



Consorzio per le
AUTOSTRADE SICILIANE

Data della deliberazione

14 maggio 2024

N° 08/ CD

OGGETTO:

“APPROVAZIONE
“PIANO TRIENNALE
DI PROGRAMMAZIONE
DEI FABBISOGNI
DI PERSONALE 2024 -
2026” IN AGGIORNAMENTO
DEL PIANO APPROVATO
CON DELIBERA N. 9/2023
SICCOME CON IL
PRESENTE ATTO INTEGRALMENTE
RECEPITO E FORMULATO
CON LE SCHEDE DI SINTESI
E TABELLE DI RICOGNIZIONE
DEL PERSONALE.”

ESTRATTO DI DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DIRETTIVO

L'anno **duemila ventiquattro**, il giorno **quattordici** del mese di **maggio**, alle ore **15:20**, in Messina, presso gli Uffici del Consorzio, si è riunito il Consiglio Direttivo presieduto dal Presidente, Avv. Filippo Nasca, (in video conferenza) con l'intervento dei Signori:

Ing. Massimo Brocato - Componente

Assiste il Direttore Generale dott. Calogero Franco Fazio

OMISSIS

IL DIRETTORE GENERALE

VISTI

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 trasferite le concessioni relative alle autostrade assentite ai consorzi per l'autostrada Messina-Catania, per l'autostrada Messina-Palermo e per l'autostrada Siracusa-Gela;

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*";

il vigente Statuto del Consorzio per le Autostrade Siciliane approvato con deliberazione dell'Assemblea del Consorzio n. 3/AS del 1 luglio 2021 e successiva deliberazione della Giunta Regionale n 297 del 16 luglio 2021;

RITENUTA la propria competenza all'odierno atto;

VISTI altresì gli articoli 16 e 23 del vigente Statuto relativamente al regime giuridico che governa il personale;

DATO ATTO

che per effetto della citata riforma del Consorzio in Ente pubblico economico (cit. l.r. n. 4/2021), ai sensi dei cit. artt. 16 e 23 Statuto, il Consorzio è fuoriuscito dal novero delle amministrazioni pubbliche ex art. 1 del T.U. PI Dlgs 165/2001 e dal regime della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10;

che conseguentemente ai rapporti di lavoro del personale dell'Ente - transitati al regime di diritto privato con l'applicazione in via suppletiva delle disposizioni del Libro V del Codice civile (ai sensi dell'art. 2093 c.c.) – si applica il CCNL del comparto Autostrade e Trafori;

che il CAS non rientra tra le amministrazioni pubbliche a cui è fatto obbligo di adozione del PIAO in via ordinaria (art. 6 DL 80/2021) e che l'Ente si è comunque orientato in via strategica all'adozione di misure di semplificazione ed integrazione con gli altri strumenti di performance, compliance e gestione in coerenza con la propria natura giuridica di ente pubblico economico;

VISTI E RICHIAMATI

gli atti ed i programmi di pianificazione strategica 2023 – 2025 tutt'ora vigente e nell'ambito della prossima pianificazione strategica 2024 – 2026 entro le scadenze consentite dalla legge;

la deliberazione del Consiglio Direttivo n. 20 del 20 giugno 2022 di approvazione della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza integrato gli atti di indirizzo strategici ivi richiamati nonché quelli successivi di aggiornamento, per quanto di interesse;

il Piano della Performance 2021 – 2023 (ciclo 2021), gli atti di aggiornamento e di riprogrammazione strategica degli obiettivi generali a seguito della riforma di Ente pubblico economico ed in considerazione dell'impatto sul sistema ordinamentale, organizzativo e gestionale dell'Ente medesimo (deliberazioni del Consiglio Direttivo n. 7 del 22 marzo 2021 e n. 16 del 7 maggio 2021 di aggiornamento del Piano della Performance 2021 – 2023 (ciclo 2021));

VISTI E RICHIAMATI

il PTPCT 2023 – 2025 adottato con deliberazione del Consiglio Direttivo n. 8 del 31.03.2023 secondo il PNA 2022 – 2024 (Del ANAC n. 7 del 17.01.2023), con cui l'Ente individua i nuovi obiettivi di trasparenza ed anticorruzione, coordinato con il vigente sistema/piano integrato di organizzazione e gestione ed in aggiornamento con gli altri obiettivi di programmazione strategica ed economico finanziaria;

VISTI E RICHIAMATI

Il Bilancio pluriennale di previsione 2023 – 2025 (adottato con delibera del Consiglio Direttivo n. 21/CD del 23/10/2023, approvato dall'Assemblea dei soci con delibera n. 4/AS del 30/10/2023 e recepito dall'Assessorato Regionale Infrastrutture, mobilità e Trasporti con decreto DDG 3386 del 23/11/2023

tra gli atti programmatori di mission dell'Ente l'atto d'indirizzo circa la stipula della convenzione tra il CAS ed il NIMS (Delibera n. 34 del 19.12.2022)

DATO ATTO

che in attuazione dell'art. 23, comma 2 del Nuovo Statuto Cit. sono state individuate 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;

DATO ATTO

- che ai sensi dell'art. 1, comma 2 del D.lgs. 165 del 2001 T.U. P.I. gli Enti pubblici economici sono esclusi dall'elenco delle pubbliche amministrazioni 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 effetto della predetta riforma L.R. n. 4/2021, il Consorzio è fuoriuscito dal novero degli enti regionali ex L.R. n. 10/2000 ss.mm.ii., dall'ambito di applicazione del D.lgs. 165/2001 e dal novero degli Enti pubblici a cui si applicano 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 D.lgs. 165/2001 ed art. 1 c. 1 D.lgs. 150/2009).
- che per quanto riguarda le modalità di assunzione dei propri dipendenti il CAS richiama in via analogica e compatibilmente al proprio sistema ordinamentale ed ai propri criteri regolamentari i principi di trasparenza, pubblicità, imparzialità e parità, selettività delle procedure previsti per i pubblici concorsi negli enti pubblici e per le società pubbliche e/o partecipate;
- che l'Ente ha mutuato ed adeguato nel proprio ordinamento i principi generali relativi alla performance pubblica delineati dalla disciplina nazionale e regionale e secondo gli indirizzi

interpretativi di Funzione pubblica di maggiore coerenza, in quanto il Piano di performance è 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), altresì ricordato al piano di programmazione triennale dei fabbisogni del personale che aggiorna il fabbisogno di risorse umane in ragione degli obiettivi di innovazione strategica dell'Ente, nell'ambito dei limiti di sostenibilità di spesa e dei vincoli finanziari;

VISTO

il vigente regolamento organico del personale, ancorché approvato con deliberazioni n. 20/AS del 19.9.2003 e n. 10/AS del 13.9.2004, altresì approvate dalla Giunta Regionale di Governo con deliberazioni n. 201 del 25.5.2004 e n. 374 dell'11.11.2004, è in corso di revisione e pertanto il presente piano si riconduce al redigendo funzionigramma che prevede una riduzione del 40% delle unità di produttive, tenuto conto, altresì, degli atti generali di programmazione, organizzazione, gestione e funzionamento degli uffici sopracitati, di adeguamento alle prescrizioni normative in materia;

ancorché 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.

VISTI

il Piano Triennale di programmazione dei fabbisogni del personale PTPF 2021-2023, il PTPF 2022-2024 che 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, coi relativi "tetti" massimi consentiti dalle norme finanziarie al tempo in vigore e con le risorse spendibili in base ed entro i limiti delle facoltà assunzionali

VISTO il PTFP 2023 – 2025 (deliberazione n. 9/CD del 31 marzo 2023 rubricata: "Approvazione del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2023-2025") di cui l'Ente si è dotato tutt'ora vigente;

RITENUTO

Che con il PTFP 2023 – 2025 l'Ente ha modulato diverse misure, graduate per priorità e sostenibilità della spesa medesima, in considerazione della dotazione effettiva di organico del personale in servizio, delle carenze di risorse umane da colmare nei processi e servizi da efficientare in ragione degli obiettivi, dei criteri di sostenibilità della spesa del personale da acquisire in tourn over e da potenziare nei servizi carenti nonché dei limiti della spesa medesima,

Che altresì con il medesimo atto di programmazione ha demandato agli uffici la verifica circa la rimozione di limiti e vincoli che in via cautelativa erano stati prudenzialmente computati nel calcolo dei budget assunzionali dedicati con riferimento alle misure di implementazione, riqualificazione e riordino del personale;

che è in corso un processo di riordino e riorganizzazione dell'Ente, del personale, dei servizi e dei suoi uffici nell'ambito della più ampia riforma ordinamentale sopra descritta in esito alla quale sarà definito il nuovo regolamento del personale del CAS EPE;

che purtuttavia nelle more della riorganizzazione occorre assicurare continuità ai programmi in corso, consolidarne i risultati e contestualmente aggiornare e potenziare la programmazione strategica con nuovi obiettivi generali di miglioramento, innovazione, semplificazione e digitalizzazione in relazione ai quali occorre aggiornare il Piano triennale dei fabbisogni del personale PTFP 2024 - 2026;

VISTI E RICHIAMATI i principi generali di buon andamento (art. 97 Cost) ed in materia di programmazione dei fabbisogni del personale ove compatibili con la natura ed il regime dell'Ente pubblico economico, nel rispetto degli 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 che per le amministrazioni pubbliche stabilisce l'onere della *ricognizione annuale del personale*;

- 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)"* con riferimento alla disciplina della organizzazione degli uffici e sul fabbisogno di personale;

- il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81, che ha disposto (con l'art. 1, comma 1, lettera a)) che "Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, per le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni: a) articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, [...] del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165";

- 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;

TENUTO CONTO

- che il CAS non rientra tra gli enti obbligati all'adozione del PIAO;

- del carattere unitario che connota il PIAO - le cui diverse sezioni sono elaborate secondo un criterio di integrazione e interconnessione - nell'ottica di riconfigurare e integrare in modo

progressivo e graduale i piani preesistenti in uno strumento nuovo e omnicomprensivo, come sottolineato dal Consiglio di Stato (pt. 4.1. del parere n. 506 del 2022) e nello stesso PNA;

- che 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;

- che il Consorzio in quanto ente pubblico economico il cui bilancio rientra nel bilancio consolidato della Regione Sicilia in via prudenziale è orientato a dotarsi di un sistema integrato di gestione collegato, con obiettivi e risorse, all'intero ciclo di programmazione ed alle misure anticorruzione;

- che per finalità di trasparenza e secondo criteri di semplificazione, razionalizzazione e prudenza gestionale l'Ente considera utile 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 2024 – 2026 e per gli anni a seguire andrà a comporre - adeguandovisi - il Piano Integrato di Amministrazione ed Organizzazione P.I.A.O o strumento analogo.

- che, pertanto, i tempi necessari per la corretta predisposizione dell'intero ciclo di programmazione del PIAO non potranno essere temporalmente allineati con quelli per la strategia di prevenzione della corruzione e con la programmazione del bilancio 2024 - 2026 che è in corso di aggiornamento e definizione e sarà adottato con separato atto da sottoporre altresì alla approvazione della Regione Sicilia nei termini autorizzati dalla disciplina speciale e di proroga;

DATO ATTO pertanto

dell'adozione del PTPCT 2023 – 2025, dell'adozione del Piano economico finanziario e di dover procedere all'aggiornamento del proprio programma di fabbisogno del personale 2024 - 2025 per accompagnare il riordino del personale, la riorganizzazione degli Uffici ed il programma di obiettivi di mission dell'Ente, in considerazione dei fabbisogni stimati di capitale umano, pur nelle more della approvazione del bilancio 2023 – 2025 da parte della Regione Sicilia e fatte salve eventuali prescrizioni e/o misure da parte della medesima autorità vigilante.

VISTO E RITENUTO integralmente a parte integrante dell'odierno atto il documento tecnico trasmesso dall'Ufficio Risorse Umane ai fini dell'aggiornamento dei budget di spesa ed assunzionali, nonché della dotazione organica effettiva che è descritta nelle allegate tabelle che si approvano con la presente in quanto espongono - in via analitica e per voci aggregate - profili e categorie in relazione alle cessazioni al 31.12.2022, nonché al personale in servizio al 01.01.2024 ed alle cessazioni stimate al 31.12.2024;

CONSIDERATO

che l'attuale modello organizzativo adottato dal CAS è risalente alle norme regolamentari per il personale del 2004 (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;

- che alla data del 31 dicembre 2023 l'Ente si avvale di una dotazione effettiva costituita da n. 344 dipendenti, secondo le articolazioni numeriche, di profili e categorie esposti in tabella, comprensivi di n. 03 unità di personale recentemente assunto attraverso la stabilizzazione di

procedure straordinarie di inquadramento in ruolo per il personale non dirigenziale, secondo la normativa di cui all'art 6 comma 3 D.L. decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, coordinato con la legge di conversione 29 giugno 2022, n. 79,

che 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.

che in totale, pertanto, il Consorzio può contare sull'attività di 344 dipendenti oltre a 1 Dirigente e n. 1 Direttore Generale,

che 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.

che il nuovo regolamento degli uffici 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;

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**:

- la **capacità assunzionale risulta** 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 uniformarvisi;

- la **stima del trend delle cessazioni** è calcolata sulla base ad esempio dei pensionamenti;

la **stima dell'evoluzione dei bisogni** è 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;

RITENUTO

Che 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**;

- che per quanto attiene i **limiti economico finanziari**, il documento a cui si rimanga approfondisce le motivazioni a supporto della sostenibilità delle azioni programmate;

- Che occorre stimare *il costo del personale in quiescenza nel 2023 (al fine di individuare il budget assunzionale per il 2024); - il costo del personale che presumibilmente andrà in quiescenza nel 2024 (al fine di individuare il budget assunzionale per il 2025); - la sussistenza di eventuali residui dei budget assunzionali relativi agli anni 2020, 2021 e 2022;*

- Che per quanto riguarda il budget assunzionale per il 2024, il calcolo viene effettuato considerando il costo effettivo del personale collocato in quiescenza nel 2023 proiettandolo sull'intero anno. Pertanto 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 2023 sono stati collocati in quiescenza per sopraggiunti limiti di età 24 dipendenti, oltre n. 2 dimissionari oltre n. 2 non è stato rinnovato l'istituto del comando oltre un dipendente deceduto. Ne discende un budget assunzionale pari ad € 1.770.222,30;
- Che per quanto riguarda il budget assunzionale per il 2025 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.

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;
- l'attuazione del piano con riferimento alle misure nuove ed alle nuove assunzioni è prudenzialmente subordinata all'approvazione da parte dell'Autorità di Vigilanza del bilanci di previsione 2024 -2026
- gli strumenti di sviluppo delle politiche del personale possono articolarsi secondo un programma triennale dei fabbisogni stimati/ piano complessivo di interventi sul capitale umano che conferma il programma di misure del PTFP 2023 – 2025 e lo potenzia con l'aggiornamento e la modulazione delle seguenti misure/azioni da attuarsi nell'ambito dei suddetti limiti e prescrizioni e per il triennio 2024 – 2026, progressivamente su base annuale, **secondo la seguente tipologia di sintesi (sub lett. a) – d))**:
- **a)** confermare l'autorizzazione al riordino funzionale quali – quantitativo del personale attualmente in servizio e assegnato agli uffici nella dotazione organica vigente, con conseguente valorizzazione dei profili e delle responsabilità effettive secondo percorsi di trasparenza e merito;
- **b)** confermare l'autorizzare agli ulteriori profili mancanti che sarà possibile ricoprire attraverso indizione di nuove procedure concorsuali;
- **c)** per le posizioni dirigenziali mancanti, attivare, ove possibile e positivamente valutato il beneficio dell'ente, le procedure di selezione mediante acquisizione di candidature tramite Avviso Pubblico ai sensi dell'art. 58 delle Norme regolamentari per il personale e dell'art. 15 dello Statuto
- **d)** indicare la linea di indirizzo della programmazione dei piani di aggiornamento e formazione del personale

STABILITO

- che tutte le misure siano attuate in considerazione dei limiti economico finanziari e della liberazione delle necessarie risorse economiche e del rispetto dei vincoli di stabilità economico finanziari dettati dalla Regione Sicilia;
- altresi che le misure nuove e le nuove assunzioni a carico dell'aggiornamento dei budget assunzionali PTFP 2024 abbiano ulteriore corso subordinatamente all'approvazione del bilancio 2024 da parte della Regione Sicilia

PRESO ATTO del documento tecnico di relazione allegato alla presente con oggetto "Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2024/2026" su proposta dell'ufficio Risorse Umane e del Direttore Generale, dei dati di sintesi esplicativa sopra riferiti e delle tabelle dell'organico di personale;

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

TUTTO QUANTO SOPRA PREMESSO E RITENUTO

propone che il Consiglio Direttivo

DELIBERI

RECEPIRE LA SUPERIORE PROPOSTA ED APPROVARE il documento tecnico allegato recante "Piano Triennale di Programmazione dei Fabbisogni di personale" in aggiornamento del Piano approvato con delibera n. 9/20231 siccome con il presente atto integralmente recepito e formulato con le schede di sintesi e tabelle di ricognizione del personale.

AUTORIZZARE per il ciclo 2024 – 2026 l'attivazione delle misure e procedure descritte in parte motiva in quanto sostenibili e compatibili entro i limiti e vincoli di spesa e di facoltà assunzionali meglio descritti nel predetto documento tecnico PTFP 2024 – 2026 che individua i budget assunzionali ed i costi stimati per il programma di azioni/misure, secondo priorità e graduazione di intervento adeguata ai fabbisogni stimati, all'analisi costi benefici ed ai presupposti di sostenibilità e compatibilità economico – finanziaria da rimandare alla disciplina di attuazione di ciascuna azione/misura, all'approvazione del bilancio da parte della Regione Sicilia per le misure nuove e le nuove assunzioni a carico dell'aggiornamento dei budget assunzionali 2024.

CONFERMARE, AGGIORNARE E 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 2024 – 2026, progressivamente su base annuale, secondo la seguente tipologia di sintesi (sub lett. a) – d)):

- **a)** nell'ambito della più ampia azione di ricognizione e 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)** confermare l'autorizzare agli ulteriori profili mancanti che sarà possibile ricoprire attraverso indicazione di nuove procedure concorsuali;
- **c)** per le posizioni dirigenziali mancanti, attivare, ove possibile e positivamente valutato il beneficio dell'ente, le procedure di selezione mediante acquisizione di candidature tramite

Avviso Pubblico ai sensi dell'art. 58 delle Norme regolamentari per il personale e dell'art. 15 dello Statuto

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

STABILIRE che le tutte le misure subb a) b), c), d), abbiano corso in considerazione dei limiti economico finanziari descritti e nella perduranza degli stessi nell'anno 2023 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 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 ed al responsabile e dell'ufficio Risorse Umane l'attuazione del presente programma triennale del fabbisogno 20243 – 2026 con 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

MANDARE all'ufficio di relazioni sindacali per le comunicazioni ed informative

Il responsabile

Il Dirigente Generale
(Dott. Calogero Franco Fazio)

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
(Dott. Calogero Franco Fazio)

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

RECEPIRE LA SUPERIORE PROPOSTA ED APPROVARE il documento tecnico allegato recante “Piano Triennale di Programmazione dei Fabbisogni di personale” in aggiornamento del Piano approvato con delibera n. 9/2023 siccome con il presente atto integralmente recepito e formulato con le schede di sintesi e tabelle di ricognizione del personale.

AUTORIZZARE per il ciclo 2024 – 2026 l’attivazione delle misure e procedure descritte in parte motiva in quanto sostenibili e compatibili entro i limiti e vincoli di spesa e di facoltà assunzionali meglio descritti nel predetto documento tecnico PTFP 2024 – 2026 che individua i budget assunzionali ed i costi stimati per il programma di azioni/misure, secondo priorità e graduazione di intervento adeguata ai fabbisogni stimati, all’analisi costi benefici ed ai presupposti di sostenibilità e compatibilità economico – finanziaria da rimandare alla disciplina di attuazione di ciascuna azione/misura, all’approvazione del bilancio da parte della Regione Sicilia per le misure nuove e le nuove assunzioni a carico dell’aggiornamento dei budget assunzionali 2024.

CONFERMARE, AGGIORNARE E 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 2024 – 2026, progressivamente su base annuale, secondo la seguente tipologia di sintesi (sub lett. a) – d)):

- a) nell’ambito della più ampia azione di ricognizione e 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) confermare l’autorizzare agli ulteriori profili mancanti che sarà possibile ricoprire attraverso indicazione di nuove procedure concorsuali;
- c) per le posizioni dirigenziali mancanti, attivare, ove possibile e positivamente valutato il beneficio dell’ente, le procedure di selezione mediante acquisizione di candidature tramite Avviso Pubblico ai sensi dell’art. 58 delle Norme regolamentari per il personale e dell’art. 15 dello Statuto
- d) indicare la linea di indirizzo della programmazione dei piani di aggiornamento e formazione del personale

STABILIRE che le tutte le misure subb a) b), c), d), abbiano corso in considerazione dei limiti economico finanziari descritti e nella perduranza degli stessi nell’anno 2023 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 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 ed al responsabile e dell’ufficio Risorse Umane l’attuazione del presente programma triennale del fabbisogno 2024 – 2026 con ogni conseguente atto di programmazione e gestione ivi comprese le informative ai sindacati

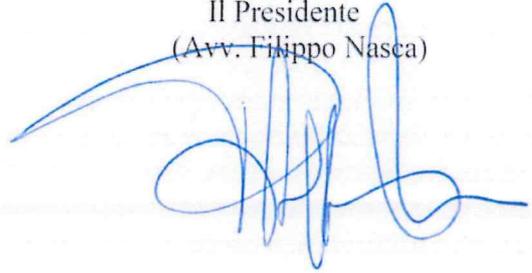
TRASMETTERE alla Regione Dipartimento Vigilanza ed al collegio sindacale per ogni conseguente attività

MANDARE all'ufficio di relazioni sindacali per le comunicazioni ed informative

Voto Consultivo ai sensi dell'art. 10 dello Statuto
(Dott. Calogero Franco Fazio)



Il Presidente
(Avv. Filippo Nasca)





Consorzio per le AUTOSTRADE SICILIANE

Direzione Generale

Prot. n° 263 del 29/03/2024

Documento tecnico esplicativo della Proposta di Deliberazione relativa al “Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2024/2026”.

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 performance ed economico finanziaria del ciclo pluriennale 2024 – 2026 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 31.12.2023 e stimato al 31.12.24 e 31.12.25;
- 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.) 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. Si vedrà in avanti lo stato d'arte della procedura;

2.3.) 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);

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 2024 – 2026 integrato con il Piano della Performance, approvato con delibera n. 2/CD del 31.01.2024);
- 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;

4.) 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

5.) 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;

5.1) 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, convertito 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.

5.2) il presente documento pertanto andrà a comporre - adeguandovisi - il Piano Integrato di Amministrazione ed Organizzazione P.I.A.O. e fatte salve le specificità proprie del Consorzio, in quanto Ente pubblico Economico;

Organizzazione e capitale umano

L'attuale modello organizzativo adottato dal CAS, ancorché 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. è in corso di revisione e pertanto il presente piano si riconduce al redigendo funzionigramma che prevede una riduzione del 40% delle unità di produttive.

E' iol caso L'articolazione organizzativa nel tempo prevedeva una dotazione potenziale di personale ammontante a n. 702 unità che di fatto non sono state ricoperte.

Alla data del 31 dicembre 2023 l'Ente si avvale di una dotazione effettiva costituita da n. 341 dipendenti oltre a n. 03 unità di personale assunti in assegnazione provvisoria da altri enti regionali, per un totale di n. 344.

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

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, in atto, in corso di analisi e valutazione che sarà articolato con una riduzione del personale del 40% sulle 702 unità previste, 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 e riportati in premessa all'odierno documento.

Piano triennale dei fabbisogni del personale

Gli elementi 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;
- 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.

Analisi dettagliata dei dati economico finanziari della consistenza del personale alla data del 31.12.2023 e delle strategie di allocazione delle risorse e di copertura del fabbisogno in ragione della sostenibilità economico finanziaria e delle priorità di intervento.

La dotazione effettiva del Consorzio, al 31 dicembre 2023 si compone di:

- il personale dirigenziale del Consorzio consta di n. 1 Direttore Generale e n. 1 Dirigente dell'Area Tecnica e di Esercizio;
- il personale *non* dirigenziale del Consorzio si compone di complessive 344 unità, di cui n. 03 unità con contratto a tempo determinato e precisamente n. 02 unità di livello A, ed 1 unità di libello B1, così distinte:
 - 3 di livello A,
 - 22 di livello A1,
 - 9 di livello B,

- 17 di livello B1,
- 267 di livello C
- 25 di livello C1.

In totale, pertanto il Consorzio può contare sull'attività di 346 dipendenti (1 Direttore Generale, 1 Dirigente, 344 unità di personale non dirigenziale di ruolo, comprese le 3 unità con contratto a tempo determinato), a fronte di una dotazione organica originaria potenziale e stimata di n. 702 unità, approvata con provvedimenti sopra indicati.

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.

Per definire i punti strategici che compongono il presente Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale occorre innanzitutto conoscere:

- la sussistenza di eventuale parte residuale dei *budget* assunzionali relativi agli anni **2019, 2020, 2021 e 2022**
- il costo del personale in quiescenza nel **2023** (al fine di individuare il *budget* assunzionale per il **2024**);
- il costo del personale che andrà in quiescenza nel **2024** (al fine di individuare il *budget* assunzionale per il **2025**);
- la previsione del costo del personale che presumibilmente andrà in quiescenza nel **2025**.

Riguardo, ancor prima di analizzare i dati in esame, che, come già illustrato nella delibera 9/CD del 31/03/23, la parte residua del budget assunzionali degli anni **2019** individuato in € 857.013,10, del **2020** individuato in € 373.483,50 e del **2021** individuato in € 980.261,69 per un totale complessivo di € 2.210.758,29, è stato parzialmente utilizzato, adottando il criterio di calcolo di cui alla n. 53/CD del 18 dicembre 2020, con € 1.294.270,62 per l'assunzione del personale (28 unità) negli anni dal 2019 al 2021.

Il budget del 2022 di € 1.114.921,50 (All. 1) non è stato utilizzato.

Per quel che riguarda il budget assunzionale per il **2023**, il calcolo viene effettuato considerando il costo *effettivo* del personale collocato in quiescenza nel medesimo anno. Quindi l'importo risultante dalla somma del trattamento fondamentale annuale e di quello accessorio viene aumentato del 30,02%, per far fronte agli oneri previdenziali.

Da tali calcoli, si attesta che nel **2023** sono stati collocati in quiescenza per sopraggiunti limiti di età 27 dipendenti più n. 1 dipendente trasferito e n. 1 dimesso, per un totale di 29 unità.

Ne consegue, pertanto, un *budget* assunzionale pari ad **€ 1.770.222,30**. (Scheda all. 2)

Tale disponibilità è stata parzialmente utilizzata durante il **2023** attraverso la conclusione del concorso per i 105 Agenti Tecnici Esattoti Part Time, con immissione in servizio dal 1° luglio 2023 con un costo del suddetto personale che ammonta ad **€ 1.386.541,41** e l'assunzione del personale vincitore dei Concorsi pubblici, per titoli ed esami, per la copertura di n° 2 (due) posti a tempo pieno e indeterminato con profilo professionale Funzionario Contabile e Funzionario Tecnico esclusivamente riservati a disabili di cui all'art. 1 della L. n° 68/1999 e ss.mm.ii. per un importo di **€ 54.581,31** per un totale di **€ 1.441.122,00**, quindi con un residuo del 2023 di **€ 329.100,30**

Il *budget* per il **2024** è stimato in **€ 1.149.051,75** considerando i 20 dipendenti collocati/ o da collocare in quiescenza per limiti di età, (Scheda all. 3)

Da tale disponibilità occorre detrarre il costo dei vincitori dei concorsi indetti nel 2021, in atto conclusi e che presumibilmente saranno immessi in servizio nei prossimi mesi.

Delle procedure concluse si riportano i seguenti dettagli specificando il costo che va ridefinito alla luce del CCNL 2019-2022 "Autostrade e Trafori" adottando la disponibilità del *budget* per il 2023:

- n. 1 Funzionario Impiantista A1;
- n. 2 Istruttori Amministrativi B1;
- n. 1 Istruttore informatico B1
- n. 2 Funzionari Amministrativi A1

Stimando, quindi, in lieve eccesso il trattamento fondamentale di un livello A1 in € 3.250,00 mensili lordi e quello di un livello B1 in € 2.750,00 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 delle 3 unità di personale di livello A1, considerati i mesi di servizio, è stato analizzato e stimato in **€ 121.487,44**, riguardo, invece, il costo delle 3 unità di personale di livello B1, considerati i mesi di servizio, è stato analizzato e stimato in **€ 91.989,15** per un totale complessivo di **€ 213.476,59**.

Occorre considerare, inoltre il costo del personale dei soggetti provenienti da altre Amministrazioni con passaggio al Consorzio tramite procedura straordinaria di inquadramento in ruolo ai sensi dell'art. 6, comma 3, D.L. 36/2022, convertito in L. 79/2022, riservata al personale in atto in servizio che alla data dal 31/01/2022 si trovava in posizione di comando presso il Consorzio. Il costo complessivo ammonta ad **€ 97.515,00**

Occorre a questo punto supporre un importo da accantonare durante il corrente anno per effetto della procedura di riqualificazione del personale, che a seguito di valutazioni e stime si può ipotizzare un importo di **€ 400.000,00**

Pertanto il *budget* assunzione **2024** riducendosi di tali importi risulta essere di **€ 438.060,16**.

Alla luce di quanto sopra esposto il Consorzio dispone del seguente *budget* assunzionale per gli anni 2022, 2023, 2024 ammonta ad **€ 1.882.081,96** e per l'anno 2025 ad **€ 819.126,00** (All. 4)

L'importo deriva dalla somma di

Residuo budget anno 2022	€ 1.114.921,50
Residuo budget anno 2023	€ 329.100,30
Residuo budget anno 2024	€ 438.060,16
Residuo anni 2022/2023/2024	€ 1.882.081,96

Budget stimato anno 2025	€ 819.126,00
Budget stimato anno 2026	€ 600.000,00

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, di seguito si specifica con maggiore chiarezza sulla "Progressione interna del personale, che, come già più volte ribadito, seguendo inoltre quanto previsto nella delibera 9/CD del 31/03/23. Tale procedura allo stato è in fase di definizione con pubblicazione di un avviso esplorativo approvato con decreto n. 41/DG del 14/03/2024. Per tale riqualificazione del personale interno, come già detto, si può stimare un importo annuo di € 400.000,00. La questione ampiamente affrontata impone le seguenti considerazioni:

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.

E) Conclusioni

Conclusivamente, il Piano del Fabbisogno Triennale del Personale 2024/2026 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.

Ufficio Risorse Umane
Dott. Walter Zampagna

Il Direttore Generale
Dott. Calogero Franco Fazio

RIEPILOGO

		budget assunzionale	assunzioni	riqualificazione	DATI FINALI
ANNO	2022	1.114.921,50 €			1.114.921,50 €
ANNO	2023	1.770.222,30 €	1.441.122,00 €		329.100,30 €
ANNO	2024	1.149.051,75 €	310.991,59 €	400.000,00 €	438.060,16 €
ANNO	2025	819.126,00 €			819.126,00 €
TOTALE		4.853.321,55 €			2.701.207,96 €

Il Responsabile Ufficio Personale
Dott. Walter Zampogna

Il Dirigente Dirigente
Dott. Calogero Franco Fazio

CONSORZIO PER LE AUTOSTRADE SICILIANE									
CALCOLO BUDGET ASSUNZIONALE									
ANNO 2022									
Personale in quiescenza o dimissionario									
N.	Livello	Mensile	Annuale	Accessorio	Oneri				
0	A	3650	51100	63875	83050,275				0,00 €
3	A1	3250	45500	56875	73948,875				221.846,63 €
2	B	3000	42000	52500	68260,5				136.521,00 €
3	B1	2750	38500	48125	62572,125				187.716,38 €
10	C	2500	35000	43750	56883,75				568.837,50 €
0	C1	2350	32900	41125	53470,725				0,00 €
	Dirigente	escluso dal calcolo						120.000	
18								TOTALE	1.114.921,50 €

Il Responsabile Ufficio Personale
Dott. Walter Zampogna

Il Dirigente Dirigente
Dott. Calogero Franco Fazio



CONSORZIO AUTOSTRADE SICILIANE									
CALCOLO BUDGET ASSUNZIONALE									
ANNO 2023									
Personale in quiescenza o dimissionario									
		Mensile	Annuale	Accessorio	Oneri				
3	A	3650	51100	63875	83050,275				249.150,83 €
2	A1	3250	45500	56875	73948,875				147.897,75 €
1	B	3000	42000	52500	68260,5				68.260,50 €
0	B1	2750	38500	48125	62572,125				0,00 €
22	C	2500	35000	43750	56883,75				1.251.442,50 €
1	C1	2350	32900	41125	53470,725			120.000	53.470,73 €
	Dirigente	escluso dal calcolo							
29								TOTALE	1.770.222,30 €

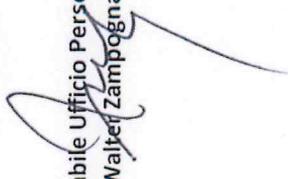
Il Responsabile Ufficio Personale
Dott. Walter Zampogna

Il Dirigente Dirigente
Dott. Calogero Franco Fazio

CONSORZIO AUTOSTRADE SICILIANE									
CALCOLO BUDGET ASSUNZIONALE									
ANNO 2024									
Personale in quiescenza o dimissionario									
N.	Livello	Mensile	Annuale	Accessorio	Oneri				
0	A	3650	51100	63875	83050,275			0,00 €	
0	A1	3250	45500	56875	73948,875			0,00 €	
0	B	3000	42000	52500	68260,5			0,00 €	
2	B1	2750	38500	48125	62572,125			125.144,25 €	
18	C	2500	35000	43750	56883,75			1.023.907,50 €	
0	C1	2350	32900	41125	53470,725			0	
	Dirigente						120.000		
20							TOTALE	1.149.051,75 €	

Il Responsabile Ufficio Personale
Dott. Walter Zampogna

Il Dirigente Dirigente
Dott. Calogero Franco Fazio




CONSORZIO AUTOSTRADE SICILIANE									
CALCOLO BUDGET ASSUNZIONALE									
ANNO 2025									
Personale in quiescenza o dimissionario									
N.	Livello	Mensile	Annuale	Accessorio	Oneri				
0	A	3650	51100	63875	83050,275				0,00 €
1	A1	3250	45500	56875	73948,875				73.948,88 €
0	B	3000	42000	52500	68260,5				0,00 €
1	B1	2750	38500	48125	62572,125				62.572,13 €
12	C	2500	35000	43750	56883,75				682.605,00 €
0	C1	2350	32900	41125	53470,725				0
	Dirigente							120.000	
14								TOTALE	819.126,00 €

Il Responsabile Ufficio Personale
 Dott. Walter Zampogna

Il Dirigente Dirigente
 Dott. Calogero Franco Fazio

