

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022 2024

Il 1 Dirigente U.O.B. Risorse Umane

ing. Piero Reina

Il Dirigente U.O.B. Risorse Finanziarie

dott. Santi Garozzo



Firmato digitalmente da:
Garozzo Santi
Firmato il 06/06/2022 11:32
Seriale Certificato: 740407
Valido dal 20/09/2021 al 20/09/2024
InfoCamere Qualified Electronic Signature CA

Il Direttore Generale
ing. Gaetano Collura

Il Commissario ad acta
dott. Giovanni Perino

1. Premessa metodologica sulla redazione del piano dei fabbisogni del personale

La determinazione del fabbisogno del personale dell'IRSAP non è un mero atto formale, bensì un atto di programmazione e pianificazione che, sulla base degli obiettivi generali dell'azione amministrativa, chiaramente esplicitati fin dalla legge istitutiva, deve concorrere alla definizione di un sistema complessivamente efficace ed efficiente della gestione delle risorse. L'individuazione delle risorse umane deriva dunque dalla complessiva analisi dei compiti istituzionali dell'IRSAP, effettuata alla luce degli indirizzi programmatici, e tiene conto, oltre che delle fondamentali competenze e funzioni che individuano la missione dell'Istituto, dei più generali obiettivi che la Regione si pone per favorire lo sviluppo della Sicilia. La dotazione organica oggi proposta non è dunque il semplice quantitativo di personale assegnato all'IRSAP, bensì il punto di arrivo di un disegno che, partendo dagli obiettivi e dai compiti assegnati per legge all'Ente, ne individua le strutture necessarie per il loro perseguimento, e quantifica le relative risorse umane, e la loro più efficiente distribuzione.

Nel rispetto dei principi costituzionali di imparzialità e di buon andamento della Pubblica Amministrazione, sono poste due fondamentali direttive all'azione amministrativa:

- determinazione delle dotazioni organiche in funzione delle finalità di accrescimento dell'efficienza delle amministrazioni, entro i limiti imposti dai vincoli di finanza pubblica, ed assicurando il migliore utilizzo delle risorse umane;
- curare l'ottimale distribuzione delle risorse umane, attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale.

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001 – come modificato dall'art. 4 del d. lgs. n. 75/2017 - *“le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter”;*

Ai sensi dell'art. 6-ter del citato d.lgs. n. 165/2001, *“con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.”*

Con le linee di indirizzo ministeriali per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale, emanate dal Dipartimento della funzione pubblica in data 8 maggio 2018, viene superato il concetto tradizionale di dotazione organica quale *“contenitore”* rigido, per passare ad una concezione più flessibile della stessa, intesa quale valore finanziario di spesa massima sostenibile che non può essere valicata;

Va poi sottolineato che all'IRSAP vengono attribuite funzioni non meramente di gestione dell'esistente, o di erogazione di servizi nei confronti di soggetti predeterminati, tendenzialmente uniformi, e costanti nel tempo. Invero, l'obiettivo dell'IRSAP è quello di

incrementare la presenza di soggetti all'interno delle aree di competenza, e di fornire loro tutti i servizi necessari per lo svolgimento dell'attività specifica dell'impresa, che possono variare, in relazione al progetto dell'attività stessa. Non va poi dimenticato che l'IRSAP si trova a gestire lo svolgimento di consistenti contratti di appalto di opere pubbliche per l'esecuzione di molteplici attività, con una serie rilevante di adempimenti sul piano sia tecnico, sia amministrativo.

Tuttavia, non si può ovviamente prescindere dalla realtà di fatto in cui l'amministrazione si trova ad operare. Conseguentemente, nella individuazione dei compiti spettanti alle singole articolazioni dell'IRSAP, e della conseguente dotazione di personale, si è tenuto conto di alcune grandezze oggettive ed effettivamente misurabili, quali la dimensione delle aree di insediamento industriale ed il numero di imprese ivi insediate: l'esistenza di strutture produttive che richiedono particolare attenzione dal punto di vista tecnico e/o legale.

Ciò non soltanto ai fini della determinazione della dotazione organica degli uffici periferici, ma anche per valutare globalmente l'esigenza di personale presso la struttura centrale. Questa è infatti chiamata allo svolgimento di funzioni in precedenza disperse tra i singoli Consorzi che, pur consentendo talune economie di scala, richiede un numero di dipendenti, dotati di specifiche qualificazioni professionali, per il raggiungimento degli obiettivi posti dalla legge.

A tutto ciò si aggiunga che l'Istituto deve uniformarsi alle disposizioni impartite dal Dipartimento regionale delle Attività Produttive.

Nei paragrafi seguenti verranno dunque sinteticamente descritte le competenze di ciascuna articolazione dell'IRSAP e saranno specificati il numero e l'inquadramento dei dipendenti necessari per ciascuna articolazione, della quale si riprodurrà per comodità la funzione. La descrizione delle competenze non costituisce un'indicazione esaustiva dei compiti delle Aree, che sono altresì tenute allo svolgimento di ogni compito connesso ad esse, e comunque necessario al raggiungimento dei fini dell'IRSAP. È tuttavia necessaria, in quanto da essa discende l'individuazione della dotazione organica di ciascuna struttura.

2. Funzioni e finalità dell'IRSAP

Nel quadro degli indirizzi strategici di programmazione, promozione, valorizzazione ed incremento delle attività produttive, la Regione Siciliana per il compimento della propria attività di regolamentazione, gestione ed intervento nelle aree destinate allo svolgimento di attività produttive si avvale dell'Istituto regionale per lo sviluppo delle attività produttive (IRSAP), costituito e disciplinato dalla legge regionale 12 gennaio 2012, n. 8, al fine di assicurare l'esercizio unitario delle funzioni amministrative nell'intero territorio regionale (in attuazione dell'articolo 14, lettere d) ed e) dello Statuto della Regione Siciliana).

Con la legge 12 gennaio 2012, n. 8, la Regione Siciliana è intervenuta a disciplinare, in modo radicalmente nuovo, la propria attività di regolamentazione, gestione ed intervento nell'ambito delle aree destinate allo svolgimento delle attività produttive. Attività che fino all'approvazione della predetta legge, era suddivisa tra undici distinti Consorzi per le Aree di Sviluppo Industriale (Agrigento, Caltagirone, Caltanissetta,

Catania, Enna, Gela, Messina, Palermo, Ragusa, Siracusa e Trapani), ciascuno dei quali costituiva un ente a sé stante, dotato di una propria struttura organizzativa e di proprio personale.

Tale sistema rendeva particolarmente difficoltosa una gestione unitaria dell'intervento regionale, e parcellizzava in modo eccessivo le politiche di sviluppo industriale, in un settore che avrebbe invece richiesto un indirizzo coordinato, volto a sfruttare le possibilità di ottenere investimenti di risorse in Sicilia, al fine di incrementare le possibilità economiche dell'Isola.

Il legislatore ha pertanto scelto di costituire l'Istituto Regionale per lo Sviluppo delle Attività Produttive (IRSAP), avente natura di ente pubblico non economico.

L'Istituto ha la finalità primaria di promuovere lo sviluppo delle imprese nelle aree industriali di competenza, attraverso le azioni necessarie per favorire l'avvio di nuove iniziative produttive e per potenziare ed innovare quelle già esistenti. È un ente pubblico non economico, sottoposto alla vigilanza, indirizzo, controllo e tutela della Regione (che esercita tali funzioni per il tramite dell'Assessorato regionale delle attività produttive).

L'Ente esercita la sua attività nelle aree industriali destinate allo svolgimento di attività produttive, dislocate sull'intero territorio regionale, già attribuite ai soppressi Consorzi per le aree di sviluppo industriale (posti in liquidazione e regolati dalla legge regionale 4 gennaio 1984, n. 1).

Dette aree hanno un'estensione complessiva di circa 11.597,97 Ettari, di cui 7.617,05 destinati ad insediamenti produttivi, in atto occupati da circa 2.200 aziende, mentre sui restanti 3.980,92 Ettari sono allocate le infrastrutture viarie e le aree di pertinenza, mediante le quali l'IRSAP fornisce i servizi essenziali agli operatori economici insediati ed a quelli che intendono insediarsi.

Per perseguire le superiori finalità, l'IRSAP ha il compito di elaborare piani regolatori; acquisire e cedere terreni e immobili da destinare ad attività produttive; progettare, realizzare e gestire opere infrastrutturali ed i servizi destinati alle aziende insediate; promuovere ed implementare l'adozione di convenzioni e accordi con soggetti, pubblici e privati, coinvolti nel processo teso a favorire lo sviluppo dell'imprenditoria; attivare iniziative utili al reperimento di fondi anche in ambito extra regionale; sviluppare azioni di marketing e promozione del territorio; fornire assistenza tecnica agli operatori economici; svolgere ogni altra attività necessaria alla realizzazione dei propri scopi. La Regione Siciliana, gli Enti locali ovvero altri enti pubblici possono, tramite la stipula di convenzioni, delegare all'IRSAP lo svolgimento di ulteriori attività e funzioni inerenti la realizzazione e la gestione di infrastrutture e servizi connessi alle sue finalità.

3. Articolazione della struttura organizzativa, come risultante dalla legge regionale 12 gennaio 2012, n. 8 e s.m.i. e dallo Statuto.

Come stabilito dal vigente Statuto, per lo svolgimento delle proprie funzioni, l'IRSAP è dotato di una struttura centrale, articolata in Direzione Generale, strutture intermedie, secondo quanto previsto dall'art. 4 della legge regionale n. 10 del 15 maggio 2000 e ss.mm.ii., e di undici uffici periferici dislocati in tutto il territorio siciliano.

Attualmente, la struttura centrale è composta dalla Direzione Generale e da quattro aree di natura dirigenziale, aventi natura di struttura intermedia, all'interno delle quali possono essere istituite Unità Operative di Base; le aree sono così denominate: Affari generali, Affari giuridici e legali, Tecnica, Amministrativa (che comprende due unità operative di base: Risorse finanziarie e Risorse umane).

L'IRSAP agisce territorialmente attraverso i propri uffici periferici aventi sede in Agrigento, Caltagirone, Caltanissetta, Catania, Enna, Gela, Messina, Palermo, Ragusa, Siracusa e Trapani.

Gli Uffici periferici, secondo le previsioni di cui all'art. 13 della legge regionale n. 8 del 12 gennaio 2012, si articolano in strutture di dimensione intermedia le quali possono comprendere uno o più uffici periferici.

4. Organizzazione e competenze della Struttura Centrale

Il nuovo assetto organizzativo dell'IRSAP, di cui alla deliberazione del C.d.A. n. 1/2021, prevede quattro aree nella struttura centrale. In particolare, la nuova struttura centrale prevede:

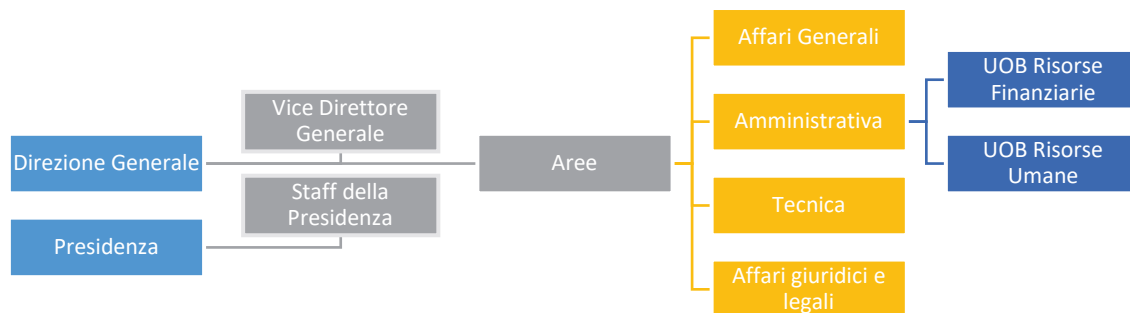


Figura 1 - Organizzazione della struttura centrale

Di ciascuna struttura vengono di seguito indicate le funzioni essenziali.

Ufficio di Presidenza. L'art. 15 dello statuto individua le funzioni del Presidente. L'Ufficio è dotato di uno staff della Presidenza.

Direzione Generale. L'art. 18 individua le funzioni del Direttore Generale dell'IRSAP. Questi è il vertice amministrativo dell'IRSAP. La struttura operativa della Direzione Generale è organizzata con un'adeguata dotazione di personale, al fine di consentire al Direttore Generale di adempiere in modo efficace ed efficiente alle proprie funzioni.

Area Amministrativa, articolata in due Unità Operative di Base (Risorse finanziarie e Risorse Umane).

- **Unità Operativa di Base Risorse Finanziarie.** Svolge i seguenti compiti: coordinamento delle attività di programmazione e rendicontazione finanziaria; predisposizione dei documenti di programmazione finanziaria;

predisposizione e proposta dell'accertamento annuale dei residui attivi e passivi e del rendiconto della gestione; predisposizione e proposta delle variazioni ai documenti di programmazione finanziaria ed elaborazione dei certificati relativi al bilancio di previsione ed al rendiconto della gestione; adempimento degli obblighi imposti dai vincoli di legge, dalla Corte dei Conti e dagli organi di controllo e di revisione contabile; verifica del rispetto degli equilibri di bilancio; gestione della spesa e delle entrate, assunzione e verifica degli impegni di spesa ed effettuazione degli accertamenti, delle liquidazioni, dei pagamenti e degli incassi; gestione del contratto di tesoreria e cura dei rapporti con il tesoriere; assolvimento degli adempimenti di natura fiscale e tenuta della contabilità analitica; attività di supporto al Collegio dei Revisori dei Conti; gestione della contabilità economico-patrimoniale e gestione contabile degli immobili e degli impianti.

- **Unità Operativa di Base Risorse Umane.** Si occupa di quanto segue: gestione amministrativa e dello stato giuridico, del personale dipendente e assimilato; tenuta e aggiornamento dei fascicoli personali dei dipendenti; attività istruttoria procedimenti disciplinari ai dipendenti; gestione di competenza degli accordi di lavoro; gestione della dotazione organica; concorsi e altre procedure di assunzione; Trattamento Economico del Personale: attività connesse ai modelli CU, 730, Uniemens, 770, ecc. e alle denunce obbligatorie annuali e periodiche; determinazione del trattamento pensionistico, delle indennità e del trattamento di quiescenza e previdenza; denunce periodiche ed annuali dei contributi previdenziali, assistenziali ed assicurativi.

Area tecnica, i cui compiti e attività sono stati attribuiti con determinazione del Presidente n. 23 del 23/02/2021, a seguito della nuova organizzazione degli uffici IRSAP, si occupa di piani regolatori d'area; opere pubbliche; sicurezza sui luoghi di lavoro; politiche ambientali; gestione e manutenzione dei beni immobili, delle infrastrutture degli impianti e reti; gestione del verde pubblico; Ufficio Gare; Ufficio espropriazioni; Ufficio dell'Energy manager.

Area Affari Generali, i cui compiti e attività sono stati attribuiti con determinazione del Presidente n. 23 del 23/02/2021, a seguito della nuova organizzazione degli uffici IRSAP, si occupa di Organismi controllati e società partecipate, Marketing e sviluppo, Controllo di gestione e anticorruzione, Attività contrattuale.

Area Affari giuridici e legali. Provvede all'istruttoria delle pratiche relative alla promozione e resistenza alle liti; redige circostanziate relazioni in merito alla convenienza a promuovere e resistere alle liti, indicando gli scenari, anche in termini economici, sia in caso di provvedimenti favorevoli che di soccombenza; propone eventuali conciliazioni e transazioni; predispone le convenzioni di incarico con i dipendenti o professionisti incaricati dello svolgimento delle attività proprie dell'Area di competenza; mantiene ed aggiorna l'albo dei legali di fiducia; aggiorna, con cadenza mensile, l'elenco dei contenziosi in corso, annotando le date delle udienze e gli avvenimenti più salienti avvenuti nel corso dei giudizi; a richiesta fornisce relazioni, pareri e consulenza in ambito giuridico e legale; ha la rappresentanza processuale limitatamente ai giudizi davanti il

Giudice di Pace; svolge attività di consulenza giuridico-amministrativa nei riguardi degli organi dell'Ente e della struttura amministrativa e attività di difesa diretta dell'Ente; effettua la gestione giuridica ed economica dei rapporti con gli avvocati.

5. Struttura e competenze degli Uffici Periferici dell'IRSAP

La legge regionale n. 8 del 2012 ha istituito undici uffici periferici aventi sede in Agrigento, Caltagirone, Caltanissetta, Catania, Enna, Gela, Messina, Palermo, Ragusa, Siracusa e Trapani. Ciascun ufficio periferico esercita la propria competenza su un territorio corrispondente alle aree attribuite ai soppressi consorzi ASI esistenti presso ognuno dei suddetti comuni.

Gli uffici di cui al comma 1, in coerenza con quanto previsto dall'articolo 4 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10 e successive modificazioni, si articolano in strutture di dimensione intermedia le quali possono comprendere uno o più uffici periferici.



Figura 2 - Struttura organizzativa degli uffici periferici

Le competenze degli Uffici periferici sono individuate innanzitutto dall'art. 13 della legge regionale n. 8 del 2012.

Con le modifiche apportate alla L.R. n. 8 /2012, alcune competenze prima attribuite agli uffici periferici sono state trasferite ai Comuni competenti per territorio ed ai Gestori Unici del Servizio idrico integrato.

6. Dotazione organica e personale in servizio

Il precedente piano dei fabbisogni del personale per il triennio 2019/2021 (adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione IRSAP (assunta dal Commissario Straordinario) n. 10 del 21 ottobre 2019, come integrata dalla delibera n. 24 del 18 novembre 2021 ed approvata dalla Giunta di Governo Regionale con deliberazione n. 3 dell'11 gennaio 2021, ha previsto la riduzione dell'originaria dotazione organica (adottata con deliberazione del Consiglio di Amministrazione IRSAP n. 11 del 16/11/2016 ed approvata dalla Giunta di Governo Regionale con deliberazione n. 408 del 6 dicembre 2016), portando il numero complessivo di unità di personale dalle iniziali 280 a 222, come di seguito riportato:

Struttura Centrale e Uffici Periferici						
Tipo di contratto	Dirigenti	Personale di Categoria				Totale
		D	C	B	A	
Tempo indeterminato	18	64	73	51	16	222

La distribuzione geografica frammentata impone il lavoro a distanza fra le undici sedi periferiche e quella centrale come strumento idoneo ad evitare le spese, i disagi ed i tempi morti degli spostamenti fisici. A tale scopo, l'Istituto utilizza un sistema informativo integrato basato su una piattaforma tecnologica web-based per la condivisione trasparente ed automatica delle informazioni tra i diversi settori dell'Ente e le interrelazioni tra le varie aree applicative, e tutti i possibili ausili informatici (teleconferenze, formazione a distanza, etc.) per gestire le attività in tutti i suoi uffici dislocati nel territorio della regione.

Le unità di personale in servizio alla data del primo gennaio 2022, distinte per tipologia di contratto, sono le seguenti:

Unità di personale in servizio alla data dell' 1/01/2022) (distinte per tipologia di contratto)						
Tipo di contratto	Dirigenti	Personale di Categoria				TOT
		D	C	B	A	
Tempo determinato	0	0	8	23	2	33
Tempo Indeterminato	12	38	40	20	1	111
TOTALI	12	38	48	43	3	144

A tale personale devono aggiungersi quattro (4) lavoratori impegnati in attività socialmente utili, già assegnati ai Consorzi ASI in liquidazione di Enna, Messina e Palermo ed utilizzati dall'IRSAP e cinque PIP assegnati all'Ufficio Periferico di Palermo, per le attività di pulizia dei locali, manutenzione del verde, servizi interni di portierato e di centralino.

Nell'ufficio periferico di Trapani è presente una unità di personale di categoria D, in utilizzo, proveniente dalla Resais spa.

Le postazioni dirigenziali di cinque uffici periferici (Agrigento, Caltanissetta, Gela, Enna e Siracusa), in atto prive di dirigente titolare, sono coperte in via straordinaria con il conferimento di incarichi dirigenziali ad interim a dirigenti già contrattualizzati in altre aree o uffici IRSAP, ai sensi e per gli effetti dell'art. 9, comma 1, della legge regionale 15/05/2000 n.10, dell'art. 11, comma 6 della legge regionale 03/12/2003 n. 20 e degli articoli 36 e 43 del CCRL dell'area della dirigenza, e prorogati con cadenza trimestrale.

7. Piano triennale del fabbisogno di personale

Il presente documento costituisce programmazione del fabbisogno di personale dell'IRSAP formulata, per il triennio 2022/2024, secondo le concernenti norme in atto in vigore e nel rispetto delle direttive del Dipartimento Regionale delle Attività Produttive, e richiama, al riguardo, il contenuto del predetto art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del decreto legislativo n. 75/2017, il quale ribadisce che il piano triennale dei fabbisogni sia adottato annualmente, al fine di adeguare la programmazione in parola alle reali esigenze nascenti dal turn over dei lavoratori a seguito della loro

cancellazione dei ruoli, dall'esigenza di avvalersi di nuove anche diverse emergenti professionalità, dai vari mutamenti di carattere organizzativo e non da ultimo, dagli eventuali mutamenti normativi in materia.

La struttura organizzativa è in linea con le Direttive impartite dall'Organo tutorio, con il piano di risparmio della Regione Siciliana e con la razionalizzazione delle competenze.

Si rileva l'esigenza di rafforzare la struttura interna dell'Ente con l'acquisizione di alcune professionalità amministrative, contabili e tecniche, anche in considerazione dei pensionamenti avvenuti negli ultimi anni e tenuto conto dei pensionamenti previsti nel triennio di riferimento.

Il presente piano, fatti salvi i limiti in materia di assunzioni, di spesa e di bilancio, potrà essere oggetto di integrazioni/modifiche alla luce dei seguenti fattori:

- sostenibilità finanziaria del piano del fabbisogno;
- effetti della legge di bilancio sui pensionamenti;
- ricognizione dei part-time per eventuale trasformazione in full time;
- implementazione del nuovo sistema di contabilità;
- sopravvenuti bisogni organizzativi a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, fatti salvi i vincoli in materia di assunzioni, di spesa e di bilancio.

Non si ritiene nel triennio di riferimento di assumere le unità personale di dirigente in attesa nella prevista riforma di questo Ente, provvedendo temporaneamente a ricoprire le posizioni vacanti con incarichi ad interim ovvero, ove possibili, mediante l'istituzione di apposite posizioni organizzative. Per analoga motivazione non si prevede nel triennio di riferimento l'assunzione delle unità di personale nella categoria C.

È necessario invece ricoprire, in tempi brevi, tutte le postazioni di lavoro di categoria D che si sono rese libere a seguito delle cessazioni per pensionamento, con l'aggiunta della figura dell'addetto stampa, il cui incarico è stato in precedenza affidato ad un professionista esterno. Tali unità di personale sono indispensabili per il funzionamento dell'Ente e per il raggiungimento degli scopi istituzionali.

A tal fine, il piano occupazionale per la copertura delle postazioni rimaste vacanti, è il seguente.

Personale di categoria			
Cat.	Numero	Triennio 2022/2024	Modalità di reclutamento
D	3	Avvio delle attività anno 2024	Profilo Tecnico - Mobilità tra enti - Concorso Pubblico, con riserva per gli interni
D	1	Avvio delle attività anno 2024	Addetto Stampa - Mobilità tra enti - Concorso Pubblico, con riserva per gli interni
D	2	Avvio delle attività anno 2024	Profilo contabile - mobilità tra enti - concorso pubblico, con riserva per gli interni

Personale di categoria			
D	2	Avvio delle attività anno 2024	Profilo amministrativo – mobilità tra enti – concorso pubblico, con riserva per gli interni

Resta attuale la necessità dell'assunzione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato dei soggetti titolari di contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, ai sensi della legge regionale 29 dicembre 2016, n. 27 “*Disposizioni in materia di autonomie locali e per la stabilizzazione del personale precario*”, e successive modifiche ed integrazioni, in relazione al fabbisogno come sopra esposto, secondo la tabella che segue:

Personale di categoria			
Cat.	Numero	Triennio 2022/2024	Modalità di reclutamento
A	2	Avvio delle attività anno 2022	Procedure di stabilizzazione del personale precario in servizio
B	23	Avvio delle attività anno 2022	Procedure di stabilizzazione del personale precario in servizio
C	8	Avvio delle attività anno 2022	Procedure di stabilizzazione del personale precario in servizio

8. Fabbisogno finanziario per attuazione del piano 2022/2024

Con riferimento a quanto sopra illustrato ed ai fini della quantificazione e qualificazione della spesa, anche con riguardo alle capacità assunzionali dell'IRSAP, da correlare con le vigenti disposizioni in materia di assunzioni e di contenimento della spesa, si rappresenta di seguito, in forma tabellare, l'andamento annuale della spesa per il personale in servizio degli ultimi anni, dal 2017 al 2021, ed il fabbisogno finanziario per il triennio 2022/2024:

Andamento annuale del costo complessivo per il personale in servizio presso l'IRSAP riparametrato a seguito dell'applicazione del C.C.R.L. (applicato a far data dall'anno 2021)										
CAT.	Anno 2017		Anno 2018		Anno 2019		Anno 2020		Anno 2021	
	Num. dipend.	Spesa complessiva	Num. dipend.	Spesa complessiva	Num. dipend.	Spesa complessiva	Num. dipend.	Spesa complessiva	Num. dipend.	Spesa complessiva
A	3	60.749,43	3	62.144,71	3	63.413,74	3	63.413,74	3	63.890,74
B	48	1.317.231,20	48	1.325.969,41	47	1.323.937,99	47	1.312.777,46	45	1.231.789,06
C	75	3.387.577,79	71	3.207.836,15	67	3.079.233,84	62	2.767.477,88	56	2.476.780,33
D	63	3.910.788,88	61	3.850.321,48	58	3.684.290,84	51	3.183.534,28	42	2.720.279,80
Dirigenti	19	2.015.633,99	17	2.059.581,67	17	2.155.076,68	15	1.984.703,80	14	1.900.194,87
Totali	208	10.691.981,30	200	10.505.853,43	192	10.305.953,09	178	9.311.907,16	160	8.392.934,80

Fabbisogno finanziario per l'attuazione del piano 2022/2024						
CAT.	Anno 2022		Anno 2023		Anno 2024	
	Numero dipendenti	Spesa complessiva	Numero dipendenti	Spesa complessiva	Numero dipendenti	Spesa complessiva
A	3	64.163,06	3	64.163,06	3	64.163,06
B	43	1.159.569,74	41	1.129.159,48	40	1.109.297,55
C	48	2.163.979,03	44	1.973.783,90	41	1.789.038,58
D	38	2.452.201,04	36	2.326.814,41	43	2.715.592,48
Dirigenti	12	1.642.545,46	11	1.533.288,93	11	1.533.288,93
Totali	144	7.482.458,33	135	7.027.209,78	138*	7.211.380,60

* Compresi gli otto Funzionari direttivi la cui assunzione è prevista nel piano occupazionale per l'annualità 2024.

La copertura finanziaria è garantita dal contributo della Regione siciliana per la realizzazione delle finalità istituzionali previste all'articolo 2 della legge regionale 12 gennaio 2012, n. 8, nonché per le spese di funzionamento e di organizzazione (capitoli 100, 101 e 102 Entrate IRSAP - rif. capitolo bilancio Regione n. 243301); per il fondo straordinario per il personale con contratto a tempo determinato, di cui all'articolo 30, comma 9, della legge regionale 28 gennaio 2014, n. 5 s.m.i (capitolo 276 Entrate IRSAP - rif. capitolo bilancio Regione n. 313319); per il personale ex EAS (capitolo 277 Entrate IRSAP - rif. capitolo bilancio Regione n. 343315).

La legge di stabilità della Regione siciliana 2022/2024 pubblicata nella GURS n. 24 del 28/05/2022 ha previsto per l'anno 2022, al cap. 243301, uno stanziamento di € 9.600.000,00 quale contributo per le spese di funzionamento, al lordo di una ipotetica riduzione del 41,25% a seguito della definizione dell'effettivo importo delle minori entrate da Covid-19.

Per quanto riguarda i successivi anni 2023 e 2024 gli importi attualmente previsti nel medesimo capitolo di spesa della Regione siciliana non sono sufficienti per il funzionamento minimo dell'Ente e pertanto saranno necessariamente rimodulati con le prossime leggi di stabilità per garantire il fisiologico funzionamento dell'Ente.

La legge di stabilità della Regione siciliana 2022/2024 pubblicata nella GURS n. 24 del 28/05/2022 ha previsto per l'anno 2022, al cap. 343315, uno stanziamento di € 873.000,00 quale contributo per il personale ex EAS.

Per quanto riguarda i successivi anni 2023 e 2024 gli importi attualmente previsti nel medesimo capitolo di spesa della Regione siciliana, non sono sufficienti per il personale ex EAS e pertanto saranno necessariamente rimodulati con le prossime leggi di stabilità.

Ed ancora si riportano le norme vigenti all'atto dell'adozione del piano del fabbisogno in epigrafe che consentono la stabilizzazione del personale con contratto a tempo determinato e l'assunzione di nuove unità di personale a tempo indeterminato, con esclusione di personale Dirigente, in funzione dei risparmi conseguiti per pensionamenti del personale che sono, rispettivamente:

- l'art. 3, comma 17, L.R. n. 27 del 29/12/2016;

- l'art. 4 comma 2, L.R. n. 14 del 06/08/2019.

Infine, si riportano i risparmi conseguiti da IRSAP per pensionamenti, le correlate risorse utilizzabili e la capacità assunzionale potenziale dell'IRSAP certamente con invarianza dei costi sostenuti per il personale negli esercizi precedenti.

Spesa per il personale dipendente di ruolo dell'IRSAP, cessato dal servizio*										
CAT.	Anno 2018			Anno 2019			Anno 2020		Anno 2021	
	Num. Dip.	Spesa compl.va	75% della spesa compl.va	Num. Dip.	Spesa compl.va	85% della spesa compl.va	Num. Dip.	100% della spesa compl.va	Num. Dip.	100% della spesa complessiva
A	0	-	-	0	-	-	0	-	0	-
B	1	42.950,99	32.213,24	0	-	-	2	66.275,60	1	42.350,59
C	5	254.262,02	190.696,52	3	138.194,42	117.465,25	3	148.008,97	8	417.838,24
D	3	199.846,87	149.885,16	2	130.204,77	110.674,05	1	69.277,44	3	201.128,38
Dirigenti	0	-	-	2	315.314,70	268.017,50	1	116.164,05	1	105.121,98
Totali	9	497.059,89	372.794,92	7	583.713,88	496.156,80	7	399.726,06	14	766.439,19

* N.B.: escluso il personale 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.

Quanto sopra a dimostrazione della coerenza del piano del fabbisogno con le norme vigenti ed il contributo per spese di funzionamento in atto erogato dalla Regione siciliana a questo Istituto.

Infatti, nella prima annualità (2022) sono previste le seguenti assunzioni:

- ai sensi dell'art. 3, comma 17, della L.R. n. 27 del 29/12/2016, l'assunzione a tempo indeterminato di **n. 33 unità di personale con contratto a tempo determinato**, il cui relativo costo complessivo presunto pari ad € 758.479,11 dovrà essere storicizzato, in parte a valere sul contributo erogato dalla Regione siciliana e pari per l'anno 2022 ad € 311.311,67 ed in parte, per €. 447.167,43, a valere su una frazione del contributo per spese di funzionamento erogato a questo Istituto annualmente dalla Regione siciliana.

Di seguito si riporta il costo annuo sostenuto in atto e da sostenere per la stabilizzazione del personale precario in servizio presso questo Istituto:

Personale dipendente IRSAP con contratto a tempo determinato da stabilizzare (annualità 2022)				
Categ.	Numero dipendenti	Spesa annua complessiva	contributo annuale fondo straordinario (art. 30, c. 9 L.R. 28/01/2014 n. 5 e s.m.i.)	Differenza a carico del contributo erogato dalla Regione per spese di funzionamento e di organizzazione
A	2	33.609,33	12.394,96	21.214,37
B	23	497.199,58	208.959,39	288.240,19
C	8	227.670,19	89.957,32	137.712,87
Totali	33	758.479,11	311.311,67	447.167,43

Nella seconda annualità (2023) del piano dei fabbisogni adottato non è prevista l'assunzione di unità di personale.

Nella terza annualità (2024) del piano dei fabbisogni adottato è prevista l'assunzione di **n. 8 unità di personale del comparto non dirigenziale di categoria D** il cui costo annuo complessivo stimato è pari ad € 435.297,07, importo quest'ultimo inferiore a quello massimo consentito e pari ad € 2.035.116,97 (spesa del personale di ruolo cessato dal servizio negli anni 2018, 2019, 2020 e 2021 [vedi tabella sopra riportata] - riferimento art. 4 comma 2, L.R. n. 14 del 06/08/2019).

Le superiori previsioni assunzionali, nei limiti consentiti dalla normativa regionale di riferimento, tengono conto, come più volte sopra evidenziato, dell'attuale tendenza in riduzione del contributo regionale concesso a questo Istituto ai sensi dell'art. 4 della L.R. n. 8/2012. I costi complessivi previsti per l'attuazione del piano adottato, ammontanti ad € 435.297,07 per l'anno 2024, sono coperti dalle appostazioni ai competenti capitoli di bilancio di questo Istituto. Quanto sopra, fermo restando il costo già sostenuto per il personale a tempo determinato pari a € 758.479,11, come sopra meglio descritto.

9. Conclusioni

L'assunzione delle unità di personale necessarie per coprire l'intero fabbisogno di personale, determinato in complessive 222 unità di personale, resta allo stato condizionata e subordinata, oltre che alle norme in materia di assunzioni di personale, alle risorse stanziare dalla Regione siciliana per le spese correnti di funzionamento e di organizzazione dell'IRSAP, che, per coprire l'intero fabbisogno di personale, dovrebbero stabilizzarsi annualmente almeno in complessivi € 13.500.000,00 circa.

Dalla riduzione di personale prevista dal precedente PTFP 2019-2021 rispetto alla dotazione originariamente approvata dalla Giunta di Governo regionale non scaturisce la necessità di porre unità di personale in soprannumero, in quanto le unità di personale in servizio alla data di adozione del Piano risultano numericamente inferiori rispetto al numero di dipendenti previsti dalla nuova dotazione organica.

La programmazione di cui sopra tiene conto dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di spesa del personale e non comporta nuovi oneri per la finanza regionale poiché il costo per l'assunzione di nuovo personale è inferiore rispetto ai risparmi di spesa derivanti dalla collocazione in quiescenza del personale IRSAP, così come si evince dalle tabelle sopra riportate.

Anche per le procedure di stabilizzazione del personale con contratto a tempo determinato, non può non evidenziarsi che il relativo costo è in atto sostenuto da questo Istituto in parte con risorse proprie ed in parte con il contributo regionale assegnato a questo Istituto per la precipua finalità.

Per la verifica della neutralità finanziaria, il piano è redatto senza maggiori oneri

per la finanza pubblica e indica la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non superano la "dotazione" di spesa potenziale derivante dall'ultimo atto approvato e dai limiti di spesa di personale previsti. Fermo restando che la copertura dei posti vacanti definiti nel PTFP avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente, nonché, per gli altri istituti o rapporti, nei limiti di spesa di personale previsti e sopra richiamati, nonché dei relativi stanziamenti di bilancio.