Delibera n. 20 del 10/06/2025

REGIONE SICILIANA

ISTITUTO REGIONALE DEL VINO E DELL'OLIO

Delibera Commissario Straordinario

Proposta N. 25

Oggetto: VIARIAZIONE DELLA SOTTOSEZIONE 3 " FABBISOGNO DEL PERSONALE" DEL PIAO IRVO 2025-2027

VISTA la L.R. n. 64 del 18 luglio 1950 - Istituzione in Sicilia dell'Istituto Regionale della Vite e del Vino - e successive modifiche ed integrazioni;

VISTO l'art. 35 della L.R. n. 2 dell'8 febbraio 2007 relativo al riconoscimento di questo Istituto quale Ente di Ricerca della Regione Siciliana;

VISTE le delibere del Consiglio di Amministrazione dell'Ente n. 107 del 1 ottobre 2009 e n. 3 del 22 gennaio 2010 con le quali è stato approvato il Regolamento di Organizzazione;

VISTO l'art. 16 della L.R. n. 25 del 24 novembre 2011 che estende le competenze dell'ente al settore oleario attribuendogli la nuova denominazione di Istituto Regionale del Vino e dell'Olio;

VISTO il D.P. 10 gennaio 2023, n. 6, di revoca dei componenti del Consiglio di Amministrazione dell'Istituto regionale del Vino e dell'Olio (I.R.V.O.) e di nomina del Dott. Antonino Giannettino, quale Commissario Straordinario dell'I.R.V.O., con i poteri di Presidente e del Consiglio di Amministrazione, fino all'insediamento degli organi ordinari di Amministrazione;

VISTA la nota 4 settembre 2023, assunta al prot. n. 7001/I.R.V.O. del 04/09/2023, con la quale il Dott. Antonino Giannettino ha rassegnato le proprie dimissioni irrevocabili dall'incarico conferito con D.P. 10 gennaio 2023, n. 6;

VISTO il Decreto del Presidente della Regione 419/Area 1/S.G. con il quale il Prof. Ing. Salvatore Barbagallo è nominato Assessore regionale con preposizione all'Assessorato Regionale dell'agricoltura, dello sviluppo rurale e della pesca mediterranea;

VISTA la deliberazione della Giunta Regionale n. 327 dell'11/10/2024, con la quale l'avv. Giuseppa Mistretta, Funzionario avvocato della Regione Siciliana, viene nominata Commissario straordinario dell'Istituto Regionale del Vino e dell'Olio (I.R.V.O.), con i poteri di Presidente e del Consiglio di Amministrazione fino all'insediamento degli organi ordinari di amministrazione, in conformità alla proposta dell'Assessore regionale per l'agricoltura, lo sviluppo rurale e la pesca mediterranea, di cui alla nota 11 settembre 2024, prot. n. 7695/GAB, e relativi atti acclusi, come integrata dalla nota 18 settembre 2024 prot. n. 7950/Gab;

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE
documento firmato digitalmente da Giuseppa Mistretta, PAOLA MARIA CATANZARO e stampato il giorno 11/06/2025 da Caselli Vincenzo.
Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale.

VISTO il Decreto del Presidente della Regione n. 524/Serv.1°/SG, con il quale l'Avv. Giuseppa Mistretta, funzionario avvocato della Regione Siciliana, è nominato Commissario Straordinario dell'Istituto Regionale del Vino e dell'Olio, con i poteri di Presidente e del Consiglio di amministrazione fino all'insediamento degli organi ordinari di amministrazione;

VISTA la Delibera del C. S. n. 12 del 6/12/2024 con la quale viene approvato e sottoscritto il protocollo di intesa fra il Dipartimento regionale della Funzione pubblica e l'Istituto regionale del Vino e dell'Olio, avente ad oggetto l'assegnazione del Dott. Vito Bentivegna quale Direttore generale dell' IRVO;

VISTA la Delibera del C. S. n. 13 del 10/12/2024 con la quale il Dott. Vito Bentivegna, dirigente di terza fascia del Ruolo Unico della Regione Siciliana in assegnazione temporanea all'IRVO giusto DDG n. 5787 del 10 dicembre 2024, viene nominato Direttore generale dell'Istituto Regionale del Vino e dell'Olio, per la durata di anni tre, decorrenti dalla presa di servizio, nel rispetto della vigente disciplina;

CONSIDERATO che lo stesso ha preso servizio in data 10/12/2024, giusto protocollo 10741/2024;

VISTA la delibera del C.S. n. 14/2024 con la quale è stato approvato il relativo contratto individuale di lavoro;

VISTO il Regolamento Interno di Contabilità approvato con delibera commissariale n. 3 dell'11 settembre 2019 e approvato dalla Giunta di Governo con delibera n. 54 del 13 Febbraio 2020;

VISTA la delibera del Commissario Straordinario n. 16 del 27/12/2024 con la quale è stato approvato il bilancio di previsione triennale 2025-2027;

VISTA la nota 11418/2024 con la quale il predetto provvedimento è stato trasmesso all'Assessorato dell'Agricoltura, dello Sviluppo rurale e della Pesca;

VISTE le delibere commissariali 4/2025 e 13/2025 che apportano variazioni al predetto bilancio;

VISTA la delibera commissariale n.9/2025 con la quale è stato approvato il PIAO IRVO- Piano integrato attività e organizzazione, aggiornamento 2025-2027;

VISTO l'art. 24 del CCRL 2019-2021 del Comparto non dirigenziale della Regione Siciliana e degli Enti di cui all'art.1 della L.R. 10/2000, comma 6 "ai sensi dell'art.52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. n. 165/2001, al fine di tenere conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'Amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree ha luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nell'allegata tabella di corrispondenza";

VISTO l'art.24 comma 8 del medesimo CCRL "le progressioni di cui al comma 6 sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612 della legge n.234 del 30 dicembre 2021 in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018 relativo al personale destinatario del presente contratto";

RITENUTO necessario modificare la sottosezione 3 "Fabbisogno del personale" del PIAO IRVO, aggiornamento 2025-2027;

ACQUISITO il parere favorevole ed il visto di legittimità da parte del Direttore dell'Ente.

DELIBERA

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE.
documento firmato digitalmente da Giuseppa Mistretta, PAOLA MARIA CATANZARO e stampato il giorno 11/06/2025 da Caselli Vincenzo.
Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale.

per le motivazioni di cui in narrativa,

- Modificare la sottosezione 3 "Fabbisogno del personale" del PIAO IRVO aggiornamento 2025-2027, approvato con delibera con delibera commissariale n.9/2025, come da allegato che costituisce parte integrante della presente delibera

La presente delibera sarà trasmessa all'organo di vigilanza e verrà pubblicata sul sito istituzionale ai sensi delle vigenti disposizioni in merito alla pubblicità e trasparenza nella P.A.

Il Segretario	Il Commissario Straordinario
Paola Maria Catanzaro	Giuseppa Mistretta

documento firmato digitalmente

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE.
documento firmato digitalmente da Giuseppa Mistretta, PAOLA MARIA CATANZARO e stampato il giorno 11/06/2025 da Caselli Vincenzo.
Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale.

Sottosezione 3.4. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

PREMESSA

Il presente documento – sezione del PIAO dell'Ente, costituisce programmazione del fabbisogno di personale dell'IRVO formulata, per il triennio 2025-2027, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 165/2001.
Tale articolo stabilisce che il piano triennale dei fabbisogni va adottato annualmente: ciò allo scopo di adeguare la programmazione del fabbisogno alle reali esigenze nascenti dal turn over dei lavoratori a seguito della loro cancellazione dai ruoli, dall'esigenza di avvalersi di nuove e diverse professionalità, dai mutamenti di carattere organizzativo e, dagli eventuali mutamenti normativi in materia.
Ai sensi del comma 2 dell'art 33 del D.Lgs. n. 165/2001 alle Pubbliche Amministrazioni che non ottemperano alla ricognizione annuale ex c. 1, terzo e quarto periodo, dell'art 6 sopra citato è fatto divieto sia di effettuare assunzioni, sia di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

3.4.1. Assetti Organizzativi

La presente programmazione origina dalla ricognizione del personale effettuata con il DDG 326 del 21/12/2021 (**Allegato**) con il quale si è determinata la dotazione organica dell'IRVO all'1/01/2021 in applicazione delle L.R. 9/2015 (art. 49 commi 3 e 4) e la L.R. 9/2021 (art. 10 comma1).

Il predetto DDG determina la dotazione organica dell'IRVO alla data del 1 gennaio 2021 come indicato nella tabella sottostante.

COMPARTO	01/01/2021
A	0
B	2
C	18
D	28
Totale personale a tempo indeterminato	**48**

DIRIGENZA	01/01/2021
Dirigenti 3a Fascia	17
Totale personale a tempo indeterminato	**17**

La dotazione organica complessiva dell'IRVO, alla data del 01.01.2021 , risulta pertanto di n. **65** unità di personale a tempo indeterminato.

Partendo da questo dato, il presente Piano si sviluppa in prospettiva triennale, in stretta coerenza con l'organizzazione degli uffici e con il Piano Triennale della Performance facente parte dello stesso PIAO dell'Istituto.

Lo scopo è quello di individuare, nel periodo di riferimento, l'adeguato fabbisogno di personale che possa garantire all'IRVO lo svolgimento delle attività programmate ed il raggiungimento degli obiettivi di performance prefissati, nel rispetto dei limiti delle risorse finanziarie disponibili derivanti dai vincoli nazionali e regionali vigenti.

L'attuale assetto organizzativo dell'IRVO è quello riportato **nell'allegato** – funzionigramma, approvato dapprima con Delibera commissariale n. 4 del 2/09/2015 in applicazione dell'articolo 49 comma 1 della L.R. 9/2015 (riduzione del 30% delle UU.OO.), modificato con Delibera del Commissario Straordinario n. 3 del 24 aprile 2020 in ordine alla distribuzione e all'aggiornamento delle competenze e da ultimo modificato con DDG 223 del 3/09/2021.

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE.
e stampato il giorno 11/06/2025 da Caselli Vincenzo.
Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale.

3.4.2. Analisi delle Esigenze e Fabbisogno

La presente programmazione del personale espone la disponibilità quantitativa e qualitativa delle risorse umane necessarie a ciascuna struttura, per la realizzazione degli obiettivi istituzionali.

Il personale di ruolo in servizio **al 01.01.2025** è il seguente:

PERSONALE IN SERVIZIO AL 01 Gennaio 2025			
QUALIFICA	**NUMERO UNITA'**	**CATEGORIA**	**NOTE**
Dirigenti	14	3° fascia	tempo indeterminato
Funzionari	2	D 5	tempo indeterminato
	13	D 6	tempo indeterminato
	7	D 7	tempo indeterminato
Istruttori	2	C 4	tempo indeterminato
	2	C 5	tempo indeterminato
	1	C 6	tempo indeterminato
	1	C 8	tempo indeterminato
	5	C 9	tempo indeterminato
Collaboratori	1	B 1	tempo indeterminato
Totale	**48**		

Il totale del personale in servizio a tempo indeterminato presso l'IRVO all'1 gennaio 2025, senza considerare il personale che opera provvisoriamente in Istituto ad altro titolo, è pertanto di **48** unità. Nel corso degli anni sono intervenute le variazioni riportate nel prospetto che segue.

Comparto	01/01/2018	Variazione	01/01/2019	Variazione	01/01/2020	Variazione	01/01/2021	Variazione	01/01/2022	Variazione	01/01/2023	Variazione	01/01/2024	Variazione	01/01/2025
A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B	1	0	1	0	1	1	2	0	2	0	2	0	2	-1	1
C	17	-2	15	0	15	-1	14	-1	13	0	13	-1	12	0	12
D	26	0	26	-4	22	0	22	0	22	0	22	0	22	0	22
Tot. Pers. a T.I.	**44**	**-2**	**42**	**-4**	**38**	**0**	**38**	**-1**	**37**	**0**	**37**	**-1**	**36**	**-1**	**35**
B	0	1	1	0	-1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D	1	-1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tot. Pers. a T.D.	**1**	**0**	**1**	**0**	**-1**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

Dirigenti	01/01/2018	Variazione	01/01/2019	Variazione	01/01/2020	Variazione	01/01/2021	Variazione	01/01/2022	Variazione	01/01/2023	Variazione	01/01/2024	Variazione	01/01/2025
Dirigenti 3	19	0	19	-1	18	-1	17	-1	16	-2	14	0	14	0	14

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE.
e stampato il giorno 11/06/2025 da Caselli Vincenzo.
Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale.

fascia															
Tot. Pers. a T.I.	19	0	19	-1	18	-1	17	-1	16	-2	14	0	14	0	14

Dirigenti 3 fascia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tot. Pers. a T.D.	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

Alla luce del disposto dell'art. 10 comma 1 della L.R. 15 aprile 2021 n. 9, la dotazione organica pari a **65** unità di personale del 2021, ha già subito modifiche a seguito di cessazioni dal servizio. Nel triennio 2025-2027 sono previste altre cessazioni: nel 2025 cesseranno dal servizio n.2 dirigenti, e nel biennio 2026-2027 raggiungeranno i requisiti pensionistici previsti dalla legislazione attuale in materia, altre 5 unità di personale: n.2 dirigenti e n.3 comparto non dirigenziale.

Rispetto alla dotazione organica ad oggi, la carenza di personale dovuta ai pensionamenti è, pertanto, la seguente:

	CARENZA PERSONALE IN ORGANICO		
COMPARTO	2025	2026	2027
A	0	0	0
B	1	1	1
C	5	5	5
D	6	6	6
Totale personale a tempo indeterminato	12	12	12
DIRIGENZA			
Dirigenti 3° fascia	2	2	2
Totale personale a tempo indeterminato	2	2	2

E' stata effettuata una ricognizione delle necessità di personale presso le strutture dell'IRVO in base ai compiti affidati.

Il metodo utilizzato si è basato su una valutazione delle attività da svolgere e dei servizi da erogare in relazione agli obiettivi che l'Amministrazione intende darsi e non sulla mera sostituzione dei posti resisi vacanti a causa del mancato turn over fisiologico nel triennio di riferimento.

Il fabbisogno di personale, rappresentato da ciascun dirigente, è stato determinato dagli stessi in primo luogo considerando l'attuale personale assegnato in dotazione alle strutture, risultate tutte attualmente sottodimensionate anche a causa dei pensionamenti e tenendo conto, altresì, delle esigenze operative programmate dell'Amministrazione e degli obiettivi da realizzare.

Le esigenze delle singole Unità Operative sono riportate nella tabella sottostante

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE.
e stampato il giorno 11/06/2025 da Caselli Vincenzo.
Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale.

Fabbisogno U.O. anno 2024

Unità Operative	Categoria A	Categoria B	Categoria C	Categoria D
Area Tecnica				**1** laurea in legge/economia o equipollente
Ufficio di Direzione	**1** operaio	**1** operatore		**2** amministrativi **1** informatico
Contabilità e Bilancio			**1** esperto in contabilità **1** esperto informatico	**2** amministrativo-contabile **1** laurea in economia
Risorse Umane	**1** portierato		**1** amministrativo	**2** amministrativo-contabile
ODCC Oli			**2** amministrativi	**4** tecnici per attività ispettiva C/D
ODCC Vini			**1** enotecnico	**1** agronomo **1** enologo
Laboratori			**3** amministrativi	**2** chimici o equipollenti **2** enologi
Microbiologia				**2** biologo/biotecnologo
Attività Fieristica			**2** amministrativi	**2** tecnico-amministrativo
Ricerca e Sperimentazione	**1** operaio/cantiniere			**1** enotecnico/enologo
Osservatorio vitivinicolo e olivicolo oleario regionale			**1** amministrativo/informatico	
Segreteria organi istituzionali				

Al riguardo, la rilevazione espletata ha restituito, per il medio termine, un forte fabbisogno per la quasi totalità delle strutture; tali esigenze, saranno oggetto di valutazione da parte dell'Amministrazione in base alla dotazione organica, alle competenze istituzionali dell'Ente, al fabbisogno del personale nel rispetto dei limiti di spesa.

La valutazione dei fabbisogno nel medio termine terrà conto anche dell'art.57 comma 2 del collegato alla legge di stabilità 2024 della Regione Siciliana, pubblicato in Gazzetta il 3/2/2024, con il quale viene modificato il comma 1 bis dell'art. 1 della L.R. 18 luglio 1950, n.64 e successive modificazioni assegnando all'IRVO nuove competenze. "*Al comma 1 bis dell'art.1 della legge regionale 18 luglio 1950, n.64 e successive modificazioni, dopo la lettera* c) *sono aggiunte le seguenti:"*

c bis) valorizzazione delle produzioni agroalimentari siciliane di qualità, ad eccezione delle carni fresche e trasformate e delle produzioni lattiero-casearie;

c ter) certificazione, ricerca e innovazione nelle filiere di cui alla lettera c bis)

3.4.3. Misure Di Contenimento E Di Razionalizzazione Delle Spese Per Il Personale - Vincoli Di Spesa

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE.
e stampato il giorno 11/06/2025 da Caselli Vincenzo.
Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale.

L’art. 4 comma 2 della L.R. 14/2019 , così come modificato dall’art 18 l.r.15 aprile2021 n. 9, ha stabilito che “ A decorrere dall'anno 2019, in deroga alle disposizioni di cui al comma 10 dell'articolo 1 della legge regionale 29 dicembre 2008, n. 25, l'amministrazione regionale nonché gli enti di cui all'articolo 1 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10, possono procedere ad assunzioni di nuovo personale del comparto non dirigenziale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa non superiore al 75 per cento per l'anno 2019, all'85 per cento per l'anno 2020 ed al 100 per cento a decorrere dall'anno 2021 di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, escluso quello collocato in quiescenza ai sensi dell'articolo 52, commi 3 e 5, della legge regionale n. 9/2015 e ai sensi dell'articolo 14 del decreto legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito con modificazioni dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, e successive modificazioni, come recepito nell'ordinamento regionale".

Stessa disposizione, al comma 3, è prevista per la dirigenza, ma soltanto per l’amministrazione regionale, con i limiti nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa non superiore al 30 per cento per l'anno 2019, al 40 per cento per l'anno 2020 ed al 50 per cento a decorrere dall'anno 2021 di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, con le stesse esclusioni previste per il personale del comparto.

Il comma 6 dell’art 10 l.r.9/21 inoltre, al fine di accelerare il ricambio generazionale del comparto non dirigenziale, previa attuazione delle procedure di cui all’art 22 co 15 d. lgs. 75/2017 n. 75 e succ. mod., consente il cumulo delle risorse di cui sopra (comparto e dirigenza) nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria.

CALCOLO DEI LIMITI

L’art.57 comma 1 del collegato alla legge di stabilità 2024 della Regione siciliana ha, di fatto, abolito il vincolo di cui all’art.4 della L.R. 14/2019 per gli Enti di cui all’art.1: *“Per gli Enti di cui all’articolo 1 della legge regionale 15 maggio 2000, n.10 e successive modificazioni, il cui personale non benefici della copertura previdenziale del Fondo pensioni della Regione, le disposizioni di cui all’articolo 4, commi 2 e 3, della legge regionale 6 agosto 2019 n.14 e successive modificazioni, si applicano senza esclusione del personale collocato in quiescenza ai sensi dell’articolo 52, commi 3 e 5 della legge regionale 7 maggio 2015, n.9 e successive modificazioni e ai sensi dell’articolo 14 del decreto legge 28 gennaio 2019, n.4, convertito con modificazioni dalla legge 28 marzo 2019, n.26 e successive modificazioni, come recepito nell’ordinamento regionale”*.

Alla luce di quanto sopra, i limiti di spesa per l’IRVO sono i seguenti:

Personale cessato dal servizio	Pos.	Data Cessazione	Retribuzione Fissa	Oneri (*)	Totale Spesa	Totale Spesa al 100%						Limiti di Spesa					
						2019	2020	2021	2022	2023	2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024
DIPENDENTE 1	C8	30/04/2018	36.015,07	13.901,82	49.916,89	49.916,89	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	37.437,67	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
DIPENDENTE 2	C6	30/09/2018	30.142,06	11.634,84	41.776,90	41.776,90	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	31.332,67	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
DIPENDENTE 3	D5	31/07/2019	42.303,30	16.329,07	58.632,37	0,00	58.632,37	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	49.837,52	0,00	0,00	0,00	0,00
DIPENDENTE 4	D6	31/07/2019	42.690,05	16.478,36	59.168,41	0,00	59.168,41	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	50.293,15	0,00	0,00	0,00	0,00
DIPENDENTE 5	D6	31/07/2019	46.341,62	17.887,87	64.229,49	0,00	64.229,49	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	54.595,06	0,00	0,00	0,00	0,00
DIPENDENTE 6	D6	31/10/2019	44.280,21	17.092,16	61.372,37	0,00	61.372,37	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	52.166,52	0,00	0,00	0,00	0,00
DIPENDENTE 7	C4	31/10/2020	28.640,69	11.055,31	39.696,00	0,00	0,00	39.696,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	39.696,00	0,00	0,00	0,00
DIPENDENTE 8	C8	31/10/2021	33.896,85	13.084,18	46.981,03	0,00	0,00	0,00	46.981,03	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	46.981,03	0,00	0,00
DIPENDENTE 9	C7	31/05/2023	33.773,35	13.036,51	46.809,86	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	46.809,86	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	46.809,86
DIPENDENTE 10	B7	31/03/2024	27.532,05	10.627,37	38.159,42	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	38.159,42	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	38.159,42
		Totale	365.615,25	141.127,49	506.742,74	91.693,78	243.402,64	39.696,00	46.981,03	0,00	84.969,28	68.770,34	206.892,24	39.696,00	46.981,03	0,00	84.969,28
															447.308,90		

Da tale importo viene detratto il costo relativo all’assunzione di un dipendente cat. B1 con decorrenza 2021 pari € 29.125,53, determinando così il limite di spesa di **€ 418.183,37** come budget delle risorse assunzionali utilizzabile per il reclutamento di nuovo personale.

I limiti di spesa evidenziano una capacità assunzionale sicuramente inferiore alle esigenze rappresentate dalle singole Unità Operative, in particolare questi permetterebbero l’assunzione di massimo 12 unità lavorative a fronte di 40 rilevate. I profili professionali da assumere saranno identificati tenendo conto delle esigenze immediate dell’Ente sia sul piano tecnico che amministrativo anche in considerazione dei nuovi istituti contrattuali.

Si rappresenta inoltre, che qualsiasi eventuale procedura di reclutamento di nuovo personale potrà essere svolta previa attivazione delle procedure di mobilità attualmente previste dal D. Lgs. 165/2001 e che allo stato attuale l’IRVO non ha obbligo di assunzioni ex L. n. 68/1999, avendo tra l’altro in servizio anche un centralinista non vedente. La procedura di reclutamento sarà svolta previa applicazione degli istituti contrattuali regolamentati dal CCRL 2019-2021 del comparto non dirigenziale della Regione Siciliana e degli Enti di cui all’art.1 della L.R.10/2000.

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE.
e stampato il giorno 11/06/2025 da Caselli Vincenzo.
Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale.

La recentissima sottoscrizione del CCRL 2019/2021 del Comparto non dirigenziale rende finalmente concreta la possibilità di valorizzare le risorse interne, cogliendo l'opportunità offerta dall'articolo 52 comma 1 bis del D.Lgs. 165 del 2001, nel testo introdotto dal D.L. 80/2021 come modificato dalla legge di conversione n. 113 del 2021, e attuabile la scelta, operata nelle precedenti programmazioni con l'accantonamento di specifiche quote delle risorse assunzionali, di soddisfare in parte i fabbisogni attraverso progressioni tra le aree, una volta completate le procedure disciplinate dall'articolo 24 del CCRL per la definizione del nuovo ordinamento e, in particolare, una volta definite le famiglie professionali previste dal medesimo. L'ARAN ha infatti chiarito (orientamento CFC103a) che le procedure di progressione, in quanto "basate sull'accertamento del possesso delle competenze necessarie a svolgere attività di un'area superiore e poiché le competenze attese variano a seconda dei lavori" vadano svolte almeno a livello di "famiglia professionale". Le modalità attuative della nuova disciplina sono descritte con chiarezza in diversi orientamenti applicativi dell'ARAN nazionale, riguardanti le analoghe previsioni dei contratti collettivi nazionali riguardanti sia il comparto funzioni centrali che il comparto funzioni locali, emanati previa condivisione con il Dipartimento nazionale della Funzione pubblica e con il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato. Tali orientamenti applicativi individuano gli elementi comuni nella disciplina delle procedure transitorie previste dai contratti collettivi (e riprese dall'art 24 del CCRL 2019/2021 dei dipendenti regionali) e delle procedure a regime (i cui requisiti sono quelli previsti dall'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001); in entrambi i casi deve essere prevista una procedura per il passaggio all'area (o categoria) superiore; la progressione deve essere prevista nel piano dei fabbisogni (oggi confluito nel PIAO); occorre garantire che una percentuale almeno pari al 50% del personale reclutato con le ordinarie facoltà assunzionali sia destinata all'accesso dall'esterno, in base a quanto previsto dall'art. 52 comma 1-bis del d. lgs. n. 165/2001, in coerenza con i principi, anche di rango costituzionale, che regolano l'accesso alla PA. Nella fase transitoria, alla quota di risorse assunzionali destinabili alle progressioni sono aggiunte le risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018; esclusivamente per le progressioni attivate a valere su tali risorse non deve essere garantita la quota di accessi dall'esterno. Tali principi erano già stati evidenziati dalle Sezioni riunite in sede di controllo della Corte dei Conti, nella deliberazione N. 7/SSRRCO/CCN/22, con la quale è stata certificata positivamente l'Ipotesi di CCNL del Comparto Funzioni locali, con raccomandazioni e osservazioni. La Corte ha tra l'altro evidenziato che "sotto il profilo finanziario, il meccanismo di progressione tra le aree previsto in via di prima applicazione ……potrà aver luogo all'interno del piano triennale dei fabbisogni di personale e delle dotazioni organiche, nonché nei limiti delle risorse destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente, a cui possono aggiungersi, nei termini previsti dal comma 8 del citato articolo 18, le risorse di cui al richiamato articolo 1, comma 612, della legge n 234 del 2021 (determinate nella misura massima dello 0,55 per cento del monte salari 2018)".
La pianificazione di dettaglio di tutte le risorse disponibili per le progressioni tra le aree formerà oggetto di uno specifico addendum al presente documento, una volta definito con l'individuazione delle famiglie professionali il nuovo ordinamento professionale e disposta apposita variazione di bilancio con la quale stanziare lo 0.55% del monte salari dell'anno 2018, pari per l'IRVO ad € 9.578,29.

3.4.4. Spesa Potenziale Massima

Secondo il disposto dell'articolo 6 del D.Lgs 165/2001, la dotazione organica si configura come strumento che, facendo riferimento al piano triennale dei fabbisogni, individua in termini non solo quantitativi e qualitativi ma anche finanziari, il personale con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato che ogni singola Pubblica Amministrazione ritiene necessario per garantire le prestazioni che è tenuta ad erogare.
Le "Linee di indirizzo" del maggio 2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione specificano che per le amministrazioni centrali la dotazione organica *"si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal PTFP. Essa, di fatto, individua la dotazione di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti, fermo restando che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente*".

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE.
e stampato il giorno 11/06/2025 da Caselli Vincenzo.
Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale.

Sulla base delle linee guida pertanto, partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si deve ricostruire "*il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche*".
Precisano le linee guida che "*resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica*".
Le linee guida specificano che nell'ambito di tale indicatore di spesa potenziale massima, le amministrazioni possono coprire i posti vacanti nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, precisando che *"nell'ambito delle suddette facoltà di assunzione vanno ricomprese anche quelle previste da disposizioni speciali di legge provviste della relativa copertura finanziaria*"; ancora, le Amministrazioni *"dovranno indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del decreto legislativo n. 165 del 2001, 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*".

3.4.5. Profili Professionali

La successiva elencazione di specifici profili professionali terrà conto dell'Accordo di individuazione delle famiglie professionali siglato con le OO.SS in data 06/06/2025 in applicazione dell'art. 17 del CCRL 2019-2021 del comparto non dirigenziale della Regione Siciliana e degli Enti di cui all'art.1 della L.R. 10/2000.

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE.
e stampato il giorno 11/06/2025 da Caselli Vincenzo.
Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale.