonta a € 21.001,36 oltre oneri riflessi a carico dell'Amministrazione.

Il costo delle assunzioni previste dal presente Piano per l'annualità 2023 è il seguente:

N. 1 funzionari D	€ 27.603,96
Totale	€ 27.603,96

oltre oneri riflessi a carico dell'Amministrazione.

Non sono previsti costi per assunzioni nel presente Piano per l'annualità 2024.

Si ottiene un totale di € 234.383,99 quali somme potenziali necessarie per procedere alle eventuali nuove assunzioni nel triennio 2022-2024 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. "Affari finanziari, Bilancio e Patrimonio" dell'Ente Parco dell'Etna, che a tale scopo ha rilasciato attestazione in atti al protocollo n. 6199 del 24/10/2022 per il triennio 2022-2024. 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 Dirigente
Dr.ssa Nunzia Bruno

Il Direttore
Dott. Michele Leonardi