



Consorzio per le  
AUTOSTRADE SICILIANE

Data della deliberazione

**18 dicembre 2020**

**N° 53 / CD**

**OGGETTO:**

**Approvazione del Piano  
del Fabbisogno del  
Personale per il triennio  
2020/2022**

***ESTRATTO DI DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DIRETTIVO***

L'anno **duemilaventi**, il giorno **diciotto** del mese di **dicembre**, alle ore **13,15** in Messina, presso gli Uffici del Consorzio, si è riunito il Consiglio Direttivo presieduto dal Presidente, Avv. Francesco Restuccia, con l'intervento dei Signori:

Avv. Chiara Sterrantino - Componente

Arch. Sergio Gruttadauria - Componente

Assiste il Dirigente Generale, Ing. Salvatore Minaldi.

**O M I S S I S**

## IL DIRETTORE GENERALE

### PREMESSO:

- che l'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 stabilisce che *“Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482”*;

- che l'articolo 33 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n° 165, come sostituito dall'articolo 16 della Legge 12 novembre 2011, n. 183 stabilisce che *“Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere”*;

- che ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n° 165 ss.mm.ii *“Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale (Art. 6 del D.Lgs n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 4 del D.Lgs n. 546 del 1993 e poi dall'art. 5 del D.Lgs n. 80 del 1998 e successivamente modificato dall'art. 2 del D.Lgs n. 387 del 1998)” <<1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, 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 collettivi nazionali.*

*2. 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 con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, co. 2. 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 assunzionali previste a legislazione vigente.*

*3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, 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'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente....>>*

- che il sistema di contabilità adottato dal Consorzio per le Autostrade Siciliane – giuste disposizioni, peraltro, dell'Assessorato regionale vigilante – è strutturato su un unico centro di costo, affidato alle competenze del Direttore Generale e che, pertanto, allo scrivente competono le previsioni di cui al citato art. 6 D. Lgs. n° 165/2001.

- che con deliberazione del Consiglio Direttivo 17/11/2015 n° 22/CD è stato approvato il regolamento di organizzazione dell'Ente il quale, all'art. 1, comma 2, stabilisce che la dotazione organica viene determinata contestualmente alla definizione del piano del fabbisogno del personale;



- che con deliberazione del Consiglio Direttivo 2/12/2015 n° 24/CD sono stati approvati: la *"Dotazione Organica"* (quale nascente dal regolamento di organizzazione dell'Ente come sopra approvato), nonché il *"Programma triennale del Fabbisogno del Personale 2015/2017"*;

- che tali deliberazioni n° 22/CD e 24/CD/2015 non risultano essere state superiormente esitate dalla Giunta Regionale di Governo:

- che con deliberazione del Consiglio Direttivo 29/01/2016 n° 5/CD è stato approvato il piano annuale 2016 di acquisizione delle risorse umane;

- che con deliberazione del Consiglio Direttivo 23/11/2016 n° 17/CD si è proceduto ad *"Approvare la modifica al piano annuale 2016 di acquisizione delle risorse umane, di cui alla Deliberazione n° 5/CD del 29.01.2016, nonché la programmazione triennale del fabbisogno del personale 2016/2018"*, ivi compreso il personale disabile da assumere ai sensi della Legge n° 68/1999;

- che alla data del 31/12/2016, sulla scorta del personale in servizio alla medesima data, il personale disabile da assumere ammontava a 13 unità;

- che con deliberazione 15/2/2017 n° 3/CD è stato aggiornato il *"Piano Annuale di acquisizione delle risorse umane e programmazione triennale 2017/2019"*;

- che con deliberazione del Consiglio Direttivo 2/3/2017 n° 4/CD è stato adottato il *"Piano delle Azioni Positive 2017/2019"* ex art. 48 D. Lgs. 198/2006;

- che con deliberazione 11/5/2017 n° 10/CD si è proceduto alla *"Modifica del Piano Annuale di acquisizione delle risorse umane e programmazione triennale 2017/2019"*, come sopra approvato con deliberazione n° 3/CD/2017, *"limitatamente alle previsioni per l'acquisizione del personale di cui alla L. 12/3/1999 n° 68 (diritto al lavoro dei disabili), nonché i profili professionali ivi previsti"*;

- che, in attuazione della appena citata deliberazione n° 10/CD/2017, nel corso dell'anno 2018 si è dato corso al reclutamento di n° 3 unità di personale disabile per tramite del Centro per l'Impiego di Messina, nonché, nel corso dell'anno 2017, sono stati posti in essere tutti gli adempimenti prescritti dal D. Lgs. 165/2001 per giungere alla bandizione di concorsi pubblici riservati alla categoria *"disabili"*; bandizione che è avvenuta con appositi atti amministrativi e bandi di concorso riservati alla categoria, pubblicati sulla G.U.R.S., Sezione Concorsi, del 1° dicembre 2017;

- che con atto deliberazione 11/12/2019 n. 52 CD è stata approvata la programmazione del fabbisogno del personale triennio 2017 – 2019 aggiornamento del 2019;

- che con deliberazione del Consiglio Direttivo 18/12/2020 n° 52 si è proceduto ad approvare il Piano Triennale della Performance quale presupposto logico-giuridico dell'odierno provvedimento;

**PRESO ATTO** del documento tecnico di relazione allegato alla presente con oggetto *"Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2020/2022"* su firma del Dirigente dell'area amministrativa e del Direttore Generale;

#### **TENUTO CONTO**

- delle premesse metodologiche, dell'analisi e delle risultante dello stesso;

- dei criteri seguiti ai fini della redazione del presente documento nel rispetto delle previsioni normative degli articoli 6 e 6 ter del D.lgs. 165/2001 come novellati dall'art. 4 del D.lgs. 75 /2017;

- che prioritariamente si è tenuto conto delle linee guida del Ministero della Funzione Pubblica dell'8 maggio 2018 con le quali ai sensi del citato articolo 6-ter, comma 1, d.lgs. n. 165 del 2001 ss.mm.ii. è stata definita e suggerita una metodologia operativa di orientamento per l'elaborazione dei Piani Triennali del Fabbisogno del personale, da adattarsi ai contesti ordinamentali ed in base alla disciplina di settore;
- che in considerazione delle suindicate linee guida il documento tecnico tiene conto:
  - dei documenti di programmazione economico – finanziaria 2020 – 2021,
  - del Piano Triennale della prevenzione della corruzione e della Trasparenza dell'Ente, del Piano del Fabbisogno del Personale del CAS per l'anno 2019
  - del Piano Triennale della Performance 2020 – 2022 che ha analizzato e giustificato i fabbisogni funzionali;
- che vanno raccordate l'analisi dei fabbisogni funzionali, la disponibilità delle risorse finanziarie e di budget, la quantificazione dei costi e dei limiti previsionali economico finanziari assoluti e assunzionali, al fine di articolare nell'ambito della previsione triennale del fabbisogno del personale, le misure ed azioni sostenibili per il ciclo;
- che l'Organico di fatto del Consorzio, a fronte di una dotazione organica originaria di 702 unità, approvata con deliberazione 19/9/2003 n° 20/AS (superiormente approvata dalla Giunta Regionale di Governo con propria deliberazione 25/5/2004 n° 201), nonché con deliberazione 13/9/2004 n° 19/AS, (superiormente approvata dalla Giunta Regionale di Governo con propria deliberazione 11/11/2004 n° 374), ammonta a 275 unità (comprensivo dei 2 dipendenti assunti in data 4 dicembre 2020), quindi fortemente sottodimensionato rispetto alle necessità inderogabili di funzionamento degli Uffici e dei Servizi del Consorzio, per le ragioni già evidenziate con la precedente "Relazione esplicativa della Proposta di Deliberazione relativa al 'Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2017-2019 – Aggiornamento 2019'";
- che a tali carenze lamentate e documentate vanno altresì aggiunti i dati dei cessati dal servizio alla data del 31 dicembre 2019 e nel ciclo 2020;
- che le note vicende di "blocco delle assunzioni" (le quali per oltre un decennio hanno interessato l'intero Paese, e nel caso della Regione Siciliana sono state dettate dalla L.R. 29 dicembre 2008 n° 25) non hanno consentito un benché minimo ricambio occupazionale (ovvero turn-over) per il personale del Consorzio, con il risultato appena sopra riportato in ordine all'organico di fatto.

**VISTA** la Legge Regionale 6 agosto 2019 n° 14, "Collegato alla legge di stabilità "per l'anno 2019, che al suo art. 4 comma 2, statuisce che: *"A decorrere dall'anno 2019, in deroga alle disposizioni di cui al comma 10 dell'articolo 1 della legge regionale 29 dicembre 2008 n° 25, l'amministrazione regionale nonché gli enti di cui all'articolo 1 della legge regionale 15 maggio 2000 n° 10, possono procedere ad assunzioni di nuovo personale del comparto non dirigenziale a tempo indeterminato nel limite del contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa non superiore al 75 per cento per l'anno 2019, all'85 per cento per l'anno 2020 ed al 100 per cento a decorrere dall'anno 2021 di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, escluso quello collocato in quiescenza ai sensi dell'articolo 52, commi 3 e 5 della legge regionale n° 9/2015"*.

#### **CONSIDERATO,**

che la norma appena citata ha consentito al Consorzio di provvedere, già dall'anno 2019, a porre in essere le procedure per reclutamento di personale, quantomeno nelle proporzioni dettate dalla norma appena citata;

che le predette procedure sono state bandite ed alcune di esse sono ancora in corso di espletamento;

#### **PRESO ATTO:**

- che le predette possibilità di reclutamento ed assunzionali sono attualmente vigenti, non essendo intervenute modifiche da parte della L.R. 9/2020.

- che il ricorso alle procedure (ancorché ad oggi non azionate da questo Consorzio) di cui all'art. 30 del D. Lgs. 165/2001 (Mobilità tra Enti), non sono comunque venute meno, poiché le stesse sono da considerarsi ad "invarianza finanziaria".
- che, parimenti, permane ancora il limite di cui all'art. 1 comma 557 quater della Legge 296/2006 e ss.mm.ii riguardante la capacità finanziaria per far fronte al reclutamento di nuovo personale: la spesa complessiva del personale non può infatti superare la media della medesima spesa nel triennio 2011/2013, che ammonta (il limite) ad € 23.728.219,67.
- che, tenuto conto che al 31/12/2019 i dati di pre-consuntivo riportano una spesa annua presunta di circa 17 milioni di euro, può agevolmente rilevarsi che il Consorzio ha un margine di spesa di oltre 6 milioni di euro.
- che, tuttavia, la spesa che graverà sui bilanci dell'Ente in dipendenza della odierna programmazione e del conseguente reclutamento di personale troverà negli anni futuri la propria sostenibilità anche nella fisiologica fuoriuscita dei lavoratori in atto dipendenti, considerato che già nel corso dell'anno 2019 sono stati posti in quiescenza n° 11 lavoratori e per l'anno 2020 sono già previste n° 18 quiescenze.
- che nel piano di approvazione dei fabbisogni per il ciclo 2019 era stato quantificato il budget assunzionale nella misura di € 857.013,10, corrispondente al 75% della spesa corrispondente per il personale collocato in quiescenza nell'anno 2018 e che si prevedeva di utilizzare tale budget per il reclutamento di n. 10 unità appartenenti alla Categoria "D", n° 10 unità appartenenti alla Categoria "C" e n° 3 appartenenti alla Categoria "B";
- che il documento tecnico che attesta che nel 2019 sono state indette procedure concorsuali per n. 8 unità appartenenti alla categoria "D" e n. 8 unità appartenenti alla categoria "C" e il relativo costo (in €) va così quantificato:

<b>Tabellare</b>	<b>Trattamento Tabellare</b>	<b>Trattamento Accessorio (36%)</b>	<b>Oneri a carico Ente 30,02 %</b>	<b>Totale complessivo annuo</b>
Categoria "D"	27.603,96	9937,42	11.269,92	48.811,30

<b>Tabellare</b>	<b>Trattamento Tabellare</b>	<b>Trattamento Accessorio (36%)</b>	<b>Oneri a carico Ente 30,02 %</b>	<b>Totale complessivo annuo</b>
Categoria "C"	23.879,43	8.596,59	9.749,30	42.225,32

- che pertanto il costo relativo ai concorsi già indetti ammonta pertanto ad € 728.293,09 e che il trattamento accessorio è stato calcolato nella misura precauzionale del 36% in ragione del bilancio di previsione approvato con delibera 6/AS/2020 del 27 ottobre 2020, in cui è stata prevista una spesa per il trattamento fondamentale pari € 10.000.000,00, una spesa per il Fondo Ordinario Risorse Decentrate pari ad € 2.800.000,00 ed una spesa per il lavoro straordinario pari ad € 989.717,00, nonché in ragione della circostanza che si stima che nel F.O.R.D. saranno previste importi pari o superiori ad € 189.717,00 per risorse da destinare a progressioni economiche orizzontali e/o verticali);
- che per il 2019, pertanto, residua un budget pari ad € 128.720,01;
- che per il budget relativo all'anno 2020, occorre rivedere le stime (effettuate nell'anno precedente) riguardo le spese relative al personale andato in quiescenza nell'anno 2019 e che detta spesa risulta essere pari ad € 439.392,40, il cui 85% è pari ad € 373.483,50;
- che per quanto riguarda il budget del 2021, si calcola una spesa per le n. 21 unità di personale andate (o che andranno) in quiescenza nel 2020 pari ad € 980.261,69 e che tale importo corrisponde al budget per l'anno 2021, in ragione del rapporto del 100% fissato per il turn over per gli anni a decorrere dal 2021;

- che per quanto riguarda, infine, il budget per l'anno 2022 - sempre nel caso in cui si consideri esteso il beneficio della citata finanziaria l.r. 14/2019 - si stima un importo di € 694.906,12, calcolato analogamente al costo delle nuove unità di personale.

- che pertanto per il ciclo della programmazione 2020 - 2021 il documento tecnico indica una disponibilità così caratterizzata:

€ 128.720,01 per l'anno 2019 (quale importo residuo);

€ 373.483,50 per l'anno 2020;

€ 980.261,69 per l'anno 2021;

- che, pertanto, fino all'anno 2021 vi è una disponibilità di € 1.482.465,20, a cui potenzialmente si aggiungono le risorse per l'anno 2022 di € 694.494,01;

## **RILEVATO**

che il documento tecnico individua gli strumenti giuridici che è nella disponibilità del Consorzio attivare, in relazione all'analisi dei fabbisogni organizzativi e funzionali articolati nel Piano della Performance;

## **RITENUTO**

- che secondo le priorità risultanti dal concordamento tra i criteri di determinazione del fabbisogno quantitativo e qualitativo (quest'ultimo riferito alle tipologie professionali e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione), tenendo conto delle professionalità emergenti, dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi programmati sono individuabili su base triennale le seguenti misure ed azioni, ove tecnicamente possibile ed entro i suddetti vincoli finanziari senza maggiori oneri per la finanza pubblica:

a) reclutamento di nuovo personale attraverso i seguenti strumenti:

- incremento del contingente assunzionale delle procedure concorsuali già bandite e non ancora definite a causa dell'emergenza sanitaria da covid 19;
- indizione di nuove procedure concorsuali;
- scorrimento delle graduatorie approvate in osservanza dell'obbligo prescritto dal T.U. P.I. dlgs. 165/2001 ss.mm.ii;

b) attualizzazione degli strumenti contrattuali a seguito del perfezionamento dell'iter di passaggio al CCRL, ove tecnicamente possibile, nel rispetto dei criteri di merito, trasparenza, imparzialità, selettività e sostenibilità finanziaria, mediante gli istituti delle progressioni economiche orizzontali (1) e delle progressioni verticali (2);

c) Trasformazione di tutti i rapporti di lavoro da part time a full time relativamente al personale impiegato in regime contrattuale di part time;

d) Ricorso alla mobilità ex art. 30 D.lgs. 165/2001 nonché acquisizione di personale a seguito di sentenza che dispone il trasferimento.

- che ai fini della descrizione della dotazione organica il fabbisogno di personale in termini finanziari, ai sensi dell'art. 6, comma 2, del DLgs. n. 165/2001 ss.mm.ii. è stimato in complessive n. 17 unità di personale (pari ad € 777.104,06) è dunque ampiamente rientrante nel budget disponibile fino al 2021 (€ 1.482.465,20) ai fini dell'incremento della dotazione organica in servizio, nelle seguenti aree e secondo i seguenti profili:

- n. 1 funzionario direttivo (categoria D, area tecnica – profilo informatico);
- n. 3 funzionari direttivi (categoria D, area tecnica – profilo ingegneri/architetti);
- n. 1 funzionario direttivo (categoria D, area amministrativa – giuridico legale);
- n. 1 funzionario direttivo (categoria D, area tecnica – impiantistica)
- n. 1 funzionario direttivo (Categoria D, area amministrativa – giuridico economico);
- n. 2 istruttori (categoria C, area amministrativa)
- n. 1 istruttore (categoria C, area informatica e digitalizzazione PA );
- n. 5 istruttori (categoria C, area amministrativa - tecnica, profilo di geometri);
- n. 2 istruttori (categoria C, area tecnica, profilo di perito industriale);

**RITENUTO**, pertanto, anche sulla scorta delle esigenze funzionali, organizzative ed operative degli Uffici descritte dal Piano della Performance e dal documento tecnico di programmazione del fabbisogno del personale recepito dalla odierna deliberazione, di poter prevedere per l'anno 2020 la possibilità di procedere alla misura del reclutamento delle unità di personale come riportate nella predetta relazione illustrativa del 18 dicembre 2020, previo scorrimento delle graduatorie esistenti ed in ampliamento del contingente delle procedure concorsuali ancora in corso in corrispondenza dei profili resisi necessari;

**PRESO ATTO** che le linee di indirizzo – predisposte dal ministro della semplificazione della pubblica amministrazione ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 165/2001 con provvedimento 8 maggio 2018 e registrato presso la Corte dei conti il 15/5/2018 – secondo le quali: *“L'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata. Resta ferma la necessità del rispetto delle procedure e dei criteri previsti, nonché delle presenti linee di indirizzo”*, per cui si ritiene possibile procedere al solo aggiornamento della programmazione per il corrente anno 2019 a seguito della intervenuta modifica normativa (L.R. n° 14/2019).

**VISTO** il D. Lgs. 30 marzo 2001, n° 165 e ss.mm.ii.

**VISTO** lo Statuto del Consorzio per le Autostrade Siciliane

**propone che il Consiglio Direttivo**

#### **D E L I B E R I**

**DISPORRE** e conseguentemente **APPROVARE** il documento tecnico allegato recante “Piano Triennale di Programmazione dei Fabbisogni di personale” anche in aggiornamento del Piano approvato con delibera n. 52/2019 dell'11 dicembre 2019, siccome con il presente atto formulato.

**DICHIARARE** che per il ciclo 2020 – 2021 saranno attivate le procedure per l'acquisizione delle unità di personale di cui al seguente prospetto:

- n. 1 funzionario direttivo (categoria D, area tecnica – profilo informatico);
- n. 3 funzionari direttivi (categoria D, area tecnica – profilo ingegneri/architetti);
- n. 1 funzionario direttivo (categoria D, area amministrativa – giuridico legale);
- n. 1 funzionario direttivo (categoria D, area tecnica – impiantistica)
- n. 1 funzionario direttivo (Categoria D, area amministrativa – giuridico economico);
- n. 2 istruttori (categoria C, area amministrativa)
- n. 1 istruttore (categoria C, area informatica e digitalizzazione PA );
- n. 5 istruttori (categoria C, area amministrativa - tecnica, profilo di geometri);
- n. 2 istruttori (categoria C, area tecnica, profilo di perito industriale);

- che si procederà all'indizione delle nuove procedure, in conformità alla normativa vigente, nel rispetto dei requisiti e limiti di sostenibilità economico finanziaria e previo rispetto degli obblighi di scorrimento delle graduatorie già approvate

- che, ove tecnicamente possibile nel rispetto dei principi di trasparenza, efficientamento e razionalizzazione, si proceda all'aumento del contingente necessario nell'ambito dei concorsi banditi con bando pubblicato sulla G.U.R.S. – Serie Speciale Concorsi – n. 14 del 27 dicembre 2019, per la copertura, a tempo pieno ed indeterminato, di:

- n. 6 posti di Istruttore Tecnico Direttivo, Ingegnere/Architetto, Categoria giuridica D - Posizione Economica D1 - di cui 1 posto riservato al personale interno e n. 2 posti riservati ai volontari delle Forze Armate, da aggiornarsi a n. 9 posti;
- n. 5 posti di Istruttore Tecnico Geometra , Categoria giuridica C -Posizione Economica C1 - di cui 1 posto riservato al personale interno e n. 2 posti riservati ai volontari delle Forze Armate; da aggiornarsi a n. 10 posti;

- n. 3 posti di Istruttore Tecnico Perito Industriale, Categoria giuridica C - Posizione Economica C1 con la qualifica di Perito Elettrico/Elettrotecnico e Perito in Telecomunicazioni, da aggiornarsi a n. 5 posti.

**PRENDERE ATTO** che per il reclutamento delle unità di personale appartenente alla categoria disabili e già previste nel Piano di fabbisogno del personale 2017/2019 approvato con deliberazione n° 3/CD/2017, siccome aggiornato con deliberazione n° 10/CD/2017, si è già dato corso come di seguito:

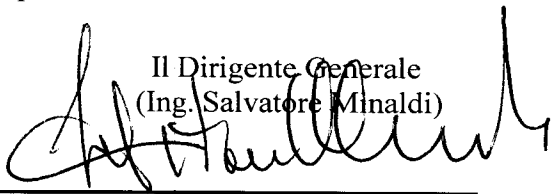
- n° 3 unità appartenenti alla Categoria "B" del CCRL: già assunte tramite Centro per l'Impiego;
- n° 10 unità appartenenti alle Categorie "C" e "D" del CCRL: risultano già avviate le procedure concorsuali con bandi pubblicati sulla G.U.R.S. in data 1/12/2017.

**DARE ATTO** che l'Ente non presenta eccedenze di personale di cui all'art. 33, comma 2, del D. Lgs. 165/2001.

**DEMANDARE** alla competenza gestionale del Dirigente Generale l'attuazione del presente programma triennale del fabbisogno 2020 – 2022 con aggiornamento per l'anno 2020 nonché gli atti finalizzati all'acquisizione del personale come sopra programmato per l'anno 2020 - 2022.

Il Dirigente dell'area affari generali  
(Dott. Puliatti)

Il Dirigente Generale  
(Ing. Salvatore Minaldi)



---

#### Il Responsabile dell'Ufficio di Ragioneria

Vista la superiore proposta, esprime parere FAVOREVOLE.

Il Responsabile Ufficio di Ragioneria  
(Dott.ssa Caterina Lombardo)

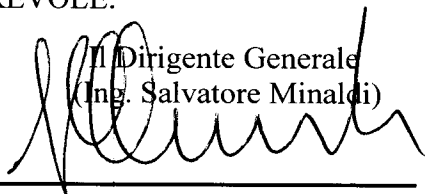


---

#### Il Dirigente Generale

Vista la superiore proposta esprime, in linea tecnica, parere FAVOREVOLE.

Il Dirigente Generale  
(Ing. Salvatore Minaldi)



---

#### II CONSIGLIO DIRETTIVO

**RITENUTO** di condividere e far proprie le premesse ed i contenuti esposti nella parte motiva della superiore proposta.

**VISTO** il D. Lgs. 30 marzo 2001, n° 165 e ss.mm.ii.

**VISTO** il vigente Statuto del Consorzio per le Autostrade Siciliane

Visti i pareri favorevoli come sopra espressi:

Con votazione unanime



## D E L I B E R A

**DISPORRE** e conseguentemente **APPROVARE** il documento tecnico allegato recante *“Piano Triennale di Programmazione dei Fabbisogni di personale”* anche in aggiornamento del Piano approvato con delibera n. 52/2019 dell'11 dicembre 2019, siccome con il presente atto formulato.

**DICHIARARE** che per il ciclo 2020 – 2021 saranno attivate le procedure per l'acquisizione delle unità di personale di cui al seguente prospetto:

- n. 1 funzionario direttivo (categoria D, area tecnica – profilo informatico);
- n. 3 funzionari direttivi (categoria D, area tecnica – profilo ingegneri/architetti);
- n. 1 funzionario direttivo (categoria D, area amministrativa – giuridico legale);
- n. 1 funzionario direttivo (categoria D, area tecnica – impiantistica)
- n. 1 funzionario direttivo (Categoria D, area amministrativa – giuridico economico);
- n. 2 istruttori (categoria C, area amministrativa)
- n. 1 istruttore (categoria C, area informatica e digitalizzazione PA );
- n. 5 istruttori (categoria C, area amministrativa - tecnica, profilo di geometri);
- n. 2 istruttori (categoria C, area tecnica, profilo di perito industriale);

- che si procederà all'indizione delle nuove procedure, in conformità alla normativa vigente, nel rispetto dei requisiti e limiti di sostenibilità economico finanziaria e previo rispetto degli obblighi di scorrimento delle graduatorie già approvate

- che, ove tecnicamente possibile nel rispetto dei principi di trasparenza, efficientamento e razionalizzazione, si proceda all'aumento del contingente necessario nell'ambito dei concorsi banditi con bando pubblicato sulla G.U.R.S. – Serie Speciale Concorsi – n. 14 del 27 dicembre 2019, per la copertura, a tempo pieno ed indeterminato, di:

- n. 6 posti di Istruttore Tecnico Direttivo, Ingegnere/Architetto, Categoria giuridica D - Posizione Economica D1 - di cui 1 posto riservato al personale interno e n. 2 posti riservati ai volontari delle Forze Armate, da aggiornarsi a n. 9 posti;
- n. 5 posti di Istruttore Tecnico Geometra , Categoria giuridica C -Posizione Economica C1 - di cui 1 posto riservato al personale interno e n. 2 posti riservati ai volontari delle Forze Armate; da aggiornarsi a n. 10 posti;
- n. 3 posti di Istruttore Tecnico Perito Industriale, Categoria giuridica C - Posizione Economica C1 con la qualifica di Perito Elettrico/Elettrotecnico e Perito in Telecomunicazioni, da aggiornarsi a n. 5 posti.

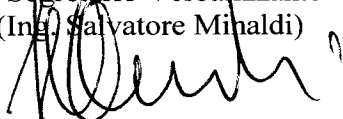
**PRENDERE ATTO** che per il reclutamento delle unità di personale appartenente alla categoria disabili e già previste nel Piano di fabbisogno del personale 2017/2019 approvato con deliberazione n° 3/CD/2017, siccome aggiornato con deliberazione n° 10/CD/2017, si è già dato corso come di seguito:

- n° 3 unità appartenenti alla Categoria “B” del CCRL: già assunte tramite Centro per l'Impiego;
- n° 10 unità appartenenti alle Categorie “C” e “D” del CCRL: risultano già avviate le procedure concorsuali con bandi pubblicati sulla G.U.R.S. in data 1/12/2017.

**DARE ATTO** che l'Ente non presenta eccedenze di personale di cui all'art. 33, comma 2, del D. Lgs. 165/2001.

**DEMANDARE** alla competenza gestionale del Dirigente Generale l'attuazione del presente programma triennale del fabbisogno 2020 – 2022 con aggiornamento per l'anno 2020 nonché gli atti finalizzati all'acquisizione del personale come sopra programmato per l'anno 2020 - 2022.

Il Segretario Verbalizzante  
(Ing. Salvatore Minaldi)



Il Presidente  
(Avv. Francesco Restuccia)





**Consorzio per le  
AUTOSTRADE SICILIANE**

## **Documento tecnico allegato alla Proposta di Deliberazione relativa al “Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2020/2022”**

I) Si ritiene opportuno formulare una premessa di carattere metodologico sui criteri seguiti ai fini della redazione del presente documento nel rispetto delle previsioni normative degli articoli 6 e 6 ter del D.lgs. 165/2001 come novellati dall'art. 4 del D.lgs. 75 /2017.

Prioritariamente si è tenuto conto delle linee guida approvate con atto di natura non regolamentare dal Ministero della Funzione Pubblica dell'8 maggio 2018 con le quali ai sensi del citato articolo 6-ter, comma 1, d.lgs. n. 165 del 2001 è stata definita e suggerita una metodologia operativa di orientamento per l'elaborazione dei Piani Triennali del Fabbisogno del personale, da adattarsi ai contesti ordinamentali ed in base alla disciplina di settore.

Si è altresì tenuto conto:

- dei documenti di programmazione economico – finanziaria 2020 – 2021,
- del Piano Triennale della prevenzione della corruzione e della Trasparenza dell'Ente, del Piano del Fabbisogno del Personale del CAS per l'anno 2019
- del Piano Triennale della Performance 2020 – 2022 che ha analizzato e giustificato i fabbisogni funzionali.

Si è proceduto pertanto a raccordare l'analisi dei fabbisogni funzionali, la disponibilità delle risorse finanziarie e di budget, la quantificazione dei costi e dei limiti previsionali economico finanziari assoluti e assunzionali, al fine di articolare nell'ambito della previsione triennale del fabbisogno del personale le misure ed azioni sostenibili per il ciclo.

II) A fronte di una dotazione organica di 702 unità, approvata con deliberazione 19/9/2003 n° 20/AS (superiormente approvata dalla Giunta Regionale di Governo con propria deliberazione 25/5/2004 n° 201), nonché con deliberazione 13/9/2004 n° 19/AS, (superiormente approvata dalla Giunta Regionale di Governo con propria deliberazione 11/11/2004 n° 374), allo stato l'organico di fatto del Consorzio ammonta a 275 unità (comprensivo dei 2 dipendenti assunti in data 4 dicembre 2020), quindi fortemente sottodimensionato rispetto alle necessità inderogabili di funzionamento degli Uffici e dei Servizi del Consorzio, per le ragioni già evidenziate nella “Relazione esplicativa della Proposta di Deliberazione relativa al ‘Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2017-2019 – Aggiornamento 2019”

La Legge Regionale 6 agosto 2019 n° 14, “Collegato alla legge di stabilità “per l'anno 2019, al suo art. 4 comma 2, statuisce che: “*A decorrere dall'anno 2019, in deroga alle disposizioni di cui al comma 10 dell'articolo 1 della legge regionale 29 dicembre 2008 n° 25, l'amministrazione regionale nonché gli enti di cui all'articolo 1 della legge regionale 15 maggio 2000 n° 10, possono procedere ad assunzioni di nuovo personale del comparto non dirigenziale a tempo indeterminato nel limite del contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa non superiore al 75 per cento per l'anno 2019, all'85 per cento per l'anno 2020 ed al 100 per cento a decorrere dall'anno 2021 di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, escluso quello collocato in quiescenza ai sensi dell'articolo 52, commi 3 e 5 della legge regionale n° 9/2015”.*

Le predette possibilità assunzionali sono attualmente vigenti, non essendo intervenute modifiche da parte della L.R. 9/2020.

Parimenti, permane ancora il limite di cui all'art. 1 comma 557 quater della Legge 296/2006 e ss.mm.ii riguardante la capacità finanziaria per far fronte al reclutamento di nuovo personale: la spesa complessiva del personale non può infatti superare la media della medesima spesa nel triennio 2011/2013, che ammonta (il limite) ad € 23.728.219,67.

Pertanto tenuto conto che al 31/12/2019 i dati di pre-consuntivo riportano una spesa annua presunta di circa 17 milioni di euro, può agevolmente rilevarsi che il Consorzio ha un margine di spesa di oltre 6 milioni di euro.

Occorre ora evidenziare il budget relativo agli anni 2020, 2021 e 2022, nonchè verificare in che misura sia stato utilizzato il budget relativo all'anno 2019.

Nella precedente analoga relazione esplicativa il budget per l'anno 2019 era stato quantificato nella misura di € 857.013,10, corrispondente al 75% della spesa corrispondente per il personale collocato in quiescenza nell'anno 2018.

Si prevedeva, quindi, di utilizzare tale budget per il reclutamento di n. 10 unità appartenenti alla Categoria "D", n° 10 unità appartenenti alla Categoria "C" e n° 3 appartenenti alla Categoria "B".

Nel 2019 sono state indette procedure concorsuali per n. 8 unità appartenenti alla categoria "D" e n. 8 unità appartenenti alla categoria "C".

Il relativo costo (in €) va così quantificato.

<b>Tabellare</b>	<b>Trattamento Tabellare</b>	<b>Trattamento Accessorio (36%)</b>	<b>Oneri a carico Ente 30,02 %</b>	<b>Totale complessivo annuo</b>
Categoria "D"	27.603,96	9937,42	11.269,92	48.811,30

<b>Tabellare</b>	<b>Trattamento Tabellare</b>	<b>Trattamento Accessorio (36%)</b>	<b>Oneri a carico Ente 30,02 %</b>	<b>Totale complessivo annuo</b>
Categoria "C"	23.879,43	8.596,59	9.749,30	42.225,32

Il costo relativo ai concorsi già indetti ammonta pertanto ad € 728.293,09. Si precisa che il trattamento accessorio è stato calcolato nella misura precauzionale del 36% in ragione del bilancio di previsione approvato con delibera 6/AS/2020 del 27 ottobre 2020, in cui è stata prevista una spesa per il trattamento fondamentale pari € 10.000.000,00, una spesa per il Fondo Ordinario Risorse Decentrate pari ad € 2.800.000,00 ed una spesa per il lavoro straordinario pari ad € 989.717,00.

Poiché comunque si stima che una parte del Fondo Ordinario Risorse Decentrate (in una misura non inferiore ad € 189.717,00, v. *melius infra*) sarà destinata alle progressioni economiche orizzontali e/o verticali (la relativa spesa non concorre infatti a formare salario accessorio), prudenzialmente si imputa aziendalisticamente al dipendente un trattamento accessorio nella misura del 36% (pari, cioè, al rapporto tra l'importo previsto per il trattamento fondamentale e l'importo risultante dalla seguente somma: € 2.800.000+989.717,00-189.717).

*Incidenter tantum*, si è appurato che non esiste un limite fisso nel rapporto tra salario accessorio e trattamento fondamentale (il 12% di cui all'art. 18 c. 1 L.R. 11/2010 non è più efficace dal 2017), quindi è più corretto aziendalisticamente imputare a ciascun dipendente la percentuale prevista in bilancio.

**Per il 2019**, pertanto, residua un budget pari ad € 128.720,01.

**Per quanto riguarda il budget relativo all'anno 2020**, occorre rivedere le stime (effettuate nell'anno precedente) riguardo le spese relative al personale andato in quiescenza nell'anno 2019.

Detta spesa risulta essere pari ad € 439.392,40, il cui 85% è pari ad € 373.483,50.

**Per quanto riguarda il budget del 2021**, si calcola una spesa per le n. 21 unità di personale andate (o che andranno) in quiescenza nel 2020 pari ad € 980.261,69.

Tale importo corrisponde al budget per l'anno 2021, in ragione del rapporto del 100% fissato per il *turn over* per gli anni a decorrere dal 2021.

Per quanto riguarda, infine, **il budget per l'anno 2022** - sempre nel caso in cui si consideri esteso il beneficio della citata finanziaria l.r. 14/2019 - si stima un importo di € 694.906,12, calcolato analogamente al costo delle nuove unità di personale.

Ricapitolando, quindi, per il ciclo della programmazione 2020 - 2021 vi è una disponibilità così caratterizzata:

- € 128.720,01 per **l'anno 2019** (quale importo residuo);
- € 373.483,50 per **l'anno 2020**;
- € 980.261,69 per **l'anno 2021**;
- pertanto, fino all'anno 2021 vi è una disponibilità di € 1.482.465,20, a cui potenzialmente si aggiungono le risorse per **l'anno 2022** di € 694.494,01

III) Occorre ora svolgere alcune considerazioni circa gli strumenti giuridici che è nella disponibilità del Consorzio attivare, in relazione all'analisi dei fabbisogni organizzativi e funzionali articolati nel Piano della Performance.

Secondo le priorità risultanti dal concordamento tra i criteri di determinazione del fabbisogno quantitativo e qualitativo (quest'ultimo riferito alle tipologie professionali e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione), tenendo conto delle professionalità emergenti, dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi programmati si prospettano le seguenti misure ed azioni:

- a) **reclutamento di nuovo personale** attraverso i seguenti strumenti:
  - incremento del contingente assunzionale delle procedure concorsuali già bandite e non ancora definite a causa dell'emergenza sanitaria da covid 19;
  - indizione di nuove procedure concorsuali;
  - scorrimento delle graduatorie approvate in osservanza dell'obbligo prescritto dal T.U. P.I. dlgs. 165/2001 ss.mm.ii;
- b) **attualizzazione degli strumenti contrattuali** a seguito del perfezionamento dell'iter di passaggio al CCRL, ove tecnicamente possibile, nel rispetto dei criteri di merito, trasparenza, imparzialità, selettività e sostenibilità finanziaria, mediante gli istituti delle progressioni economiche orizzontali (1) e delle progressioni verticali (2);
- c) **Trasformazione di tutti i rapporti di lavoro da part time a full time** relativamente al personale impiegato in regime contrattuale di part time;
- d) **Ricorso alla mobilità ex art. 30 D.lgs. 165/2001 nonché acquisizione di personale a seguito di sentenza che dispone il trasferimento.**

Per quanto riguarda le misure relative al **reclutamento di nuovo personale (sub a)**, va rilevato che ai fini del rispetto dei vincoli assunzionali è indifferente se il nuovo personale sia reclutato attraverso l'indizione di nuove procedure concorsuali o tramite scorrimento delle graduatorie dei

concorsi in atto ovvero tramite aumento dei contingenti delle procedure di concorso già bandite ed in itinere, sempre ove vi fosse corrispondenza dei profili, in quanto:

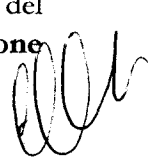
- il costo del personale va calcolato allo stesso modo (precisamente, secondo la tabella sopra esposta);
- il costo del personale incide egualmente sul budget di spesa;
- il costo del personale incide egualmente sul limite generale di spesa di cui all'art. 1 c. 557-quater L. 296/2006.

Si deve esprimere la dotazione organica ed il fabbisogno di personale in termini finanziari, ai sensi dell'art. 6, comma 2, del DLgs. n. 165/2001 ss.mm.ii..

Il Piano Triennale della Performance (ciclo 2020 – 2022) - documento presupposto e correlato al presente – evidenzia per la realizzazione degli obiettivi generali la necessità di un potenziamento quali-quantitativo degli Uffici e dei servizi, stimato in complessive n. 17 unità di personale (pari ad € 777.104,06) è dunque ampiamente rientrante nel budget disponibile fino al 2021 (€ 1.482.465,20) ai fini dell'incremento della dotazione organica in servizio, nelle seguenti aree e secondo i seguenti profili:

- n. 1 funzionario direttivo (categoria D, area tecnica – profilo informatico);
- n. 3 funzionari direttivi (categoria D, area tecnica – profilo ingegneri/architetti); si segnala che rispetto a tale profilo è in corso l'iter concorsuale bandito nel 2019 le cui fasi selettive sono state prorogate a motivo dell'emergenza sanitaria covid 19; si appalesa plausibile l'estensione del contingente concorsuale secondo criteri di trasparenza e razionalizzazione dei processi;
- n. 1 funzionario direttivo (categoria D, area amministrativa – giuridico legale);
- n. 1 funzionario direttivo (categoria D, area tecnica – impiantistica)
- 1 funzionario direttivo (Categoria D, area amministrativa – giuridico economico);
- n. 2 istruttori (categoria C, area amministrativa)
- n. 1 istruttore (categoria C, area informatica e digitalizzazione PA );
- n. 5 istruttori (categoria C, area amministrativa - tecnica, profilo di geometri); si segnala che rispetto a tale profilo è in corso l'iter concorsuale bandito nel 2019 le cui fasi selettive sono state prorogate a motivo dell'emergenza sanitaria covid 19 e si appalesa plausibile l'estensione del contingente concorsuale secondo criteri di trasparenza e razionalizzazione dei processi;
- n. 2 istruttori (categoria C, area tecnica, profilo di perito industriale); con riferimento a tale profilo si segnala che rispetto a tale profilo è in corso l'iter concorsuale bandito nel 2019 le cui fasi selettive sono state prorogate a motivo dell'emergenza sanitaria covid 19 e si appalesa plausibile l'estensione del contingente concorsuale secondo criteri di trasparenza e razionalizzazione dei processi.

A proposito delle progressioni economiche orizzontali e verticali - sub b) - si evidenzia che esse risultano opportune in considerazione della necessaria transizione al CCRL e qualora non dovessero sopraggiungere modifiche legislative. L'individuazione della specifica posizione economico-giuridica all'interno del livello verrà effettuata, allo stato, secondo i criteri evidenziati nella relazione svolta dal consulente esterno Dott. Amagliani. In via precauzionale sono stati stimati al massimo i presunti costi nascenti per le risorse di costituzione del FORD, sempre ove tali misure e azioni di gestione del personale saranno implementate, **fatte salve le prerogative della informazione e consultazione sindacale e delle tutele dei lavoratori.**



Si rileva, in ogni caso, che giocoforza tali criteri sono risalenti nel tempo (precisamente, i DD.P.R.S. 9 e 10 del 2001 e il D.P.R.S. del 2003) e che è opportuno individuare un criterio di differenziazione in armonia con le innovazioni normative di cui al D.lgs. 150/2009.

Le misure delle progressioni economiche orizzontali e verticali sono altresì funzionali alla rivisitazione dei processi organizzativi e della struttura organizzativa meglio descritta nel redigendo Piano della Performance ed opportune alla luce della storia del Consorzio, in cui non sono mai stati definiti processi di riqualificazione del personale/progressione verticale.

Entrambe le misure sono assoggettate allo stesso regime giuridico riguardo il rispetto dei vincoli assunzionali in quanto il costo del personale incide sul limite generale di spesa ma non sul budget assunzionale di spesa.

Il costo delle progressioni orizzontali non può essere stimato con esattezza, in quanto è oggetto di contrattazione integrativa tanto la quantificazione della somma da destinarvi, quanto il numero dei dipendenti interessati da ammettersi con criteri di trasparenza, imparzialità, merito e selettività, **facendo sempre salve le prerogative della informazione e consultazione sindacale e delle tutele dei lavoratori.**

In questa sede è comunque possibile esporre i costi massimi per unità di personale in relazione ai singoli livelli, ai fini della più opportuna programmazione delle azioni da parte del CAS.

Precisamente, ai fini della predetta esposizione di costi, prevedibili:

- per quanto riguarda il livello B, la massima differenza si può avere nel passaggio da B5 a B6 ed ammonta ad **€ 1033,29**, ovvero la differenza tra il costo di un'unità di personale del livello B5, pari ad € 39620,82 - e il costo di un'unità di personale del livello B6, pari ad €40,654,11);
- per quanto riguarda il livello C, la massima differenza si può avere nel passaggio da C7 a C8 ed ammonta ad **€ 1.827,96**, ovvero la differenza tra il costo di un'unità di personale del livello C7, pari ad € 50579,67, e il costo di un'unità di personale del livello C8, pari ad € 52407,64);
- per quanto riguarda il livello B, la massima differenza si può avere nel passaggio da D5 a D6 ed ammonta ad **€ 3.055,04**, ovvero la differenza tra il costo di un'unità di personale del livello B5, pari ad € 58.366,70 - e il costo di un'unità di personale del livello B6, pari ad € 61.421,83).

Tale previsione di costo induce a stimare un importo massimo per le progressioni economiche orizzontali di **€ 170.000**.

Tale importo è ampiamente compatibile con il limite generale assunzionale.

La valutazione risulta ancora più difficile per le progressioni **verticali**, in quanto mentre nelle progressioni economiche orizzontali vi è strutturalmente un aumento di costo, nelle progressioni verticali il costo delle posizioni più avanzate del livello inferiore può essere superiore al costo della posizione iniziale del livello superiore.

A titolo esemplificativo, il costo di un'unità di personale in posizione C8 (€ 52.407,64) è superiore al costo di un'unità di personale in posizione D1 (€ 48.811,30).

Non si verifica invece questo effetto (apparentemente paradossale) nel passaggio da B6 (€ 40.654,11) a C1 (€ 42.225,32).

Sempre sul piano della stima delle risorse eventualmente occorrenti anche per le progressioni verticali si evidenzia che potranno comportare un costo massimo stimato in **€ 130.000**.

Anche tale limite è pienamente compatibile con il limite generale assunzionale.

Riguardo la **conversione del rapporto di lavoro del personale da part time a full time**, va osservato che la misura appare altamente opportuna in ragione della diminuzione del limite orario (da 40 a 36 ore) nel passaggio al CCRL.

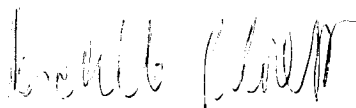
Il costo totale massimo di **€ 419.064,40** non va a gravare sul budget assunzionale, ma è anch'esso pienamente compatibile con il limite generale assunzionale.

Si rimanda all'articolazione di documento di dettaglio nella fase di sviluppo della misura al momento programmata, sempre fatte salve le prerogative della informazione sindacale ove necessaria e di tutela dei lavoratori.

Infine, ma non per ultima, la misura della **mobilità ex art. 30 D.lgs. 165/2001**, nonché i trasferimenti a seguito di sentenza che riconosce il diritto al trasferimento, non gravano né sul *budget* assunzionale, né sul limite generale della finanza pubblica.

MESSINA 18.12.2020

**Il Dirigente Amministrativo**  
(Dott. Donatello Puliatti)



**Il Direttore Generale**  
(Ing. Salvatore Minaldi)

