



Consorzio per le
AUTOSTRADe SICILIANE

Data della deliberazione

28 dicembre 2021

N° 48 / CD

OGGETTO:

**Piano Triennale di
Programmazione dei
Fabbisogni di perso-
nale**

ESTRATTO DI DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DIRETTIVO

L'anno **duemilaventuno**, il giorno **ventotto** del mese di **dicembre**, alle ore **13,00**, 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

Assiste il Dirigente Generale, Ing. Salvatore Minaldi.

O M I S S I S

IL DIRETTORE GENERALE

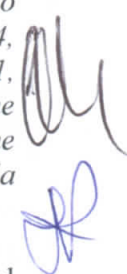
VISTA la Legge 12 agosto 1982, n. 531 recante il Piano decennale per la viabilità di grande comunicazione e misure di riassetto del settore autostradale ed in particolare l'art. 16 in forza del quale è stato costituito un Consorzio unico di enti pubblici cui sono state trasferire le concessioni relative alle autostrade assentite ai consorzi per l'autostrada Messina-Catania, per l'autostrada Messina-Palermo e per l'autostrada Siracusa-Gela;

VISTA la Legge Regionale 11 febbraio 2021 n° 4 (pubblicata in G.U.R.S. 19 febbraio 2021 n° 7) in forza della quale il Consorzio per le autostrade Siciliane, già ente pubblico non economico "assume la natura giuridica di ente pubblico economico"; ,

VISTO il vigente Statuto del Consorzio per le Autostrade Siciliane e ritenuta la propria competenza all'odierno atto,

VISTA la deliberazione dell'Assemblea del Consorzio 3 novembre 2021 n. 6 di adozione del Bilancio di previsione 2021 – 2023 successivamente approvato dalla Regione Dipartimento di Vilanza con decreto 4451 del 23.12.2021;

DATO ATTO

che nella vigenza della legge regionale n. 4/2021 il suddetto iter di approvazione del Nuovo Statuto con cui il Consorzio assume la natura di Ente pubblico economico può dirsi perfezionato con ogni conseguente regime di effetti, in quanto con atto n. 297 del 16 luglio 2021 la Giunta Regionale ha deliberato l'approvazione del Nuovo Statuto che è divenuto efficace in quanto più propriamente è stato deciso di *<<di approvare, in conformità alla nota dell'Assessore regionale per le infrastrutture e la mobilità, prot. n. 7153 del 7 luglio 2021 e relativi atti acclusi, costituenti allegato alla presente deliberazione, ai sensi dell'art. 6, comma 3, della legge regionale 3 novembre 1994, n. 44, la delibera assembleare del Consorzio per le Autostrade Siciliane n. 3/AS dell'1 luglio 2021, avente ad oggetto "Approvazione Statuto del Consorzio per le Autostrade Siciliane come modificato a seguito osservazioni formulate con nota Assessoriale 24/6/2021", a condizione che l'applicazione del nuovo statuto non comporti nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio della Regione Siciliana>>*; 

che in particolare per quanto riguarda i conseguenti profili di disciplina giuridico economica del personale del CAS, ai sensi del combinato disposto di cui agli artt. 16 e 23 del Nuovo Statuto ed in necessario accordo con le osservazioni dell'Organo tutorio (nota assessoriale 24/6/2021 n° 6716, in ingresso al protocollo CAS n° 18240), è previsto che: *<<Articolo 16 (Personale): Al personale dipendente del Consorzio per le Autostrade Siciliane si applica il C.C.N.L. di comparto>>*; ed altresì che *<<Articolo 23 (Norma transitoria): 1. Il presente Statuto, nel testo integrato e modificato in attuazione della legge regionale 11 febbraio 2021, n. 4, è efficace a far data dall'adozione della delibera di Giunta regionale con la quale le predette integrazioni e modificazioni sono approvati, ai sensi dell'articolo 6, comma 3, legge regionale 3 novembre 1994, n. 44.*

2. La disciplina del nuovo inquadramento giuridico ed economico del personale di cui al precedente articolo 16 sarà efficace a far data dall'adozione della successiva delibera di Giunta regionale, con la quale saranno approvate, ai sensi dello stesso comma 3 dell'articolo 6 della legge regionale 3 novembre 1994 n. 44, le deliberazioni concernenti le modifiche allo stato giuridico ed economico del personale del Consorzio e le tabelle di equiparazione tra il CCRL in atto applicato e lo specifico CCNL di comparto da applicare al medesimo personale.>>;

che pertanto ai sensi e per gli effetti della cit. l.r. n. 4/2021 il perfezionamento dell'iter di trasformazione giuridica del Consorzio in Ente pubblico economico comporta per quanto attiene ai rapporti di lavoro del personale dell'Ente il passaggio al regime di diritto privato e l'applicazione in via suppletiva delle disposizioni del Libro V del Codice civile (ai sensi dell'art. 2093 c.c.);

che, secondo principi di trasparenza e di certezza del diritto ed in attuazione del prefato comma 2 dell'art. 23 del Nuovo Statuto è stato necessario individuare le tabelle di equiparazione delle posizioni del personale non dirigenziale fra il CCRL ed il CCNL che, tenendo conto delle specificità dell'Ente e di quanto già disposto con deliberazione della Giunta Regionale n. 26 del 2015, hanno consentito di perfezionare sul piano giuridico, economico ed operativo il passaggio al nuovo regime contrattuale non più sottoposto al CCRL ai sensi e per gli effetti della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10 ed altresì oggetto di accordo sindacale e contrattazione di Ente;

VISTA la deliberazione della Giunta Regionale n. 492 del 19 novembre 2021 con la quale:

- è stata approvata in ogni sua parte, ai sensi dell'art. 6, comma 3, della legge regionale 3 novembre 1994, n. 44, la delibera assembleare del Consorzio n. 5/AS del 30 settembre 2021, avente ad oggetto "Presa d'atto ed approvazione della proposta del Consiglio Direttivo 30 settembre 2021 n. 36/CD inerente le tabelle di equiparazione ex art. 23, comma 2, del nuovo Statuto", ai fini della riclassificazione del personale, con il conseguente nuovo inquadramento giuridico ed economico dello stesso, altresì esprimendo indirizzo;
- è stato conseguentemente disposto che l'applicazione delle nuove tabelle di equiparazione per il passaggio dal CCRL al CCNL ai fini della riclassificazione del personale con ogni conseguente effetto economico tiene conto delle precedenti funzioni e mansioni nella vigenza del CCNL a cui i lavoratori vengono riassegnati, secondo la declaratoria vigente al momento dell'approvazione delle predette tabelle di passaggio d CCNL al CCRL EELL;
- è stato rilevato che ai fini della osservanza della prescrizione regionale che esprime la «condizione e l'applicazione del nuovo statuto non comporti nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio della Regione Siciliana» (ultimo inciso della citata deliberazione DGR 297 del 16 luglio 2021), l'applicazione delle superiori tabelle di equiparazione ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 16 e 23 dello Statuto non comportano nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio della Regione Sicilia in quanto il costo del personale continua ad essere interamente a carico del Consorzio>>;

VISTA infine la deliberazione del Consiglio direttivo n. 45 del 06 dicembre 2021 con la quale è stata recepita la deliberazione della Giunta Regionale n 492/2021 e sono stati contestualmente approvati il verbale di contrattazione di primo livello di recepimento per i dipendenti del comparto non dirigenziale il CCNL Autostrade e Trafori datato 2 dicembre 2021 ed altresì il verbale di pari data di avvio della contrattazione di secondo livello;

DATO ATTO

che in forza dell'art. 1, comma 2 del Dlgs. 165 del 2001 T.U. P.I. gli Enti pubblici economici - tra i quali si annovera ormai il CAS per effetto del suindicato iter normativo ed amministrativo di riordino giuridico, sono esclusi dall'elenco delle pubbliche amministrazioni cui si applica la disciplina del pubblico impiego (in forza dell'art. 1, comma 2 del D.lgs. 165/2001 in base al quale gli Enti pubblici economici sono esclusi dall'elenco delle pubbliche amministrazioni a cui si applica la disciplina del pubblico impiego (D.lgs. 165/2001 T.U. Pubblico impiego; D.Lgs. 27/10/2009, n. 150, Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni; Decreto legislativo 25/05/2017, n. 74 contenente modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124) ;

che ad oggi il regime contrattuale applicabile ai dipendenti non è quello della legge regionale n.10/2000 relativo alla contrattazione collettiva per il personale regionale;

che per quanto riguarda le modalità di assunzione dei dipendenti dagli enti pubblici economici si applica la disciplina prevista dalla cd. legge Madia per le partecipate ed in particolare l'art. 19 del d.lgs. 175/2016 in forza del quale le modalità di selezione debbano svolgersi secondo criteri stabiliti dagli enti in questione nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità ed imparzialità, secondo procedure selettive (art. 19, Decreto legislativo 19 agosto 2016 n. 175 Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica, e art. 35, comma 3 Dlgs. 165/2001 T.U. del Pubblico impiego);

CONSIDERATO

Che per effetto della predetta L.R. n. 4/2021, il Consorzio è fuoriuscito dal novero degli enti regionali ex L.R. n. 10/2000 ss.mm.ii., non rientra più nell'ambito di applicazione del D.lgs. 165/2001 e, al contempo fuoriesce dal novero degli Enti pubblici a cui si applicano direttamente le norme del D.lgs. 150/2009 in materia di performance, ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni (si v., in particolare, l'art. 1 Dlgs. 165/2001 ed art. 1 c. 1 D.lgs. 150/2009).

Che, infatti, testualmente le citate norme dispongono che *<<in attuazione degli articoli da 2 a 7 della legge 4 marzo 2009, n. 15, le disposizioni del presente decreto recano una riforma organica della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, di cui all'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165>>* (art. 1, comma 1 del dlgs cd. Brunetta n. 150/2009), nel cui novero non sono ricompresi, per l'appunto, gli Enti pubblici economici (combinato disposto artt. 1, comma 2 ed art. 2 D.lgs. n. 165/2001 ss.mm.ii.);

che per quanto attiene il regime previgente alla riforma ex l.r. 4/2021 rispetto il Consorzio nell'attuale ordinamento non si è posto in soluzione di continuità, ai sensi del combinato disposto di cui agli artt. 1 e 74 del D.lgs. 150/2009 ss.mm.ii. e dell'art. 1, comma 2 del D.lgs. 165/2001 ss.mm.ii., in quanto ente pubblico non economico non era comunque tenuto alla diretta applicazione di tutte le le prescrizioni di dettaglio e puntuali di cui alle Linee Guida emanate ex art. 6-ter, c. 1, D.lgs. 165/2001;

che di tali Linee Guida, essenzialmente rivolte alle Amministrazioni dello Stato, il Consorzio ha ritenuto di fare buon uso applicando nel proprio ordinamento i relativi principi generali, analogamente alle Regioni anche a statuto speciale ed agli Enti Locali per i quali i termini indicati dalla predetta normativa sono ordinatori e non perentori, con facoltà per i predetti Enti diversi dalle Amministrazioni dello Stato (Regioni ed altri enti autonomi) di adeguarli al proprio sistema organizzativo e gestionale nel rispetto della propria autonomia ordinamentale e nell'ambito di una architettura di sistema che assicuri trasparenza e buon andamento (art. 97 Cost);

che vieppiù la predetta disciplina non si applica direttamente agli enti pubblici economici nel cui novero è da ricomprendersi il Consorzio a seguito della citata riforma di febbraio del 2021;

che invero il Consorzio ha assunto tra i propri principi fondamentali quelli di trasparenza e buon andamento: tali principi sono stati tra l'altro declinati espressamente in sede di modifica statutaria unitamente a quelli conformativi della nuova natura giuridica che caratterizzano l'organizzazione e la gestione economico finanziaria;

Che ad ogni buon fine giova evidenziare che in attuazione dei predetti principi, il Consorzio in quanto già Ente pubblico non economico ha adottato il Piano della performance integrato per il ciclo di programmazione 2020 – 2022 per l'anno 2020 e con successivi atti di indirizzo strategico e provvedimenti ha aggiornato la propria programmazione per gli obiettivi strategici, raccordando il piano della performance alla programmazione triennale 2021 – 2023 per il ciclo 2021 ed adeguandolo all'iter in corso di attuazione della riforma l.r. n. 4/2021;

Che pertanto l'Ente ha mutuato ed adeguato nel proprio ordinamento il predetto sistema di norme per come delineato su base nazionale e regionale e secondo gli indirizzi interpretativi di Funzione pubblica di maggiore coerenza;

Che la trasformazione giuridica dell'Ente ex l.r. 4/2021 ha costituito una novità di assoluto rilievo con impatto sul sistema regolatorio e gestionale in considerazione del quale il CAS ha dovuto necessariamente aggiornare le proprie linee strategiche triennali e la programmazione per obiettivi 2021 nel corso dell'anno medesimo;

che gli aggiornamenti al Piano della performance sono stati accompagnati da un nuovo cronoprogramma di attività attuativo della predetta riforma;

che tutti i provvedimenti e gli atti relativi alla programmazione strategica ed alla performance, relativi ai diversi periodi ed alle diverse fasi del 2021 sono pubblicati in amministrazione trasparente nelle apposite sezioni, oltre ad essere stati comunicati agli Organi di controllo e vigilanza ove dovuto e disposto;

che il Piano della performance del CAS è stato concepito come documento integrato con il Piano triennale anticorruzione dell'Ente e con gli altri documenti di gestione e di programmazione nel rispetto delle indicazioni normative, delle Linee guida ANAC e delle buone prassi (c.d. metodologia di risk management);

che il Piano della performance, poi, è stato anche raccordato al piano di programmazione triennale dei fabbisogni del personale che, per l'appunto, aggiorna il fabbisogno di risorse umane in ragione degli obiettivi di innovazione strategica dell'Ente e nell'ambito dei limiti di sostenibilità di spesa e finanziari.

che con riferimento ai cicli precedenti rispetto ai quali il CAS ente pubblico economico prosegue nella gestione senza soluzione di continuità, il Piano Triennale di programmazione dei fabbisogni del personale PTPF 2019-2021 ed il PTPF 2020-2022 esplicano l'analisi di necessità organiche volta a "ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini" ed espongono i dati di verifica della compatibilità finanziaria con la spesa del personale (e quindi coi relativi "tetti" massimi consentiti dalle norme finanziarie nel tempo in vigore) e con le risorse spendibili in base ed entro i limiti delle facoltà assunzionali;

VISTO E RICHIAMATO l'art. 97 della Costituzione;

VISTA E RICHIAMATA la disciplina più propriamente riservata alle amministrazioni pubbliche e dello Stato individuate dall'art. 1, comma 2 lgs. 165/2001 cit. in materia di programmazione dei fabbisogni del personale di cui comunque il Consorzio intende mutuare i principi nel proprio ordinamento in quanto:

- compatibili e conciliabili con i principi relativi alle Società pubbliche individuati dal D.lgs. 179/2015 relativamente a trasparenza, semplificazione e razionalizzazione, programmazione economico finanziaria e per obiettivi;
- comunque coerenti con i valori statuari dell'Ente e le norme di autonomia regolatoria, finanziaria ed economica;
- conformi agli indirizzi dell'autorità regionale di vigilanza al cui controllo il CAS è sottoposto;

VISTI pertanto

- l'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 a norma del quale *"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"*;
- 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”.

- l'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, comma 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...>>;
- l'articolo 6, comma 6, del citato d. l. 9 giugno 2021, n. 80, conv. con modificazioni, dalla L. 113/ 2021 a norma del quale si prevede che per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, cd. P.I.A.O;
- lo schema di decreto ministeriale contenente il modello di PIAO e le linee guida di funzione pubblica;

VISTO E RITENUTO integralmente il documento tecnico allegato proposto dalla Direzione generale e dalla direzione amministrativa contenente il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2021/2023 del CAS, da ritenersi parte integrante dell'odierna proposta deliberativa (nota prot. n. 1665/SC).

RITENUTI i dati e le informazioni esposti nel predetto documento tecnico allegato a cui si rinvia possono formularsi le seguenti considerazioni di sintesi:

- il PTFP è costituito in raccordo ed integrazione ai documenti di programmazione economico finanziaria, di programmazione per obiettivi, alle misure di trasparenza ed anticorruzione

(PTPCT) ed al sistema di monitoraggio e controllo direzionale strategico degli stessi attivato presso la Direzione generale;

- l'Ente ritiene che per finalità di trasparenza e secondo criteri di semplificazione, razionalizzazione e prudenza gestionale sia necessario raccordare il proprio sistema interno di fonti e policy con le indicazioni operative della più recente riforma quadro che ha riguardato le pubbliche amministrazioni (decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia") dalla quale, per l'appunto, il Consorzio intende mutuare i principi fondamentali in quanto trattasi di norme non direttamente applicabili al medesimo Ente;
- il PTFP 2021 – 2022 e per gli anni a seguire andrà a comporre - adeguandovisi - il Piano Integrato di Amministrazione ed Organizzazione P.I.A.O. in scadenza, salvo proroghe, al 31 gennaio 2022 entro la quale prossima data il Ministero per la pubblica amministrazione dovrà adottare il decreto ministeriale di approvazione delle linee guida e del modello a cui attenersi nella redazione, già anticipati dall'assenso della Conferenza Unificata, salvo modifiche;
- secondo lo schema di decreto ministeriale il PIAO andrà a costituirsi delle seguenti sezioni, già in corso di elaborazione:
 - sezione 1: scheda anagrafica dell'amministrazione;
 - sezione 2: valore pubblico, performance e anticorruzione;
 - Sottosezione valore pubblico
 - Sottosezione performance
 - Sottosezione rischi corruttivi e trasparenza
 - sezione 3: organizzazione e capitale umano
 - sottosezione: struttura organizzativa
 - sottosezione organizzazione del lavoro agile
 - piano triennale dei fabbisogni del personale
 - sezione 4: monitoraggio;
- l'attuale modello organizzativo adottato dal CAS è risalente alle norme regolamentari per il personale approvato con deliberazioni n. 20/AS del 19.09.2003 e n. 19/AS del 13.09.2004 approvate dalla Giunta Regionale di Governo con deliberazione n. 201 del 25.05.2004 e n. 34 dell'11.11.2004, con una articolazione organizzativa sviluppata mediante una dotazione potenziale di personale ammontante a n. 702 unità, di fatto non ricoperto nei ruoli;
- ad oggi l'Ente si avvale di una dotazione effettiva costituita da n. 288 dipendenti oltre a n. 10 unità di personale assunti in comando o distacco da altri enti regionali, per un totale di n. 298 secondo il seguente riparto giuridico effettivo:
 - n. 4 rivestono il livello A,
 - n. 25 il livello A1,
 - n. 12 il livello B,
 - n. 20 il livello B1,
 - n. 199 il livello C e
 - n. 26 il livello C1.
- Delle altre 10 unità di personale esterno al consorzio: n. 8 sono di livello non dirigenziale; n. 2 di livello dirigenziale e queste ultime, in particolare, espletano gli incarichi di Dirigente Generale e di Dirigente dell'Area Tecnica e di Esercizio.
- Provengono dall'Amministrazione Regionale 6 delle 10 predette unità (tra cui le 2 unità di livello dirigenziale da ultimo menzionate), mentre le rimanenti 4 unità provengono da altre Amministrazioni rientranti nell'ambito di applicazione del D.lgs. 165/2001;

- l'articolazione effettiva dei servizi e la mappatura completa di funzioni e compiti soffre di una gravissima carenza di personale nei profili di responsabilità e dei ruoli del comparto, amministrativo e tecnico, oltre che tra le funzioni dirigenziali;
- è in corso l'aggiornamento delle norme di organizzazione degli uffici a seguito della riforma ex l.r. n 4/2021 e di articolazione organizzativa che convergeranno verso un nuovo layout funzionale ed a grappolo più trasparente e coerente con le esigenze di funzionamento degli uffici e con il rilevato fabbisogno di maggiori semplificazioni, accorpamento e/o dettaglio di compiti e responsabilità a cui assegnare profili professionali già esistenti, e/o nuovi e/o innovativi.
- la nuova organizzazione si pone l'obiettivo, pertanto, di superare l'obsolescenza di asset ed uffici e di recepire una visione integrata e più contemporanea delle attività in coerenza con le esigenze di reingegnerizzazione e digitalizzazione di tutti i processi e di funzionalizzazione trasversale degli stessi, a cui assegnare il personale in maniera flessibile, sempre compatibilmente con il proprio profilo professionale;
- Il nuovo regolamento degli uffici di prossima adozione si propone pertanto, in coerenza con quanto già individuato in sede di programmazione strategica e per obiettivi, di declinare altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati ed riportati in premessa all'odierno documento;

CONSIDERATO PERTANTO CHE

- la **programmazione e la definizione del proprio fabbisogno di risorse umane**, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti/servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permetterà di distribuire la **capacità assunzionale** in base alle **priorità strategiche** per le quali il CAS valuta le proprie azioni sulla base dei seguenti **fattori**:
 - **capacità assunzionale**, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa applicati alle amministrazioni pubbliche ed a cui in via prudenziale il CAS ritiene opportuno adeguarsi per il momento e sino a nuove indicazioni, quantunque non rientri tra le predette amministrazioni pubbliche obbligate ad uniformarsi;
 - **stima del trend delle cessazioni**, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
 - **stima dell'evoluzione dei bisogni**, in funzione di scelte legate a:
 - **digitalizzazione dei processi** (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
 - **esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento / dismissione di servizi/attività/funzioni; o altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità** nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi;
 - **proprie specificità** che richiedono dinamiche proprie di gestione ed assunzione del capitale umano secondo le linee di indirizzo prioritarie;
 - **obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse** che superi l'allocazione storica;

il documento illustra la **Strategia di copertura del fabbisogno** attraverso scelte strategiche di tipo quali – quantitativo e con il attraverso il **ricorso graduale e sostenibile ad un piano di azioni interne ed esterne all'Ente nell'ambito del triennio di riferimento**;

- per quanto attiene i **limiti economico finanziari**, il documento a cui si rimanga approfondisce i seguenti aggregati e le motivazioni a supporto della sostenibilità delle azioni programmate;
- in primo luogo per quanto riguarda il limite di cui all'art. 1 c. 557-quater L. 296/2006 e ss.mm.ii., riguardante la capacità finanziaria per far fronte al reclutamento di nuovo

personale: la spesa complessiva del personale non potrebbe infatti superare la media della medesima spesa nel triennio 2011/20013, che ammonta ad € 23.728.219,67; tale limite è ampiamente rispettato, in quanto dal bilancio di previsione 2021-2023 che indica la spesa complessiva del macroaggregato 101 ("Redditi da lavoro dipendente") pari ad € 18.189.717,00;

- In secondo luogo, il documento censisce il limite interno (che risponde ad una valutazione di opportunità e prudenzialità, ancor prima che di legittimità e/o obbligatorietà non soggiacendo più l'Ente pubblico economico alle prescrizioni dell'art. 6 Dlgs. 165/2001 ss.mm.ii.) di sostenibilità economico finanziaria della spesa del personale rispetto agli indici ed ai dati di bilancio dell'Ente medesimo;
- In terzo luogo, il documento dà atto della sopravvenienza di un ulteriore limite finanziario derivante dall'art. 10 c. 5 L.R. 9/2021 che l'organo di vigilanza considera applicabile anche al Consorzio <<secondo una percentuale di assunzioni non superiore al 50 per cento della dotazione prevista nelle rispettive piante organiche, purché venga assicurato il conseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa del tre per cento annuo rispetto a quella sostenuta nell'anno 2020 [...] >>, e che prudenzialmente il Consorzio indica nella sua programmazione sebbene abbia esposto motivazioni di ragionevolezza circa la non applicabilità della norma predetta al Consorzio ente economico di neo formazione che non beneficia di trasferimenti diretti tantomeno per la copertura dei costi del personale;
- **Il documento altresì calcola analiticamente i budget assunzionali espinendo dati a cui si rinvia integralmente nell'apposita sezione per:**
- il costo del personale in quiescenza nel 2021 (al fine di individuare il budget assunzionale per il 2022);
- il costo del personale che presumibilmente andrà in quiescenza nel 2022 (al fine di individuare il budget assunzionale per il 2023);
- la sussistenza di eventuali residui dei budget assunzionali relativi agli anni 2019, 2020 e 2021;

RITENUTO CHE

- il documento, pertanto, chiarisce che i margini operativi del budget assunzionale sono stati assunti in via precauzionale onde non incorrere in censure operative e/o di altro livello da parte dell'autorità di vigilanza;
- **gli strumenti di sviluppo delle politiche del personale possono articolarsi secondo un programma triennale dei fabbisogni stimati/ piano complessivo di interventi sul capitale umano comprendente le seguenti misure/azioni da attuarsi nell'ambito dei suddetti limiti e prescrizioni e per il triennio 2021 – 2023, progressivamente su base annuale, secondo la seguente tipologia di sintesi (sub lett. a) – h)):**
 - **a)** nell'ambito della più ampia azione di **riordino funzionale quali – quantitativo del personale dipendente** del comparto assegnato agli uffici nella dotazione organica vigente, autorizzare quelle che il documento indica come necessarie a compensare il rischio di sottodimensionamento quantitativo e qualitativo dei profili attualmente in servizio con conseguente valorizzazione dei profili e delle responsabilità effettive secondo percorsi di trasparenza e merito;
 - **b)** autorizzare **gli ulteriori profili che sarà possibile ricoprire sia attraverso i concorsi indetti nel 2021** (con bandi pubblicati sulla G.U.R.S. del 30 luglio 2021), sia attraverso i concorsi ex L. 68/1999 i cui termini sono stati riaperti nel 2020, sia mediante assegnazioni provvisorie ex art. 39 L.R. 6/2009 e contratti ex art. 23-bis D.lgs. 165/2001;
 - **c)** **per le posizioni da ricoprire mediante il ricorso al personale esterno all'Amministrazione, stabilire che è sempre possibile ricorrere all'art. 39 L.R. 6/2009** in quanto la misura non grava sul budget assunzionale e ad oggi è relativa a n. 6 unità di

personale per il 2021 e 2022, con assegnazioni che terminano a dicembre 2021 e marzo e a giugno 2022;

- **d) per le assegnazioni relative agli incarichi da ricoprire mediante l'istituto dell'art. 23-bis D.lgs. 165/2001**, stabilire che occorre considerare la misura da determinare analogamente ai criteri di calcolo per i posti oggetto dei concorsi già indetti e non ancora espletati e da espletarsi;

- **e) per l'emergenza stagionale relativa al personale ATE**, per il quale ogni anno si è costretti a ricorrere allo strumento del servizio di somministrazione di lavoro, autorizzare **le procedure di assunzione ex art. 49 L.R. 15/2004, anche nella misura flessibile del part time**

- **f) per le carenze di alcuni uffici ed ove tecnicamente possibile in ragione dei principi di trasparenza e per completezza della ricognizione del personale avviata con il riordino dello stesso**, attivare le **procedure di stabilizzazione** per specifici professionali e nella verifica di concorrenza di presupposti di legge secondo i principi ed i criteri di cui al dlgs. 175/2016 ss.mm.ii. e dell'art. 75, comma 3 bis, D.lgs. 165/2001 così come è stato modificato dall'art. 6, comma 7 lett. b D.lgs. 25 maggio 2017 n. 75, in quanto compatibili;

- **g) autorizzare le procedure di scorrimento delle graduatorie dei concorsi già indetti e non ancora espletati**, in ragione della prevedibile conclusione degli stessi entro il primo semestre 2022

- **h) indicare la linea di indirizzo della programmazione dei piani di aggiornamento e formazione del personale**

STABILIRE che le misure subb b), c), d), e), g) ed h) in considerazione dei limiti economico finanziari descritti e nella perduranza degli stessi abbiano immediato corso nell'anno 2021 e 2022 e che si dia tempestivo ulteriore corso alle rimanenti altre misure in concomitanza alla liberazione delle necessarie risorse economiche e dei vincoli di stabilità economico finanziari dettati dalla Regione Sicilia

DARE MANDATO al Direttore Generale ed al Dirigente di area amministrativa di ogni utile interlocuzione con il Dipartimento Regionale al fine di concordare apposito tavolo tecnico e convenire sul più opportuno e corretto inquadramento esegetico del Consorzio ente pubblico economico, esente dai vincoli di stabilità e di natura economico finanziaria e da tetti di spesa relativi alla disciplina economica del personale che l'ordinamento giuridico riserva ad altri enti pubblici di natura giuridica, scopi e finalità diversi

Preso atto del documento tecnico di relazione allegato alla presente con oggetto "Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2021/2023" su firma del Dirigente dell'area amministrativa e del Direttore Generale e dei dati di sintesi esplicativa sopra riferiti;

Tenuto conto

- delle premesse metodologiche, dell'analisi e delle risultanze dello stesso;
- dei criteri seguiti ai fini della redazione del presente documento nel rispetto delle previsioni normative sopracitate;
- dei dati e delle informazioni esposte che si intendono recepite integralmente nell'odierna proposta;
- 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'Ente), alla luce delle professionalità emergenti, dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi programmati, ove tecnicamente possibile ed entro i suddetti vincoli finanziari senza maggiori oneri per la finanza pubblica, il documento tecnico

individua su base triennale gli strumenti giuridici ovvero le azioni/misure di strategia che è nella disponibilità del Consorzio attivare
- che il PTFP e le predette misure confluiranno nel PIAO, secondo il piano/programma qui descritto nello schema subb lett. a) – h);

RITENUTO

propone che il Consiglio Direttivo

DELIBERI

APPROVARE il documento tecnico allegato recante *“Piano Triennale di Programmazione dei Fabbisogni di personale”* anche in aggiornamento del Piano approvato con delibera n. 53/2020 siccome con il presente atto integralmente recepito e formulato.

AUTORIZZARE per il ciclo 2021 – 2023 l’attivazione delle misure e procedure in quanto sostenibili e compatibili entro i limiti e vincoli di spesa e di facoltà assunzionali meglio descritti nel predetto documento tecnico PTFP 2021 – 2023 che individua i budget assunzionali ed i costi stimati di ciascuna azione/misura, secondo la priorità e graduazione di intervento adeguata ai fabbisogni stimati, all’analisi costi benefici ed ai presupposti di sostenibilità e compatibilità economico – finanziaria da disciplinarsi per ciascuna azione/misura con specifico atto;

DEFINIRE gli strumenti di sviluppo delle politiche del personale secondo il programma triennale dei fabbisogni stimati attraverso un piano complessivo di interventi sul capitale umano comprendente le seguenti misure/azioni da attuarsi nell’ambito dei suddetti limiti e prescrizioni e per il triennio 2021 – 2023, progressivamente su base annuale, **secondo la seguente tipologia di sintesi (sub lett. a) – h)):**

- **a)** nell’ambito della più ampia azione di **riordino funzionale quali – quantitativo del personale dipendente** del comparto assegnato agli uffici nella dotazione organica vigente, autorizzare quelle che il documento indica come necessarie a compensare il rischio di sottodimensionamento quantitativo e qualitativo dei profili attualmente in servizio con conseguente valorizzazione dei profili e delle responsabilità effettive secondo percorsi di trasparenza e merito;
- **b)** autorizzare **gli ulteriori profili che sarà possibile ricoprire sia attraverso i concorsi indetti nel 2021** (con bandi pubblicati sulla G.U.R.S. del 30 luglio 2021), sia attraverso i concorsi ex L. 68/1999 i cui termini sono stati riaperti nel 2020, sia mediante assegnazioni provvisorie ex art. 39 L.R. 6/2009 e contratti ex art. 23-bis D.lgs. 165/2001;
- **c)** **per le posizioni da ricoprire mediante il ricorso al personale esterno all’Amministrazione, stabilire che è sempre possibile ricorrere all’art. 39 L.R. 6/2009** in quanto la misura non grava sul budget assunzionale e ad oggi è relativa a n. 6 unità di personale per il 2021 e 2022, con assegnazioni che terminano a dicembre 2021 e marzo e a giugno 2022;
- **d)** **per le assegnazioni relative agli incarichi da ricoprire mediante l’istituto dell’art. 23-bis D.lgs. 165/2001**, stabilire che occorre considerare la misura da determinare analogamente ai criteri di calcolo per i posti oggetto dei concorsi già indetti e non ancora espletati e da espletarsi;
- **e)** **per l’emergenza stagionale relativa al personale ATE**, per il quale ogni anno si è costretti a ricorrere allo strumento del servizio di somministrazione di lavoro, autorizzare **le procedure di assunzione ex art. 49 L.R. 15/2004, anche nella misura flessibile del part time**
- **f)** **per le carenze di alcuni uffici ed ove tecnicamente possibile in ragione dei principi di trasparenza e per completezza della ricognizione del personale avviata con il riordino**

dello stesso, attivare le **procedure di stabilizzazione** per specifici professionali e nella verifica di concorrenza di presupposti di legge secondo i principi ed i criteri di cui al dlgs. 175/2016 ss.mm.ii. e dell'art. 75, comma 3 bis, D.lgs. 165/2001 così come è stato modificato dall'art. 6, comma 7 lett. b D.lgs. 25 maggio 2017 n. 75, in quanto compatibili;

- **g) autorizzare le procedure di scorrimento delle graduatorie dei concorsi già indetti e non ancora espletati**, in ragione della prevedibile conclusione degli stessi entro il primo semestre 2022

- **h) indicare la linea di indirizzo della programmazione dei piani di aggiornamento e formazione del personale**

STABILIRE che le misure subb b), c), d), e), g) ed h) in considerazione dei limiti economico finanziari descritti e nella perduranza degli stessi abbiano immediato corso nell'anno 2021 e 2022 e che si dia tempestivo ulteriore corso alle rimanenti altre misure in concomitanza alla liberazione delle necessarie risorse economiche e dei vincoli di stabilità economico finanziari dettati dalla Regione Sicilia

DARE MANDATO al Direttore Generale ed al Dirigente di area amministrativa di ogni utile interlocuzione con il Dipartimento Regionale al fine di concordare apposito tavolo tecnico e convenire sul più opportuno e corretto inquadramento esegetico del Consorzio ente pubblico economico esente dai vincoli di stabilità e di natura economico finanziaria e di tetti di spesa relativi alla disciplina economica del personale che l'ordinamento giuridico riserva ad altri enti pubblici di natura giuridica, scopi e finalità diversi

DARE 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 2021 – 2023 con aggiornamento per l'anno 2021 E PER L'ANNO 2022 nonché per ogni conseguente atto di programmazione e gestione ivi comprese le informative ai sindacati

TRASMETTERE alla Regione Dipartimento Vigilanza ed al collegio sindacale per ogni conseguente attività

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 Direttore Generale

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

Il Dirigente Generale
(Ing. Salvatore Minardi)



II CONSIGLIO DIRETTIVO

RITENUTO di condividere e far proprie le premesse, i riferimenti normativi e di analisi di contesto nonché ed i contenuti esposti e le soluzioni prospettate nella parte motiva della superiore proposta.

VISTO il vigente Statuto del Consorzio per le Autostrade Siciliane


Visti i pareri favorevoli come sopra espressi:

Con votazione unanime

DELIBERA

APPROVARE il documento tecnico allegato recante “Piano Triennale di Programmazione dei Fabbisogni di personale” anche in aggiornamento del Piano approvato con delibera n. 53/2020 siccome con il presente atto integralmente recepito e formulato.

AUTORIZZARE per il ciclo 2021 – 2023 l’attivazione delle misure e procedure in quanto sostenibili e compatibili entro i limiti e vincoli di spesa e di facoltà assunzionali meglio descritti nel predetto documento tecnico PTFP 2021 – 2023 che individua i budget assunzionali ed i costi stimati di ciascuna azione/misura, secondo la priorità e graduazione di intervento adeguata ai fabbisogni stimati, all’analisi costi benefici ed ai presupposti di sostenibilità e compatibilità economico – finanziaria da disciplinarsi per ciascuna azione/misura con specifico atto;



DEFINIRE gli strumenti di sviluppo delle politiche del personale secondo il programma triennale dei fabbisogni stimati attraverso un piano complessivo di interventi sul capitale umano comprendente le seguenti misure/azioni da attuarsi nell’ambito dei suddetti limiti e prescrizioni e per il triennio 2021 – 2023, progressivamente su base annuale, **secondo la seguente tipologia di sintesi (sub lett. a) – h):**

- **a)** nell’ambito della più ampia azione di **riordino funzionale quali – quantitativo del personale dipendente** del comparto assegnato agli uffici nella dotazione organica vigente, autorizzare quelle che il documento indica come necessarie a compensare il rischio di sottodimensionamento quantitativo e qualitativo dei profili attualmente in servizio con conseguente valorizzazione dei profili e delle responsabilità effettive secondo percorsi di trasparenza e merito;
- **b)** autorizzare **gli ulteriori profili che sarà possibile ricoprire sia attraverso i concorsi indetti nel 2021** (con bandi pubblicati sulla G.U.R.S. del 30 luglio 2021), sia attraverso i concorsi ex L. 68/1999 i cui termini sono stati riaperti nel 2020, sia mediante assegnazioni provvisorie ex art. 39 L.R. 6/2009 e contratti ex art. 23-bis D.lgs. 165/2001;

- **c) per le posizioni da ricoprire mediante il ricorso al personale esterno all'Amministrazione, stabilire che è sempre possibile ricorrere all'art. 39 L.R. 6/2009** in quanto la misura non grava sul budget assunzionale e ad oggi è relativa a n. 6 unità di personale per il 2021 e 2022, con assegnazioni che terminano a dicembre 2021 e marzo e a giugno 2022;
- **d) per le assegnazioni relative agli incarichi da ricoprire mediante l'Istituto dell'art. 23-bis D.lgs. 165/2001**, stabilire che occorre considerare la misura da determinare analogamente ai criteri di calcolo per i posti oggetto dei concorsi già indetti e non ancora espletati e da espletarsi;
- **e) per l'emergenza stagionale relativa al personale ATE**, per il quale ogni anno si è costretti a ricorrere allo strumento del servizio di somministrazione di lavoro, autorizzare **le procedure di assunzione ex art. 49 L.R. 15/2004, anche nella misura flessibile del part time**
- **f) per le carenze di alcuni uffici ed ove tecnicamente possibile in ragione dei principi di trasparenza e per completezza della ricognizione del personale avviata con il riordino dello stesso**, attivare le **procedure di stabilizzazione** per specifici profili professionali e nella verifica di concorrenza di presupposti di legge secondo i principi di cui al dlgs. 175/2016 ss.mm.ii. e dell'art. 75, comma 3 bis, D.lgs. 165/2001 così come è stato modificato dall'art. 6, comma 7 lett. b D.lgs. 25 maggio 2017 n. 75, in quanto compatibili;
- **g) autorizzare le procedure di scorrimento delle graduatorie dei concorsi già indetti e non ancora espletati**, in ragione della prevedibile conclusione degli stessi entro il primo semestre 2022
- **h) indicare la linea di indirizzo della programmazione dei piani di aggiornamento e formazione del personale**

STABILIRE che le misure subb b), c), d), e), g) ed h) in considerazione dei limiti economico finanziari descritti e nella perduranza degli stessi abbiano immediato corso nell'anno 2021 e 2022 e che si dia tempestivo ulteriore corso alle rimanenti altre misure in concomitanza alla liberazione delle necessarie risorse economiche e dei vincoli di stabilità economico finanziari dettati dalla Regione Sicilia

DARE MANDATO al Direttore Generale ed al Dirigente di area amministrativa di ogni utile interlocuzione con il Dipartimento Regionale al fine di concordare apposito tavolo tecnico e convenire sul più opportuno e corretto inquadramento esegetico del Consorzio ente pubblico economico esente dai vincoli di stabilità e di natura economico finanziaria e di tetti di spesa relativi alla disciplina economica del personale che l'ordinamento giuridico riserva ad altri enti pubblici di natura giuridica, scopi e finalità diversi

DARE 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 2021 – 2023 con aggiornamento per l'anno 2021 E PER L'ANNO


2022 nonché per ogni conseguente atto di programmazione e gestione ivi comprese le informative ai sindacati

TRASMETTERE alla Regione Dipartimento Vigilanza ed al collegio sindacale per ogni conseguente attività

Il Segretario Verbalizzante
(Ing. Salvatore Minaldi)



Il Presidente
(Avv. Francesco Restuccia)





Consorzio per le AUTOSTRADE SICILIANE

Direzione Generale

Al Presidente del
Consiglio Direttivo
S E D E

Prot. n° 16651DG del 28 DIC. 2021

Documento tecnico esplicativo della Proposta di Deliberazione relativa al “Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2021/2023”.

A) Premesse : norme di riferimento, analisi di contesto e criteri metodologici

Il presente documento si pone in naturale sviluppo e continuità con la programmazione per obiettivi, della performane ed economico finanziaria del ciclo pluriennale 2020 – 2021 ed al contempo aggiorna l'analisi di contesto e l'individuazione delle misure e delle azioni declinate inerenti la cd. leva del personale declinate nei precedenti documenti di programmazione in considerazione di almeno le **seguenti direttrici fondamentali di sintesi**:

- **1.) il documento sviluppa le esigenze evolutive di innovazione ed ammodernamento del sistema di gestione integrata dalle quali derivano i correlati nuovi fabbisogni di capitale umano:**
 - in coerenza con le finalità statutarie, la mission del Consorzio e le linee e gli obiettivi strategici e di mandato;
 - entro i limiti della sostenibilità finanziaria e delle prescrizioni normative regionali e di settore;
 - alla luce della ricognizione delle risorse umane già presenti e dedicate ai diversi processi interni in cui sono mappate le aree di intervento dell'Ente (area della direzione generale, macro area amministrativa e macro area tecnica) ed i diversi servizi;
 - in base alla combinazione delle azioni conformi e sostenibili previste dalla normativa di riferimento e nel rispetto dei suddetti limiti:
 - reclutamento di profili professionali nuovi e/o innovativi e di risorse umane aggiuntive per i profili professionali di area amministrativa e tecnica secondo i fabbisogni emergenti in ragione delle carenze della articolazione organizzativa vigente, degli obiettivi strategici ed al netto della dotazione organica effettiva e del personale in quiescenza al 31.12.2021 ed stimato al 31.12.2022;
 - mobilità e comandi, ove necessario;
 - percorsi di carriera, valorizzazione del merito, ove possibile,
 - procedure di valorizzazione dell'anzianità di servizio nelle pubbliche amministrazioni ed in enti assimilati, della professionalità maturata in contratti di lavoro flessibile, ove tecnicamente possibile

- riqualificazione funzionale del personale in organico secondo la normativa legislativa e contrattuale vigente ed in ragione dei fabbisogni stimati di assegnazione di incarichi, funzioni e compiti,
 - aggiornamento e formazione, generale e dedicata
- 2.) **il documento presuppone, pertanto, una attenta considerazione della profonda riforma giuridica dell'Ente che è divenuto Ente pubblico economico ai sensi della Legge regionale n. 4/2021 che ha determinato un inevitabile impatto sull'organizzazione e sulla gestione del personale:**
- 2.1.) in termini di assessment complessivo dell'Ente, tenuto ad assicurare la continuità dei servizi e delle attività che ne connaturano la mission attraverso una nuova forma giuridica che ha determinato un iter complesso di riorganizzazione interna e di riordino della gestione e del personale ancora in corso;
 - 2.2.) in forza dell'art. 1, comma 2 del D.lgs. 165/2001 in base al quale gli Enti pubblici economici sono esclusi dall'elenco delle pubbliche amministrazioni a cui si applica la disciplina del pubblico impiego (D.lgs. 165/2001 T.U. Pubblico impiego; D.Lgs. 27/10/2009, n. 150, Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni; Decreto legislativo 25/05/2017, n. 74 contenente modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124)
 - 2.3.) per il necessario riordino della disciplina giuridico - economico del personale dipendente dell'Ente, transitato dallo status di dipendenti pubblici allo status giuridico privatistico e delle norme del codice civile, nell'ambito della contrattazione nazionale di comparto - CCNL Autostrade e trafori;
 - 2.4.) e per quanto attiene la disciplina delle assunzioni, per il richiamo ai principi ed alla disciplina di semplificazione in quanto compatibile delle società pubbliche (art. 19, Decreto legislativo 19 agosto 2016 n. 175 Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica, e art. 35, comma 3 Dlgs. 165/2001 T.U. del Pubblico impiego);
 - 2.5) per quanto attiene la *"condizione che l'applicazione del nuovo statuto non comporti nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio della Regione Siciliana"* (ultimo inciso della deliberazione della Giunta regionale n. 297/2021 di approvazione del Nuovo Statuto), con deliberazione della Giunta Regionale n. 492/2021 (di approvazione della tabelle di equiparazione ex art. 23 del Nuovo Statuto dell'inquadramento giuridico economico del personale del comparto con il passaggio dal regime del CCRL a quello del CCNL Autostrade e trafori) è stato ulteriormente acclarato che ai fini della osservanza della predetta prescrizione, l'applicazione delle predette tabelle di equiparazione ai sensi e per gli effetti di cui agli articoli 16 e 23 dello Statuto non comportano nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio della Regione Sicilia in quanto il costo del personale continua ad essere interamente a carico del CAS;
- 3.) **il documento presuppone altresì il perseguimento di finalità ed obiettivi generali di Valore pubblico attraverso:**

- le misure idonee ad assicurare nel sistema di gestione integrata l'attuazione dei principi statutari e degli obiettivi di trasparenza ed anticorruzione che il Consorzio ha già declinato nella propria policy e nei documenti di cui si è dotato e che sono in corso di aggiornamento secondo le prossime scadenze di legge (Piano triennale della prevenzione e della corruzione 2021 – 2023 integrato con il Piano della Performance, in scadenza al 31.01.2022);
 - L'implementazione progressiva di un sistema di gestione economico – finanziaria improntato a sostenibilità e ottimizzazione del ciclo secondo le norme della contabilità separata, criteri di efficienza, efficacia ed economicità e nel rispetto dei principi di trasparenza,
 - Il rafforzamento di un sistema integrato di controllo di gestione e direzionale strategico, di supporto alle fasi di monitoraggio, controllo e rendicontazione dei risultati;
 - Digital first: informatizzazione e reingegnerizzazione dei processi interni e di area, sistema informativo di gestione, unificazione delle piattaforme in uso, adeguamento dei processi di elaborazione e conservazione di dati ed archivi analogici e digitali
- 5.) **le specifiche finalità ed interventi oggetto della concessione tra il CAS ed il MIT (ex ANAS) definiscono l'area del valore pubblico legata alla specifica missione dell'Ente che la persegue attraverso una programmazione triennale di attività ed interventi di manutenzione, riqualificazione e completamento delle strutture**
- 6.) **la Formazione del capitale umano dedicato ai processi di sviluppo, di innovazione ed ammodernamento del CAS costituisce Valore pubblico:** a tal proposito l'Ente ha definito tra i suoi obiettivi pluriennali la descrizione di piani di formazione destinati al personale (etico - valoriale e specifica), in quanto misura strategica, di compliance, di prevenzione della corruzione, idonea ad accompagnare i percorsi di aggiornamento, di riordino e riqualificazione funzionale, anche in vista della nuova articolazione organizzativa, improntata a criteri di trasparenza, merito e flessibilità e rotazione funzionale e di cui necessariamente l'Ente dovrà dotarsi superando il più datato regolamento organizzativo e degli uffici attualmente vigente
- 7.) e non in ultimo l'Ente ritiene che **per finalità di trasparenza e secondo criteri di semplificazione, razionalizzazione e prudenza gestionale sia necessario raccordare il proprio sistema interno di fonti e policy con le indicazioni operative della più recente riforma quadro che ha riguardato le pubbliche amministrazioni in base al decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113** (recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia") dalla quale, per l'appunto, il Consorzio intende mutuare i principi fondamentali in quanto trattasi di norme non direttamente applicabili al medesimo Ente;

- 7.1.) in particolare il CAS, in continuità con l'obiettivo di semplificazione gestionale ed organizzativa e di integrazione dei sistemi di gestione secondo i principi del risk management ritiene utile adeguare il proprio sistema con i principi di cui all'articolo 6, comma 6, del citato d. l. 9 giugno 2021, n. 80, conv. con modificazioni, dalla L. 113/2021 a norma del quale si prevede che per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, cd. P.I.A.O.

- 7.2) **il presente documento pertanto andrà a comporre - adeguandovisi - il Piano Integrato di Amministrazione ed Organizzazione P.I.A.O.** in scadenza, salvo proroghe, al 31 gennaio 2022 entro la quale prossima data il Ministero per la pubblica amministrazione dovrà adottare il decreto ministeriale di approvazione delle linee guida e del modello a cui attenersi nella redazione, già anticipati dall'assenso della Conferenza Unificata del 2 dicembre 2021, salvo modifiche.

Secondo lo schema di decreto ministeriale il PIAO andrà a costituirsi delle seguenti sezioni che il CAS ha già in corso di elaborazione:

sezione 1: scheda anagrafica dell'amministrazione;

sezione 2: valore pubblico, performance e anticorruzione;

- Sottosezione valore pubblico
- Sottosezione performance
- Sottosezione rischi corruttivi e trasparenza

sezione 3: organizzazione e capitale umano

- sottosezione: struttura organizzativa
- sottosezione organizzazione del lavoro agile
- piano triennale dei fabbisogni del personale

sezione 4: monitoraggio

Per ciascuna sezione e sottosezione sarà verificata la sostenibilità delle azioni e misure proposte e/o proponibili secondo la classificazione aperta declinata dal Decreto Ministeriale e dalle linee guida di funzione pubblica

B. analisi di contesto – rinvio ai documenti di programmazione

Per quanto attiene la coerenza con i documenti di programmazione economico finanziaria, è premesso al PTFP il Bilancio di previsione 2021 – 2023 adottato con deliberazione dell'Assemblea del Consorzio 3 novembre 2021 n. 6 e successivamente approvato dalla Regione Dipartimento di Vilanza con decreto 4451 del 23/12/2021.

In particolare, per quanto attiene la P.T.F.P 2020 - 2022 si rinvia alla deliberazione del consiglio direttivo n. 54 del 18.12.2020, rispetto al quale l'odierna programmazione costituisce evoluzione ed aggiornamento in base a quanto dedotto in premessa.

Con riferimento alla programmazione per obiettivi integrata con la policy dell'Ente in materia di trasparenza ed anticorruzione si rinvia alle deliberazioni inerenti il Piano della performance 2020 – 2022 ed l'aggiornamento 2021 – 2023 che ha disposto il programma attuativo delle azioni in considerazione dell'intervenuta riforma ordinamentale e l.r. 4/2021 (si rinvia alle deliberazioni inerenti il piano della performance e di programmazione per obiettivi, pubblicate nell'apposita sezione di amministrazione trasparente). I documenti sono in corso di aggiornamento per la necessaria convergenza nel PIAO di cui si attendono le linee guida ministeriali

C. relativamente alla sezione 3. organizzazione e capitale umano - Sottosezione di programmazione - Struttura organizzativa

L'attuale modello organizzativo adottato dal CAS è risalente alle norme regolamentari per il personale approvato con deliberazioni n. 20/AS del 19.09.2003 e n. 19/AS del 13.09.2004 approvate dalla Giunta Regionale di Governo con deliberazione n. 201 del 25.05.2004 e n. 34 dell'11.11.2004. L'articolazione organizzativa nel tempo prevedeva una dotazione potenziale di personale ammontante a n. 702 unità che di fatto non sono state ricoperte.

Ad oggi l'Ente si avvale di una dotazione effettiva costituita da n. 288 dipendenti oltre a n. 10 unità di personale assunti in comando o distacco da altri enti regionali, per un totale di n. 298.

L'articolazione effettiva dei servizi e la mappatura completa di funzioni e compiti soffre di una gravissima carenza di personale sia nei ruoli del comparto, amministrativo e tecnico, che tra le funzioni dirigenziali.

E' in corso l'aggiornamento delle norme di organizzazione degli uffici a seguito della riforma ex l.r. n. 4/2021 e di della articolazione organizzativa che convergeranno verso un nuovo layout funzionale ed a grappolo più trasparente e coerente con le esigenze di funzionamento degli uffici e con il rilevato fabbisogno di maggiori semplificazioni, accorpamento e/o dettaglio di compiti e responsabilità a cui assegnare profili professionali già esistenti, e/o nuovi e/o innovativi. La nuova organizzazione si pone l'obiettivo, pertanto, di superare l'obsolescenza di asset ed uffici e di recepire una visione integrata e più contemporanea delle attività in coerenza con le esigenze di reingegnerizzazione e digitalizzazione di tutti i processi e di funzionalizzazione trasversale degli stessi, a cui assegnare il personale in maniera flessibile, sempre compatibilmente con il proprio profilo professionale.

Il nuovo regolamento degli uffici di prossima adozione si propone pertanto, in coerenza con quanto già individuato in sede di programmazione strategica e per obiettivi, di declinare altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati ed riportati in premessa all'odierno documento.

Sottosezione di programmazione – Piano triennale dei fabbisogni del personale

Gli elementi della sottosezione sono:

- rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente: alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti;
- programmazione strategica delle risorse umane: il piano triennale del fabbisogno è coerente con l'attività di programmazione (normativa, istituzionale e funzionale) complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese. Il CAS intende perseguire la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione per ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permetterà di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

In relazione a ciò il CAS valuta le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:


- **capacità assunzionale**, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa applicati alle amministrazioni pubbliche ed a cui in via prudenziale il CAS ritiene opportuno adeguarsi per il momento e sino a nuove indicazioni, quantunque non rientri tra le predette amministrazioni pubbliche obbligate ad uniformarsi, ;
- **stima del trend delle cessazioni**, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- **stima dell'evoluzione dei bisogni**, in funzione di scelte legate:
 - alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
 - alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni; o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.
- In relazione alle proprie specificità che richiedono dinamiche proprie di gestione ed assunzione del capitale umano secondo le seguenti linee di indirizzo prioritarie:
 - Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse: allocazione del personale che segue le priorità strategiche, che superi l'allocazione storica e sia misurata in termini di:
 - modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
 - modifica del personale in termini di livello / inquadramento;
- **Strategia di copertura del fabbisogno**. Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e

individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso graduale e sostenibile alle seguenti azioni nell'ambito del triennio di riferimento a:


- azioni che individuino soluzioni interne all'amministrazione;

- mobilità/rotazione interna tra settori/aree;
- meccanismi di progressione di carriera interni;
- riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
- job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali;

- azioni che individuino soluzioni esterne all'amministrazione;

- mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
 - ricorso a forme flessibili di lavoro e "lavora con noi";
 - concorsi;
 - stabilizzazioni.
 - Formazione del personale
- 

- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;

- risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative, nell'ambito di programmi di formazione dedicate da svilupparsi con separato provvedimento;
 - eventuali misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione), da svilupparsi con separato provvedimento;
 - obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) delle azioni e dei programmi di formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.
- 

D.) analisi dettagliata dei dati economico finanziari della consistenza del personale alla data del 31.12.2021 e delle strategie di allocazione delle risorse e di copertura del fabbisogno in ragione della sostenibilità economico finanziaria e delle priorità di intervento

D.1. Nel momento in cui si scrive **la dotazione effettiva del Consorzio si compone di:**

- il ruolo del personale dirigenziale del Consorzio si compone di 2 dirigenti di II fascia;

- il ruolo del personale *non* dirigenziale del Consorzio si compone di **complessive 286 unità, di cui precisamente:**
 - 4 rivestono il livello A,
 - 25 il livello A1,
 - 12 il livello B,
 - 20 il livello B1,
 - 199 il livello C e
 - 26 il livello C1.

Prestano altresì attualmente servizio presso il Consorzio altre 10 unità di personale:

- di cui 8 di livello non dirigenziale
- 2 di livello dirigenziale: queste ultime, in particolare, espletano gli incarichi di Dirigente Generale e di Dirigente dell'Area Tecnica e di Esercizio.

Provengono dall'Amministrazione Regionale 6 delle 10 predette unità (tra cui le 2 unità di livello dirigenziale da ultimo menzionate), mentre le rimanenti 4 unità provengono da altre Amministrazioni rientranti nell'ambito di applicazione del D.lgs. 165/2001.

In totale, pertanto, nel momento in cui si scrive il Consorzio può contare sull'attività di 298 dipendenti (di cui 288 di ruolo), a fronte di una dotazione organica originaria potenziale e stimata di n. 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).

L'organico risulta quindi ancora fortemente sottodimensionato rispetto alle necessità inderogabili di funzionamento degli Uffici e dei Servizi del Consorzio, seppur certamente l'assunzione di 17 unità di personale di livello A1 e di 11 unità di personale di livello B1 (derivante dall'espletamento dei 4 concorsi i cui bandi sono stati pubblicati nella G.U.R.S. del 27 dicembre 2019 e le cui graduatorie sono state oggetto di integrale scorrimento) abbia dato un importante impulso al processo di miglioramento del livello *qualiquantitativo* dell'*output* aziendale.

Come si vedrà meglio più avanti, il sottodimensionamento è non solo *quantitativo*, ma anche *qualitativo*, nel senso che i profili (intesi come posizioni lavorative astrattamente considerate) di cui il Consorzio può attualmente disporre sono inferiori a quelli necessari per svolgere l'attività istituzionale.

D.2.) Prima di procedere ad illustrare le misure che, per ordine di gradualità e sostenibilità di intervento, compongono il presente Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale, è opportuno dare conto, seppur sinteticamente soffermarsi sulle novità che hanno interessato il Consorzio nel 2021, secondo quanto già anticipato in premessa all'odierno documento

Com'è noto, con L.R. 4/2021 l'Ente "*assume la natura di ente pubblico economico mantenendo le proprie finalità istituzionali*" (art. 1 c. 1).

La Giunta Regionale ha dapprima approvato con delibera n. 297 del 16 luglio 2021 il nuovo statuto consortile e, successivamente, con delibera n. 492 del 19 novembre 2021 ha a sua

volta approvato la delibera n. 5/AS del 30 settembre 2021, rubricata “*Presa d’atto ed approvazione della proposta del Consiglio Direttivo 30 settembre 2021 n. 36/CD inerente le tabelle di equiparazione ex art. 23, comma 2, del nuovo Statuto’ – Approvazione*”.

Il Consiglio Direttivo ha poi approvato la delibera n. 47/CD del 6 dicembre 2021, rubricata “*Recepimento ed attuazione della deliberazione della Giunta Regionale n. 492/2021, presa d’atto e approvazione del verbale di delegazione trattante di primo livello e del verbale di delegazione trattante di avvio della contrattazione di secondo livello*”.

In virtù di quanto sopra, attualmente si è perfezionato l’inquadramento giuridico economico a tutto il personale del ruolo non dirigenziale del Consorzio nell’ambito del CCNL “*Autostrade e Trafori*” 2019-2022 con le prescrizioni risultanti dalla citata delibera n. 47/CD del 6 dicembre 2021 ed è in atto la contrattazione di secondo livello.

D.3.) È ora opportuno individuare sinteticamente il quadro normativo riguardante presupposti e limiti dell’adozione delle politiche del personale.

In *primo* luogo, permane pacificamente il limite di cui all’art. 1 c. 557-quater L. 296/2006 e ss.mm.ii., riguardante la capacità finanziaria per far fronte al reclutamento di nuovo personale: la spesa complessiva del personale non potrebbe infatti superare la media della medesima spesa nel triennio 2011/20013, che ammonta ad € 23.728.219,67.

Tale limite è ampiamente rispettato, in quanto dall’approvato bilancio di previsione 2021-2023 emerge che la spesa complessiva del macroaggregato 101 (“*Redditi da lavoro dipendente*”) è pari ad € 18.189.717,00.

In *secondo* luogo, rimane ovviamente il limite interno (che risponde ad una valutazione di opportunità e prudenzialità, ancor prima che di legittimità e/o obbligatorietà non soggiacendo più l’Ente pubblico economico alle prescrizioni dell’art. 6 Dlgs. 165/2001 ss.mm.ii.) di sostenibilità economico finanziaria della spesa del personale rispetto agli indici ed ai dati di bilancio dell’Ente medesimo.

In *terzo* luogo, rimane invece controversa l’interpretazione dell’art. 10 c. 5 L.R. 9/2021, il cui testo di seguito si riporta.

“ [...] *A decorrere dall’anno 2021 sono estese agli enti pubblici economici regionali le previsioni di cui ai corami 2, 3 e 4 dell’articolo 4 della legge regionale n. 14/2019 e successive modificazioni, secondo una percentuale di assunzioni non superiore al 50 per cento della dotazione prevista nelle rispettive piante organiche, purché venga assicurato il conseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa del tre per cento annuo rispetto a quella sostenuta nell’anno 2020 [...]*”.

Gli organi di vigilanza interpretano la disposizione in esame nel senso che il Consorzio può adottare politiche del personale nei limiti delle facoltà assunzionali di cui all’art. 4 L.R. 14/2019, analogamente a quanto avveniva nel precedente regime di ente pubblico non economico assoggettato all’applicazione della L.R. 10/2000.

A tale limite si aggiungerebbe, sempre secondo gli organi di vigilanza, il limite relativo al contenimento della spesa pubblica ed il limite dell’incidenza percentuale delle assunzioni sulla dotazione organica.

Il Consorzio ha in più occasioni prospettato la tesi secondo cui l'art. 10 c. 5 L.R. 9/2021 non si applicherebbe all'Ente in quanto, assumendo natura di ente pubblico economico e non beneficiando di trasferimenti diretti tantomeno per la copertura dei costi del personale, fuoriuscirebbe dall'ambito di applicazione del c.d. "*blocco delle assunzioni*" di cui all'art. 1 c. 10 L.R. 25/2008, rispetto al quale l'art. 4 L.R. 14/2019 si pone espressamente come deroga. Tra l'altro, i dubbi interpretativo/applicativi non riguardano il solo *an* dell'applicabilità, ma anche il *quomodo*: non è cioè completamente definito né il novero delle misure del personale che vanno computate nel *budget* assunzionale, né le modalità di computo delle stesse. Pur nella divergenza delle interpretazioni, il Consorzio ritiene tuttavia prudentiale adottare il presente Piano Triennale di Fabbisogno del Personale nel rispetto dell'art. 10 c. 5 L.R. 9/2021, nonché esponendo la metodologia di calcolo seguita e, laddove sussistenti, le diverse opzioni di computo della misura del personale di volta in volta considerata. Il Consorzio si riserva comunque di modificare il Piano qualora dovessero pervenire indicazioni amministrative e/o giurisprudenziali tali da modificare la portata interpretativo-applicativa della disposizione predetta.

1) L'art. 4 c. 2 L.R. 14/2019 così espressamente dispone.

“ [...] *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 [...]* “.

È dunque necessario calcolare:

- il costo del personale in quiescenza nel 2021 (al fine di individuare il *budget* assunzionale per il **2022**);
- il costo del personale che presumibilmente andrà in quiescenza nel 2022 (al fine di individuare il *budget* assunzionale per il **2023**);
- la sussistenza di eventuali residui dei *budget* assunzionali relativi agli anni **2019, 2020 e 2021**.

D.4.) Poiché il Consorzio è stato investito dalle novità di cui al punto precedente, è necessario concentrare per un momento l'attenzione sulle metodologie di calcolo alla base dei dati che verranno forniti.

Per quanto riguarda il *budget* assunzionale per il **2022**, il calcolo viene effettuato considerando il costo *effettivo* del personale collocato in quiescenza nel 2021 *proiettandolo sull'intero anno*.

Pertanto, oltre al trattamento fondamentale annuale spettante al dipendente, per calcolare ad es. il trattamento accessorio dei primi 3 mesi (l'ipotesi riguarda un dipendente presente nel ruolo fino al 31 marzo 2021) si effettua una moltiplicazione del dato effettivo per 4: l'importo

risultante dalla somma del trattamento fondamentale annuale e di quello accessorio viene aumentato del 30,02%, per dar conto degli oneri previdenziali.

Nel 2021 sono stati collocati in quiescenza per sopraggiunti limiti di età 16 dipendenti e, purtroppo, altri 2 sono deceduti.

Ne discende un *budget* assunzionale pari ad **€ 823.331,40**.

Per quanto riguarda il budget assunzionale per il **2023** è necessario effettuare una stima a partire dal CCNL 2019-2022 "*Autostrade e Trafori*", il cui impatto economico non può ancora essere definito con esattezza essendo ancora in corso la contrattazione di secondo livello.

In considerazione di ciò, si ritiene preferibile adottare la seguente metodologia:

- il trattamento fondamentale viene forfettizzato prudenzialmente in lieve eccesso, considerando 9 scatti di anzianità per dipendente del comparto non dirigenziale ed in ragione delle variazioni già in atto o comunque emergenti in sede di confronto sindacale (precisamente si considera che il trattamento lordo fondamentale mensile di un livello A è pari ad € 3.650,00, di un livello A1 è pari ad € 3.250,00, di un livello B è pari ad € 3.000,00, di un livello B1 è pari ad € 2.750,00, di un livello C è pari ad € 2.500,00, di un livello C1 è pari ad € 2.350,00);

- il trattamento accessorio viene forfettizzato nella misura del 25% del trattamento fondamentale, sulla scia del rapporto tra fondamentale ed accessorio risultante dall'approvato bilancio di previsione 2021/2023 (l'importo, tra l'altro, è calcolato anche in tal caso secondo il meccanismo della proiezione sopra descritto);

- l'importo risultante dalla somma tra il trattamento fondamentale ed il trattamento accessorio viene aumentato del 30,02% per dar conto degli oneri previdenziali;

- il trattamento del personale dirigenziale che andrà in quiescenza nel 2022 viene forfettizzato nella misura complessiva di € 130.000.

Discende, quindi, che il *budget* per il 2023 è stimato in **€ 773.619,00**.

Va ora verificato quanto residua dai *budget* assunzionali degli anni 2019, 2020 e 2021.

Il *budget* assunzionale per il 2019 era stato individuato in **€ 857.013,10**, mentre quello per il 2020 era stato individuato nella delibera n. 53/CD del 18 dicembre 2020 in **€ 373.483,50**; nella stessa delibera, inoltre, era stato stimato il budget per il 2021 in **€ 980.261,69**.

Il *budget* per gli anni 2019 e 2020 (escludendo quindi quello per il 2021) ammonta ad € 1.230.496,60.

Adottando il criterio di calcolo di cui alla n. 53/CD del 18 dicembre 2020, il costo dei 28 dipendenti assunti tra il 2020 e il 2021 ammonterebbe ad € 1.294.270,62.

Tuttavia, nella delibera n. 53/CD si stimava un salario accessorio pari al 36% del trattamento fondamentale.

La stima è però eccessiva, in quanto la contrattazione collettiva decentrata rispetto al CCRL non si è tenuta alla luce dell'introduzione della L.R. 4/2021: sono state applicate quindi le sole voci del salario accessorio discendenti direttamente dal contratto di primo livello.

Riducendo quindi la stima del salario accessorio al 25% il costo dei 28 dipendenti inciderebbe per € 1.130.971,14, cioè per circa € 100.000 ampiamente nel budget 2020. Il rapporto effettivo al novembre 2021 era di circa il 12%, quindi perfino molto meno del 25%: il valore però deve essere aumentato in considerazione del fatto che nei primi mesi non veniva di

regola disposta né l'assegnazione in reperibilità né l'adibizione al lavoro straordinario, quindi a regime si sarebbe arrivati ad almeno il 15-18%.

Bisogna tra l'altro considerare l'intervenuta modifica del contratto applicabile, che chiaramente comporta un aumento di cui però non può nemmeno effettuarsi un calcolo definitivo, atteso che la questione della decorrenza del nuovo regime contrattuale non può dirsi pacificamente risolta.

Queste oscillazioni di calcolo (per le quali da un lato si eccederebbe per circa € 60.000 il *budget* del 2020 e dall'altro residuerebbe un importo di circa € 100.000) inducono dunque a ritenere preferibile una forfettizzazione, in virtù della quale il costo del personale neoassunto va ad assorbire il *budget* assunzionale degli anni 2019 e 2020 senza intaccare quello del 2021.

Nel 2021 si è poi assistito all'importante conversione del rapporto di lavoro di tutto il personale in regime di *part-time* a *full-time* ad eccezione di 6 unità.

Non è chiaro se il costo debba essere imputato al *budget* assunzionale: tuttavia, prudenzialmente, si stima il costo in effettivi € 200.000, in quanto il personale prima in regime di *part time* effettuava comunque molto spesso turni aggiuntivi: la stima è effettuata anche stavolta in eccesso, per dar conto, tra l'altro, della possibilità che le rimanenti 6 unità si avvalgano successivamente del diritto alla conversione del loro rapporto di lavoro.

Nel 2021 sono stati inoltre indetti 5 concorsi per 7 unità di personale riconducibili ai profili A1 (4 posti a concorso) e B1 (3 posti a concorso).

Il costo va ridefinito alla luce del CCNL 2019-2022 "*Autostrade e Trafori*" ed è possibile adottare la metodologia sopra esposta per il calcolo del *budget* per il 2023, ad esclusione ovviamente di quanto relativo agli scatti di anzianità.

Stimando, quindi, in lieve eccesso il trattamento fondamentale di un livello A1 in € 3.050,00 mensili lordi e quello di un livello B1 in € 2.550,00 lordi, oltre al salario accessorio nella misura del 25% del trattamento fondamentale e agli oneri previdenziali nella misura del 30,02% sulla somma dei trattamenti fondamentale ed accessorio, si ha che:

- il costo di un'unità di personale di livello A1 va stimata in € 69.398,17;
- il costo di un'unità di personale di livello B1 va stimata in € 58.021,42.

I concorsi già indetti incidono, quindi, per complessivi **€ 451.656,94** (ovvero la somma di € 174.064,26 per i 3 posti di livello B1 e di € 277.592,68 per i 4 posti di livello A1).

Bisogna ora considerare l'eventuale costo del personale dei soggetti provenienti da altre Amministrazioni.

Il costo dei soggetti provenienti dall'Amministrazione Regionale non va computato nel *budget* assunzionale, in quanto adottato in virtù dell'art. 39 L.R. 6/2019, norma applicabile e applicata pacificamente anche prima dell'entrata in vigore dell'art. 4 c. 2 L.R. 14/2019 di deroga al blocco delle assunzioni cui all'art. 1 c. 10 L.R. 25/2008.

La questione riguarda dunque le sole 5 unità (di cui una non è più in servizio, essendo rientrata presso l'Amministrazione di appartenenza l'1/11/2021) le cui Amministrazioni non rientrano nell'ambito di applicazione del D.lgs. 165/2001: la loro presenza presso il Consorzio fino al 31 dicembre 2021 si fonda sulla delibera n. 29/CD del 29 giugno 2021, adottata al fine di evitare una repentina perdita di competenze all'indomani dell'approvazione del nuovo statuto consortile, avvenuto con delibera di Giunta Regionale n. 297 del 16 luglio 2021.

Il loro regime, tuttavia, non è ancora stato definito pienamente ed univocamente con le Amministrazioni di appartenenza: talune, infatti, lo hanno considerato come “*prolungamento*” delle assegnazioni provvisorie di cui al D.lgs. 165/2001 e ne discenderebbe la non imputazione al *budget* assunzionale.

Considerati i profili e le oscillazioni interpretativo/applicative, si stima per eccesso un costo *in valore assoluto* di € 100.000.

Va tra l'altro dato atto che, nell'ottica del contenimento generale della spesa pubblica, se si dovesse calcolare il differenziale tra i trattamenti economici del Consorzio e delle Amministrazioni di provenienza, la stima sarebbe molto minore e può essere forfettizzata nella misura massima del 20%, ovvero pari ad € 20.000.

Prudenzialmente, si considera ai fini del calcolo del *budget* assunzionale il valore assoluto: l'Amministrazione si riserva comunque di applicare il criterio del *valore differenziale* qualora dovessero sopravvenire indici giurisprudenziali e/o amministrativi in tal senso.

Considerando, come sopra visto, che il *budget* assunzionale per il 2021 ammonta ad € 980.261,69, attualmente residuano **€ 228.604,75**: al budget per il 2021 vanno infatti sottratti € 200.000 per la conversione da *part time* a *full time*, € 451.656,94 per i concorsi già indetti e € 100.000 di stima prudenziale in valore assoluto per i soggetti di altre Amministrazioni cui non è applicabile l'art. 39 L.R. 6/2009.

Nel momento in cui si scrive, pertanto, il Consorzio dispone del seguente *budget* assunzionale per gli anni 2021 e 2022: **€ 1.051.936,15**.

L'importo deriva dalla somma di € 228.604,75 (budget residuo per l'anno 2021) e € 823.331,40 (budget per l'anno 2022).

Se a tale somma si aggiunge anche l'importo del budget per il 2023 (stimato in € € **773.619,00**), si raggiunge l'importo di € **1.825.555,15**.

D.5.) Chiariti i margini operativi sul piano del *budget* assunzionale che sono stati assunti in via precauzionale onde non incorrere in censure operative e/o di altro livello da parte dell'autorità di vigilanza, verranno di seguito indicate le politiche del personale che il Consorzio intende prioritariamente adottare in ragione degli obiettivi declinati nei punti precedenti.

D.6.) Al superiore punto del presente atto si evidenziava che il sottodimensionamento è anche *qualitativo*, nel senso che i profili attuali dei lavoratori non consentono di svolgere appieno le attività che si dovrebbe/potrebbe svolgere valorizzando adeguatamente le risorse umane di cui attualmente il Consorzio dispone.

In altri termini, dal regolamento organico emerge che in diversi uffici sono necessari profili più alti rispetto al personale effettivamente assegnato, con la conseguenza che:

- o il personale possa svolgere di fatto talora mansioni superiori (a prescindere dalla sussistenza di tutti i presupposti per riconoscere sul piano economico/giuridico il c.d. “*mansionismo*”);

- o l'attività del personale è strettamente limitata a quella del profilo di appartenenza, con la conseguenza di una perdita netta del vantaggio che potrebbe derivare da una valorizzazione per merito e/o per anzianità in termini di qualità e quantità dell'attività svolta.

Rilevante, poi, è il novero delle mansioni caratterizzanti il profilo C1, estremamente limitativo riguardo le necessità consortili.

La ricognizione del personale a cui è stato necessario dare corso nella fase di riordino dello stesso a seguito della riforma ex. Lr. N. 4/2021 per la definizione della dotazione organica effettiva e per la nuova articolazione organizzativa dell'ente rileva una dimensione notevole del fenomeno appena descritto che è opportuno trattare con misure adeguate, seppur nei limiti della sostenibilità economico finanziaria e nel raccordo con le altre misure.

Attualmente, come riportato ai superiori punti del presente atto, il personale dipendente del personale non dirigenziale (n. 286 dipendenti) è così ripartito per profili:

- 4 unità di livello A;
- 25 unità di livello A1;
- 12 unità il livello B;
- 20 unità di livello B1;
- 199 unità di livello C;
- 26 unità di livello C1.

Il personale non dirigenziale attualmente in ruolo del Consorzio potrebbe invece essere adibito allo svolgimento di mansioni relative a tali profili:

- 16 unità di livello A (+12 unità);
- 19 unità di livello A1 (-6 unità);
- 30 unità il livello B (+18 unità);
- 38 unità di livello B1 (+18 unità);
- 183 unità di livello C (-16 unità);
- 0 unità di livello C1 (-26 unità).

Si precisa ora quanto segue.

In *primo* luogo, la presente stima *non* interferisce con le valutazioni circa gli ulteriori profili che sarà possibile ricoprire sia attraverso i concorsi indetti nel 2021 (con bandi pubblicati sulla G.U.R.S. del 30 luglio 2021), sia attraverso i concorsi ex L. 68/1999 i cui termini sono stati riaperti nel 2020, sia mediante assegnazioni provvisorie ex art. 39 L.R. 6/2009 e contratti ex art. 23-bis D.lgs. 165/2001.

La stima sopra effettuata evidenzia infatti una sorta di "*ottimo economico-organizzativo*" in quanto evidenzia una situazione di massima e sostenibile *valorizzazione* delle risorse *attualmente disponibili in ruolo*: il conseguimento *ab aexterno* di ulteriori profili andrà cioè ad *arricchire, non a sostituire* il complesso delle professionalità disponibili per il Consorzio.

In *secondo* luogo, poiché la stima predetta va intesa come una sorta di “*massimo tendenziale*”, la misura che poi concretamente andrà ad attuare tale obiettivo di valorizzazione potrebbe quindi avere un impatto inferiore in termini economico/organizzativi.

In *terzo* luogo, l'obiettivo della valorizzazione del personale di ruolo potrà essere perseguito variamente.

È ben possibile, cioè:

- sia la misura dell'interpello volto a riordinare *temporaneamente* il personale ed avente ad oggetto la copertura di precisi profili (per area dirigenziale e/o specifiche articolazioni organizzative delle stesse), con criteri da sottoporre certamente a confronto sindacale e con possibilità che il dipendente possa essere attribuito a posizioni di profilo superiore al suo;
- sia la misura del concorso interno volto a riordinare *definitivamente* il personale, anche in tal caso con criteri da sottoporre a confronto sindacale.

In *quarto* luogo, si indica il costo annuale *massimale* (nel senso prima individuato) della misura, ovvero **€ 607.518,45**, sul presupposto teorico che riguardi integralmente tutte le posizioni sopra considerate.

Il calcolo è effettuato con le stesse metodologie adottate per stimare il costo del personale che andrà in quiescenza nel 2022 (v. punto “4” del presente atto).

Qualora, invece, dovesse trattarsi di misura temporanea, il *budget* verrà ridotto in modo corrispondente.

D.6) Per quanto riguarda, invece, le posizioni da ricoprire mediante il ricorso al personale esterno all'Amministrazione, è sempre possibile ricorrere all'art. 39 L.R. 6/2009 ed all'art. 23-bis D.lgs. 165/2001.

Il *primo* strumento concerne già 6 unità di personale per il 2021 e per il 2022, con assegnazioni che terminano a dicembre 2021 ed a marzo e a giugno 2022.

Tale strumento non grava sul *budget* assunzionale, essendo infatti stato pacificamente applicato nella vigenza del pieno blocco delle assunzioni di cui all'art. 1 c. 10 L.R. 25/2008.

Il *secondo* strumento invece graverebbe in una misura da determinare analogamente ai criteri di calcolo per i posti oggetto dei concorsi già indetti e non ancora espletati.

L'incidenza effettiva, invece, dipenderà dalla differenza tra la stima di quanto il vincitore della selezione avrebbe percepito nell'Amministrazione di provenienza e quanto invece avrà percepito presso il Consorzio.

D.7.) Va inoltre considerata l'emergenza stagionale relativa al personale ATE, per il quale ogni anno si è costretti a ricorrere allo strumento del servizio di somministrazione di lavoro. Appare confacente all'Amministrazione la possibilità di effettuare assunzioni ex art. 49 L.R. 15/2004, anche nella misura flessibile del *part time*.

In questa sede si espone il costo annuale relativo ad un'unità di personale ATE *full time* di nuova assunzione, che è pari ad **€ 52.333,04**, determinata analogamente a quanto già avvenuto per i posti oggetto dei concorsi già indetti e non ancora espletati (i concorsi ex L. 68/1999 non gravano invece sul *budget* assunzionale).

Il costo va ridotto in misura corrispondente nel caso in cui si dovesse ritenere di ricorrere alla misura del *part time*.

Si precisa, anche in tal caso, che si tratta di un costo *in valore assoluto*: l'assunzione tramite concorso consente infatti all'Amministrazione di non dover ricorrere all'altrimenti necessaria misura della somministrazione di lavoro, che al contrario comporterebbe all'Amministrazione costi maggiori (in termini sia di "aggio" dell'impresa affidataria, sia di utilizzo di unità di personale per tutte le fasi del servizio).

Se, quindi, si ritenesse di dover adottare il criterio del costo *differenziale*, la misura dell'assunzione degli ATE al contrario non graverebbe sul budget assunzionale (o, addirittura, inciderebbe in misura positiva per dar conto del risparmio cui si è appena accennato).

D.8.) sempre per quanto riguarda la strategia di copertura del fabbisogno, in relazione a carenze di organico di determinati uffici, in coerenza con i criteri di valorizzazione quali – quantitativa dell'organizzazione il CAS, in via graduata e compatibilmente con il budget assunzionale, può valutare di avviare procedure di stabilizzazione per specifici professionali e nella concorrenza di presupposti di legge secondo i principi ed i criteri di cui al dlgs. 175/2016 ss.mm.ii. e dell'art. 75, comma 3 bis, D.lgs. 165/2001 così come è stato modificato dall'art. 6, comma 7 lett. b D.lgs. 25 maggio 2017 n. 75, in quanto compatibili.

D.9.) Non va, infine, esclusa la possibilità di procedere a scorrimenti della graduatoria dei concorsi già indetti e non ancora espletati, in ragione della prevedibile conclusione degli stessi entro il primo semestre 2022: la misura dell'incidenza in termini di costo per unità di personale è già stata individuata precedentemente.

E) conclusioni

Conclusivamente, il Piano del Fabbisogno Triennale del Personale 2021/2023 ha articolato un programma di azioni attraverso le quali perseguire la strategia di copertura del fabbisogno di personale.

Le diverse azioni compiegano varie misure, modulabili in termini quali- quantitativi e modulate in ragione della sostenibilità attuale e stimata nel corso del triennio di riferimento.

Tutte le azioni descritte nel programma sono attuabili in ragione della nuova natura giuridica dell'Ente economico e dei limiti di sostenibilità finanziaria.

Nell'ipotesi suggerita di prediligere una opzione interpretativa prudentiale della definizione del budget assunzionale - *quantomeno nella prima fase di attuazione della riforma del CAS e prima che il nuovo sistema economico patrimoniale dell'Ente economico possa essere avviato a regime e monitorato nei risultati e comunque sino a nuove indicazioni da parte dell'autorità regionale che esercita il controllo e la vigilanza*– sarà opportuno prediligere prioritariamente alcune misure di copertura del fabbisogno che incidono sulla spesa rispetto ad altre, sino alla concorrenza del tetto del predetto budget, in ragione degli obiettivi di ottimizzazione gestionale e di risultato oltre che di efficientamento organizzativo che si ritiene di dover assicurare in via principale.

Con successivi atti deliberativi il Consiglio Direttivo specificherà i termini e l'ordine temporale delle misure da adottare secondo criteri di trasparenza, prudenzialità e priorità

attuativa in ragione delle linee strategiche e degli obiettivi generali alla luce dei limiti di spesa effettivi o che comunque siano reputati applicabili in questa fase di transitoria di riforma del Consorzio.

Il presente documento compone la sezione dedicata del PIAO al quale sarà complessivamente adeguato e raccordato ed è integrato con gli altri strumenti di programmazione per obiettivi e gestione economico e finanziaria

Il Dirigente amministrativo – Ufficio personale

Dott. Donatello Puliatti



Il Direttore Generale
(Ing. Salvatore Minaudi)

