

Allegato B al PIAO 2026 - 2028

Piano dei fabbisogni di personale Periodo 2026-2028

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, 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.

Tale disposizione si collega alle indicazioni contenute nell'art. 35, comma 4, del D.Lgs. n. 165 del 2001 il quale stabilisce che "Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o Ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'articolo 6, comma 4".

Il programma triennale dei fabbisogni di personale illustra le principali scelte organizzative e gestionali dell'Ente nel triennio di riferimento, tenendo conto degli obiettivi che si intendono perseguire in relazione allo scenario in cui l'Ente si troverà ad operare.

Il programma, pertanto, è impostato sulla base delle risorse e dei profili professionali ritenuti necessari per lo svolgimento delle attività istituzionali di competenza.

Il Programma triennale dei fabbisogni, inoltre, è aggiornato annualmente per consentire il costante monitoraggio del triennio successivo e l'adeguamento delle esigenze organizzative all'evoluzione dei fabbisogni di personale dell'Ente nell'arco del triennio, tenuto conto sia delle risorse disponibili sia degli impatti di carattere economico correlati.

Il programma Triennale dei fabbisogni ultimo approvato con deliberazione del Consiglio n. 28 del 15 dicembre 2023 è relativo al triennio 2023-2025 tenuto conto che successivamente non risultano realizzati gli aggiornamenti per il triennio 2024-2026 e per il triennio 2025-2027.

Il presente documento di programmazione del fabbisogno del personale rappresenta, pertanto, l'aggiornamento del Piano 2023-2025.

Il presente piano, relativo al periodo 2026-2028, aggiorna e ridefinisce la programmazione dei fabbisogni precedentemente adottata con delibera del Consiglio n. 28/2023 per l'anno 2023, tenendo conto delle concrete ed attuali esigenze organizzative, delle procedure di assunzione in corso di svolgimento ai sensi dell'art. 30 D.lgs. 165/2001 mediante mobilità, dei fabbisogni di personale rilevati, delle matrici dei profili professionali, del dizionario delle competenze, nonché dei titoli di studio per l'accesso ai singoli profili individuati nelle matrici professionali, ed delle risorse di cui all'art. 4 della L.R. 14/2019 come modificato dall'art. 57 della L.R. 3/2024, in analogia a quanto effettuato dalla Regione Siciliana, delibera di Giunta Regionale n. 481/2021 per quanto compatibili, 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.

In caso di sopraggiunte modifiche normative di modifica dell'assetto ordinamentale, anche di tipo contabile finanziario, inizialmente considerato dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale la stessa andrà adeguata alla normativa vigente *ratione temporis*.

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

Dotazione organica, vacanze in organico.

Si premette che l'ultima rideterminazione della dotazione organica dell'Ente Parco dell'Etna è stata approvata con deliberazione del Consiglio n. 5/2023 ad oggetto "Rideterminazione dotazione organica dell'Ente Parco dell'Etna all'1.1.2023". Nel presente documento si ritiene opportuno far precedere la rappresentazione della consistenza del personale al 31 dicembre 2025 da alcune considerazioni riguardanti la dotazione organica del personale. Al riguardo si rappresenta che, a decorrere dall'anno 2025, non sono stati previsti ulteriori tagli lineari della dotazione organica, correlati alle cancellazioni dai ruoli disposte nell'esercizio precedente, atteso che le previsioni normative in materie, adottate in coerenza con gli Accordi con lo Stato in materia di riduzione del disavanzo da parte della Regione, hanno già trovato piena applicazione. L'ultima disposizione al riguardo è infatti quella dettata dall'articolo 10, comma 1 della legge regionale 9/2021 che, al fine di dare attuazione all'Accordo per il ripiano decennale del disavanzo sottoscritto con lo Stato nel gennaio del 2021, prevedeva per un triennio la riduzione della dotazione organica in proporzione alle cancellazioni dai ruoli registratesi nell'anno precedente. La riduzione prevista è stata quindi attuata nel 2022, nel 2023 a seguito delle deliberazioni del Consiglio n.54/2022 e n. 5/23 e con la proposta di deliberazione per il Consiglio della dotazione organica all'1.1.2026 si è tenuto conto dell'ultima applicazione della disposizione citata relativa all'anno 2024. La dotazione organica all'1.1.2025 rappresenta pertanto il punto di riferimento di quanto esposto di seguito, fermo restando che nel corso del 2026 è stato approvato con provvedimento del Direttore Reggente 2/26 il nuovo sistema di classificazione del personale del comparto non dirigenziale dettato dal contratto collettivo regionale di lavoro per il triennio 2019/2021, che trovano applicazione con decorrenza giugno 2025

Dotazione organica e personale in servizio	Dotazione organica rideterminata al 01/01/2026	Coperti con personale in servizio al 01/01/2026	Vacanze in organico al 01/01/2026
Dirigenti II Fascia	0	0	0
Dirigenti III fascia	8	4	4
Area dei Funzionari	22	6	16
Area dei Funzionari – Addetto stampa	1	0	1
Area degli assistenti	14	4	10
Area dei coadiutori	9	9	0
Area dei coadiutori - Personale di Vigilanza	10	0	10
Totale	64	23	41

Nella presente dotazione organica due unità di personale area coadiutori di recente assunzione anno 2024 e 2025 appartengono alle categorie protette, assunzioni effettuate nel rispetto dei vincoli di legge in materia.

Nel rispetto delle norme di leggi vigenti, in considerazione dell'evidente carenza sia di figure dirigenziali che di profili amministrativi e tecnici nell'area dei funzionari e degli assistenti si prevede nel corso del corrente anno relativamente all'area della dirigenza, fermo restando l'auspicio della nomina del Direttore a seguito dell'attuazione dell'istituzione dell'Albo, il ricorso al comma 6 dell'art. 19 del d.lgs. 165/2001 per carenza di personale in ruolo con specifici requisiti mediante assunzioni a tempo determinato e per il personale del comparto non dirigenziale il completamento della procedura di mobilità già avviata in attuazione del Piano del fabbisogno triennio 2023-2025 e la valorizzazione delle risorse interne.

In merito si richiama la Direttiva del Direttore Reggente prot. n.2261 del 7.5.2026 ad oggetto "Piano dei fabbisogni 2026-2028. Direttiva operativa su utilizzo somme per ricambio generazionale.

Organigramma e situazione incarichi dirigenziali al 31/12/2025

Direttore -Capo Servizio- datore di lavoro: attualmente incarico di Direttore reggente attribuito a un dirigente generale della Regione nelle more dell'applicazione dell'art. 73 comma 4 che ha modificato l'art. 27bis della L.R. 98/81 che prevede l'istituzione dell'apposito Albo ai fini della nomina di un Direttore.

U.O.1: Affari Generali, Contenzioso, sanzioni amministrative e Gestione del Personale;

U.O.2 : Affari finanziari, Bilancio e Patrimonio e Segreteria Organi;

U.O.3: Ricerca vulcanologica, Fruizione Gestione Agricola e Forestale;

U.O.4:Edilizia pubblica e privata e abusi edilizi.

Cessazioni previste

La tabella seguente fornisce i dati sulle cessazioni di personale nell'anno 2025, e una previsione delle cessazioni previste negli anni 2026, 2027 e 2028. La previsione, anni 2026-2028, 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.

In ragione della cassa previdenziale di appartenenza, la gestione AGO dell'INPS, l'accesso alla pensione è regolato dalle normative nazionali.

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 e/o anticipata 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" ovvero adesione all'opzione di permanenza in servizio. In tal caso, come è noto, non vi sarebbe risoluzione del rapporto di lavoro che continuerebbe fino all'accesso 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, fatte salve eventuali modifiche normative.

Cessazioni	Cessazioni 2025	Cessazioni presunte 2026	Cessazioni presunte 2027	Cessazioni presunte 2028
Dirigenti II Fascia	0	0	0	0
Dirigenti III Fascia	0	1	1	0
Funzionari	0	0	0	0
Istruttori	0	0	1	0
Coadiutori	0	0	0	0
Addetto stampa D	0	0	0	0
Personale di Vigilanza Guardiaparco	0	0	0	0
Totale	0	1	2	0

3. Stato di attuazione delle procedure già avviate in attuazione del Piano triennale del fabbisogno del personale adottato nel precedente triennio 2023-2025.

Il Piano Fabbisogno Personale 2023-2025 Allegato B al PIAO 2023-2025 adottato con Delibera del Consiglio del Parco n. 28 del 15 dicembre 2023, esecutiva con nota ARTA prot. n. 5932/2024, acquisita al protocollo dell'ente al n. 452 del 30.1.2024, ha previsto l'acquisizione di n. 6 unità di personale con l'applicazione dell'istituto della mobilità ai sensi dell'art. 30 del d.lgs. 165/2001 e s.m.i. "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 ..."...

All'uopo, con provvedimenti del Direttore pro tempore arch. Giovanni Laudani n. 107/24, 108/24, 109/24 e 110/24 sono stati approvati e pubblicati sul portale Reclutamento del Dipartimento della Funzione Pubblica (INPA) gli avvisi per l'acquisizione del personale attraverso le procedure di mobilità, così individuate:

- 3 unità funzionario tecnico.....
- 1 unità funzionario agronomo.....
- 1 unità funzionario legale negli ambiti di ruolo legislativo e contenzioso
- 1 unità funzionario economico finanziario.

Successivamente a seguito della decadenza dell'incarico del Direttore arch. Giovanni Laudani responsabile del procedimento relativo alla procedura di mobilità in oggetto che ha determinato una situazione di sospensione della procedura di mobilità avviata con provvedimenti del Direttore Reggente pro-tempore dott.ssa Giuseppina Gammacurta e n. 75/2025, 76/2025, 77/2025 e 78/2025 sono stati riaperti i termini senza alterare l'impianto sostanziale del bando né operare sulle domande già presentate.

Con l'approvazione del presente piano si procederà agli adempimenti conseguenziali relativi al completamento della procedura avviata.

4. Fabbisogno di personale

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, e con Deliberazione n. 336 del 7 novembre 2025 ha dato atto di indirizzo per la modifica e l'integrazione della deliberazione della Giunta regionale n. 481 del 29 ottobre 2020 "Matrice dei Profili Professionali e Dizionario delle competenze [...]" e del relativo allegato avente a oggetto "Titolo di studio per l'accesso dall'esterno".

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 è adeguato 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 e si adeguerà successiva delibera del CE alle determinazioni conseguenti alla Deliberazione di Giunta della regione siciliana n. 336 del 7 novembre 2025 «Atto di indirizzo per la modifica e l'integrazione della deliberazione della Giunta regionale n. 481 del 29 ottobre 2020 "Matrice dei Profili Professionali e Dizionario delle competenze [...]" e del relativo allegato avente a oggetto "Titolo di studio per l'accesso dall'esterno". Apprezzamento».

Con provvedimento del Direttore Reggente n. 52 del 22.05.2026 è stata approvata la Nuova Classificazione del personale dell'Ente Parco dell'Etna completa dell'assegnazione delle Famiglie Professionali, a seguito dell'accordo integrativo sottoscritto dall'Ente Parco dell'Etna e le OO.SS. in data 14.5.2026, in applicazione del CCRL 2019-2021.

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.

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 che è composta da una Direzione e da 4 unità operative di base. In atto si palesa un'evidente carenza di figure dirigenziali e una carenza di profili tecnici dell'area funzionari non previsti nelle procedure di mobilità avviata (forestale, botanico, geologo, zoologo).

Tenuto conto del personale cessato dal servizio, della vigente pianta organica, delle assunzioni obbligatorie concluse nel corso dell'anno 2025 come sopra riportato, delle procedure di mobilità in corso per l'assunzione a tempo pieno ed indeterminato di n. 6 figure Area dei funzionari 1 funzionario legale - 3 funzionari tecnici (architetti, ingegneri) - 1 funzionario agronomo - 1 funzionario economico finanziario) e delle risorse assunzionali disponibili, alla data odierna e con la vigente normativa che ai sensi dell'art.57 della L.R. 3/2024 consente il recupero delle somme dei pensionamenti di cui al D.L. 4/2019, indicate nella sottostante tabella per il ricambio generazionale, l'amministrazione dell'Ente rileva il bisogno di potenziare la dotazione organica con le figure professionali indicate nel seguito, ovvero a seguito di procedure di progressione verticale ai sensi dell'Art. 52 del D.Lgs. 165/2001 con le modalità di cui all'artt. 23 e 24 del CCRL 2022-2024 del comparto non dirigenziale della Regione Siciliana e degli enti di cui all'art. 1 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10 con le deroghe eventualmente consentite *ratione temporis*, negli anni di applicazione del presente piano.

La capacità assunzionale della Regione sulla base dell'Accordo per il ripiano decennale del disavanzo del 16 ottobre 2023 prevede al punto 10 che *"fermo restando il contenimento della spesa del personale al netto dei rinnovi contrattuali nei limiti previsti per il medesimo periodo a livello nazionale, incluso il trattamento accessorio, le assunzioni di personale del comparto non dirigenziale sono effettuate sulla base della regola del turn over al centoventicinque per cento delle cessazioni dal servizio verificatesi nell'anno precedente per il triennio 2023-2025, e al cento per cento a decorrere dall'anno 2026. Per il personale con qualifica dirigenziale le assunzioni sono*

effettuate sulla base della regola del turn over al centoventicinque per cento delle cessazioni dal servizio verificatesi nell'anno precedente per il biennio 2023.2024 e al cento per cento a decorrere dall'anno 2025".

Negli Enti le facoltà assunzionali sono disciplinati dall'art. 57 comma 1 della L.R. n. 3 del 31.1.2024 che modifica il comma 2 e il comma 3 dell'art. 4 della L.R. 14/2019.

Le risorse assunzionali relativamente al comparto non dirigenziale sono state determinate nel rispetto dell'art. 4 comma 2 della L.R. 14/2019 come modificata dall'art. 57 comma 1 della L.R. n. 3 del 31.1.2024 e non risultano cessazioni nel triennio 2023-2025.

In merito al personale dell'area della dirigenza il comma 3 dell'art. 4 della L.R. 14/2019 si riferiva in merito alle assunzioni a tempo indeterminato al personale dell'Amministrazione regionale. L'art. 57 comma 1 della L.R. 3 del 31.1.2024 (facoltà assunzionali presso gli enti di cui all'art. 1 della L.R. n. 10/2000) prevede per gli enti di cui all'articolo 1 della [legge regionale 15 maggio 2000, n. 10](#) e successive modificazioni, il cui personale non benefici della copertura previdenziale del Fondo pensioni della Regione, le disposizioni di cui all'articolo 4, commi 2 e 3, della [legge regionale 6 agosto 2019, n. 14](#) e successive modificazioni, si applicano senza l'esclusione del personale collocato in quiescenza ai sensi dell'articolo 52, commi 3 e 5, della [legge regionale 7 maggio 2015, n. 9](#) e successive modificazioni e ai sensi dell'articolo 14 del [decreto legge 28 gennaio 2019, n. 4](#) convertito con modificazioni dalla [legge 28 marzo 2019, n. 26](#), e successive modificazioni, come recepito nell'ordinamento regionale.

Pertanto si può ritenere che le risorse assunzionali possono essere determinate per i dirigenti considerando i cessati nel 2022 e nel 2023 da utilizzare per le assunzioni a tempo indeterminato non appena verrà approvata la legge di Riordino della dirigenza dell'Amministrazione regionale e degli enti del comparto e/o comunque per assunzioni a tempo determinato nelle more dell'approvazione della sopracitata legge al fine di coprire le carenze del personale a seguito delle prossime cessazioni dell'area della dirigenza.

Area della dirigenza

Risorse relative alla cessazione di n. 2 unità di cui una nel 2022 e una nel 2023 pari ad euro 112.687,02

Costo unitario stipendio annuo retribuzione CCRL 2019-2021

comparto dirigenziale (stipendio tabellare € 48.596,51, retribuzione di posizione parte fissa € 7.747,00)

Risorse assunzionali comparto non dirigenziale Piano del fabbisogno 2023-2025	359.518,58
Procedure di assunzione n. 1 collaboratore B conclusa nel 2024	21.001,36
Procedure di assunzione n. 1 collaboratore B conclusa nel 2025	21.001,36
Totale risorse assunzionali già utilizzate	42.002,72

Risorse assunzionali per l'anno 2026	317.515,86
---	-------------------

**Procedure di mobilità anno 2024 tutt'ora in corso
per n. 6 dipendenti area dei funzionari Piano del
fabbisogno 2023-2025**

Costo unitario stipendio annuo retribuzione area dei funzionari ex D7 CCRL 2022-2024	40.957,55
Fabbisogno presunto per 6 dipendenti area dei funzionari (ex D7)	245.745,30

Facoltà assunzionali disponibili anno 2026	71.770,56
---	------------------

Si indicano di seguito i costi unitari per eventuali nuove assunzioni per il comparto non dirigenziale nonché per un incarico dirigenziale a tempo determinato ai sensi del comma 6 dell'art. 19 del d. lgs 165/2001 e il costo per la valorizzazione delle risorse interne comparto non dirigenziale:

:

Costo unitario stipendio annuo retribuzione iniziale area dei coadiutoriCCRL 2022-2024	21.838,01
Costo unitario stipendio annuo retribuzione iniziale area degli assistentiCCRL 2022-2024	27.038,45
Costo unitario stipendio annuo retribuzione iniziale area dei funzionariCCRL 2022-2024	31.385,89
Costo unitario stipendio annuo retribuzione incarico dirigenziale a termine nella Pubblica Amministrazione ai sensi del comma 6 dell'art. 19 del d. lgs 165/201 (di cui al pt. 3 della Direttiva prot. 2261 del 07/05/2026)CCRL 2022-2024area dirigenziale (stipendio tabellare € 53.459,29, retribuzione di posizione parte fissa € 7.747,00)	61.206,29

Costo unitario progressione verticale dall'area dei coadiutori all'area degli assistentiCCRL 2022-2024	5.200,44
Costo unitario progressione verticale dall'area degli assistenti all'area dei funzionariCCRL 2022-2024	4.347,44

Si rileva che le progressioni verticali sono finanziate in deroga mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612 della L. n. 234 del 2021, in misura non superiore allo 0,55% pari ad euro 7.497,58 del monte salari dell'anno 2018 ed in modo ordinario con le facoltà assunzionali nel rispetto delle vigenti norme nazionali e regionali in materia.

Costo unitario stipendio annuo retribuzione area degli assistenti ex C4 CCRL 2022-2024	29.628,30
Costo unitario stipendio annuo retribuzione area degli assistenti ex C7 CCRL 2022-2025	32.921,72
Costo unitario stipendio annuo retribuzione area degli assistenti ex C8 CCRL 2022-2026	34.055,32

Costo unitario stipendio annuo retribuzione area degli coadiutori ex A2 CCRL 2022-2024	22.167,08
Costo unitario stipendio annuo retribuzione area degli coadiutori ex B2 CCRL 2022-2025	23.799,88

Differenze stipendi . per progressione in area superiore

Costo unitario stipendio da area degli assistenti ex C4 a area funzionari CCRL 2022-2024	1.757,59
Costo unitario stipendio da area degli assistenti ex C7 a area funzionari CCRL 2022-2025	- 1.535,83
Costo unitario stipendio da area degli assistenti ex C8 a area funzionari CCRL 2022-2026	- 2.669,43

Costo unitario stipendio da area dei coadiutori a area degli assistenti ex A2 CCRL 2022-2024	4.871,37
Costo unitario stipendio da area dei coadiutori a area degli assistenti ex B2 CCRL 2022-2025	3.238,57

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, potranno essere acquisite, per colmare in tempi brevi le carenze di personale, 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 2000n. 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 delle risorse assunzionali sopra individuato e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 30 del Dlgs 165/2001 c.2 bis dal 1 gennaio 2026 e di assunzione di personale dell'area della dirigenza a tempo determinato in applicazione art. 19 comma 6 del d.lgs 165/2011 nelle more dell'approvazione della legge del Riordino della dirigenza dell'Amministrazione regionale e degli enti del comparto.

Valorizzazione risorse interne

Si prevede di attuare la valorizzazione delle risorse interne, cogliendo, nei limiti consentiti dalle risorse finanziarie disponibili, sulla base delle risorse disponibili per il 2026 pari al 50 per cento delle postazioni non destinate all'esterno, l'opportunità offerta dall'articolo 52 comma 1 bis del D.Lgs. 165 del 2001, nel testo introdotto dal D.L. 80/2021 come modificato dalla legge di conversione n. 113 del 2001 alle quali si aggiungono le risorse nell'ambito dello 0,55% del monte salari 2018 destinate alle progressioni tra aree.

Previsione utilizzo risorse assunzionali comparto non dirigenziale

	2026
Area dei Funzionari proc. Mobilità già in corso già prevista nel Piano del fabbisogno 2023-2025	6
Area degli assistenti	1
Area dei coadiutori	0
Progressione verticale dall'area dei coadiutori all'area degli assistenti	2
Progressione verticale dall'area degli assistenti all'area dei funzionari	1

Previsione utilizzo risorse assunzionali area dirigenziale

	2026
incarico dirigenziale a termine nella Pubblica Amministrazione ai sensi del comma 6 dell'art. 19 del d. lgs 165/201 per carenza di personale	1

- Risorse assunzionali

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 2026-2028 sono previste assunzioni a tempo determinato nel rispetto delle vigenti norme. Le somme non utilizzate nel 2026 si renderanno disponibili nell'anno 2027, nel rispetto delle vigenti norme.

5. Copertura finanziaria potenziale

Costo della mobilità inserita nel precedente Piano del fabbisogno 2023-2025 e il costo delle assunzioni inserite nel presente Piano è il seguente:

N. 6 funzionari (ex D) procedura già avviata pubblicazione bando e presentazione domande su Portale	€ 245.745,30
Nuove assunzioni da risorse assunzionali	€ 27.038,45
Progressione verticale ordinaria da risorse assunzionali	€ 27.038,45

Progressione verticale in deroga con la disponibilità derivante dallo 0,55%(€ 7.497,58) del monte salari dell'anno 2018	€ 6.958,03
Nuove assunzioni a tempo determinato area della dirigenza	€ 61.206,29
Totale	367.986,52

Le facoltà assunzionali relative all'anno 2027 scaturiscono dalle somme non utilizzate tra le disponibilità iniziali (€ 71.770,56) e le previsioni assunzionali del 2026 (€ 54.076,90), nonché dalle disponibilità derivanti dalle progressioni verticali ordinarie e in deroga previste per l'anno 2026 (n° 2 coadiutori e n° 1 assistente) in riferimento ai posti liberati, per complessivi € 93.288,92.

Dette somme sono scaturite dall'applicazione della L.R. 14/2019 e ss. mm. e mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612 della L. n. 234 del 2021, in misura non superiore allo 0,55% pari ad euro 7.497,58 del monte salari dell'anno 2018; in caso di effettiva assunzione, anche mediante mobilità relativamente alle procedure in corso e realizzazione delle procedure relative alle progressioni verticali tra aree, sarà onere dell'Ente acquisire in termini di legge le somme necessarie ai trattamenti economici spettanti e agli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione.

Ai fini della dimostrazione della sostenibilità finanziaria del presente piano, per come precedentemente esplicitato, le nuove assunzioni anno 2026 e le progressioni verticali fra arre 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 e smi, e mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612 della L. n. 234 del 2021, in misura non superiore allo 0,55% pari ad euro 7.497,58 del monte salari dell'anno 2018.

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

6. 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 in atti al protocollo n. 2486 del 20.05.2026 ed integrazione prot. n. 2529 del 25.05.2026 per il triennio 2026-2028. Le previsioni di somme relative agli anni seguenti andranno, quindi, verificate ed attestate in relazione alle norme vigenti 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 U.O. 1
Michele Leonardi

Leonardi
Michele
25.05.2026
12:13:53
GMT+02:00



Il Direttore
Giuseppe Battaglia

