

REGIONE SICILIANA
ASSESSORATO REGIONALE DELL'AGRICOLTURA, DELLO SVILUPPO
RURALE E DELLA PESCA MEDITERRANEA

Stazione Consorziale Sperimentale di Granicoltura per la Sicilia

Via Sirio n.1 - fraz. di Santo Pietro 95041 Caltagirone CT

www.granicoltura.it

email amministrazione@granicoltura.it - granicoltura@pec.granicoltura.it

tel. 0933/998006 fax 0933/998006

Registrazione Camera di commercio REA n. CT-227680 Partita iva 00516680873

P.T.F.P.

**PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE
2026 – 2027 - 2028**

Adottato dal Commissario Straordinario con Delibera n 2 del 27/01/2026



Il presente documento costituisce programmazione del fabbisogno di personale della Stazione Consorziale Sperimentale di Granicoltura per la Sicilia formulata, per il triennio 2026-2028, ai sensi dell'art. 39 della L 449/1997 e dell'art. 6 del D.Lgs. 165/2001.

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2026-2027-2028

PREMESSA

Il presente documento costituisce programmazione del fabbisogno di personale della Stazione Consorziale Sperimentale di Granicoltura per la Sicilia formulata, per il triennio 2025-2027, ai sensi dell'art. 39 della L 449/1997 e dell'art. 6 del D.Lgs. 165/2001.

Quest'ultimo ribadisce che il piano triennale dei fabbisogni va adottato annualmente, ciò allo scopo di adeguare la programmazione alle reali esigenze nascenti dal turn over dei lavoratori a seguito della loro cancellazione dai 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.

Ai sensi del comma 2 dell'art 33 del D.Lgs. n. 165/2001 alle Pubbliche Amministrazioni che non ottemperano alla ricognizione annuale ex c. 1, terzo e quarto periodo, dell'art 6 in parola è tolta la facoltà sia di effettuare assunzioni, sia di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

La presente programmazione origina a partire dalla ricognizione del personale effettuata con Delibera del Commissario ad acta n.10 del 30/12/2014, ed altra successiva adozione del Regolamento della riorganizzazione della Stazione di Granicoltura giusta Delibera del C.d.A. n.2 del 04/10/2017 ed altra Determinazione n.127 del 26/09/2019 avente per oggetto. Ricognizione personale in servizio presso l'Ente, che ad oggi si sviluppa, quindi, in prospettiva triennale, in stretta coerenza con l'organizzazione degli uffici, con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance/direttiva, onde garantire all'ENTE, nel periodo di riferimento, un adeguato fabbisogno di personale, nel rispetto dei limiti delle risorse finanziarie disponibili anche derivanti da vincoli nazionali e regionali in merito vigenti.

L'attuale assetto organizzativo dell'ENTE è quello qui di seguito riportato, funzionigramma approvato con delibera commissariale n. 2 del 04-10-2017.in applicazione dell'articolo 49 comma 1 della L.R. 9/2015.

La presente programmazione del personale espone la disponibilità quantitativa e qualitativa delle risorse umane presenti nella Stazione di Granicoltura indispensabili per la realizzazione degli obiettivi istituzionali.

REGOLAMENTO di RIORGANIZZAZIONE DELLA PIANTA ORGANICA

Legge regionale 7 maggio 2015 n. 09 - Art. 49 comma 6-7

La presente riorganizzazione della pianta organica deriva dalla necessità e dalle esigenze del funzionamento della Stazione e dello svolgimento delle attività istituzionali della stessa.

Nel seguito vengono indicate le principali attività amministrative e tecniche e sono quantificate le figure professionali necessarie per il loro espletamento.

DIREZIONE

Cura con - il suo staff - le attività di segreteria e di supporto al coordinamento dell'Ente da parte del Presidente, qui di seguito riportati:

- Gestione e corrispondenza del Presidente, protocollo, fascicolazione atti e gestione archivio e della posta elettronica;
- Gestione degli appuntamenti e delle riunioni e verbalizzazione di quest'ultime;
- Ricevimento degli atti da sottoporre alla firma del consiglio di amministrazione e del Presidente.

Il Direttore ha la direzione scientifica (così come recita l'articolo 12 dello Statuto vigente dell'Ente "*Costituisce requisito preferenziale, ai fini dell'affidamento dell'incarico di Direzione.....l'appartenenza all'Assessorato regionale dell'Agricoltura dello Sviluppo Rurale e della Pesca Mediterranea; comprovata esperienza in ambito dell'agricoltura isolana e agricolo-forestale; abbia svolto attività nel campo della genetica applicata al miglioramento dell'agricoltura isolana e attività di ricerca scientifica in ambito vegetale, ed in particolare sulla biodiversità di specie annuali coltivate*") ed amministrativa della Stazione e la diretta responsabilità verso il consiglio di amministrazione del regolare funzionamento di essa.

Al Direttore competono le seguenti attribuzioni:

- a) formula proposte ed esprime pareri al presidente ed al consiglio di amministrazione sulle materie di rispettiva competenza;
- b) cura l'attuazione dei piani, programmi e direttive generali definiti dal presidente e dal consiglio di amministrazione, secondo le rispettive competenze;
- c) attribuisce ai dirigenti gli incarichi delle UO (Amministrativa e Tecnico scientifica) le responsabilità di specifici progetti e gestioni, definisce gli obiettivi che i dirigenti devono perseguire e attribuisce ai medesimi le necessarie risorse umane, finanziarie e materiali, sentiti i dirigenti medesimi;
- d) adotta gli atti ed i provvedimenti amministrativi dell'Ente, rientranti nelle proprie competenze, nonché quelli relativi alla organizzazione degli uffici di livello dirigenziale;
- e) esercita poteri di spesa e quelli di acquisizione delle entrate, rientranti nella competenza dei propri uffici;
- f) propone e coordina l'indirizzo scientifico e tecnico della Stazione e predispone il piano organico delle ricerche che debbono essere eseguite in collaborazione con il personale scientifico e tecnico;
- g) propone al presidente la promozione e la resistenza alle liti e alle controversie;
- h) richiede direttamente pareri agli organi consultivi e risponde agli organi di controllo sugli atti di competenza;
- i) propone agli organi di indirizzo politico-amministrativo le richieste di pareri alle autorità amministrative indipendenti ed al Consiglio di giustizia amministrativa, per il tramite dell'Assessorato regionale che esercita l'attività di vigilanza e tutela;
- j) svolge le attività di organizzazione e gestione del personale e di gestione dei rapporti sindacali e di lavoro anche in sede di contrattazione aziendale, nell'ambito e nei limiti della legge regionale n. 38/91 e s.m.i.;
- k) decide sui ricorsi gerarchici contro gli atti ed i provvedimenti non definitivi dei dirigenti;
- l) cura i rapporti con gli uffici dell'Unione europea e degli organismi internazionali nelle materie di competenza, secondo le specifiche direttive del Presidente;
- m) adotta gli atti ed i provvedimenti amministrativi, compresi quelli che impegnano l'Amministrazione verso l'esterno, nonché quelli di gestione finanziaria, tecnica e amministrativa mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo. Inoltre è responsabile dell'attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati;
- n) nomina il cassiere e il consegnatario;
- o) esercita la vigilanza sui servizi o incarichi eventualmente affidati a soggetti singoli o associati, nonché a società, enti o altri;
- p) propone al C.d.A. le aliquote di deperimento per la valutazione dei beni mobili e delle macchine, la cancellazione dagli inventari dei beni mobili fuori uso per perdita, cessioni, o altri motivi;
- q) firma i mandati di pagamento, nonché qualsiasi altro atto per espressa delega del Presidente, in caso di

assenza.

Il direttore riferisce correntemente agli organi dell'Ente sull'attività svolta ed in tutti i casi in cui venga richiesto o ritenuto opportuno.

Gli atti ed i provvedimenti adottati dal Direttore, sono definitivi.

Il Direttore partecipa alle sedute del consiglio con funzioni di segretario ai sensi dell'art. 8 dello Statuto.

U.O. Attività Amministrative

Il dirigente dell'U.O. suddetta, preferibilmente con competenza in materia amministrativa:

- a) cura l'attuazione dei progetti e le gestioni dell'area amministrativa assegnate dal direttore dell'Ente e adotta i relativi atti e provvedimenti;
- b) svolge i compiti delegati dal direttore;
- c) dirige, coordina e controlla l'attività degli uffici dipendenti e dei responsabili dei procedimenti amministrativi, con poteri sostitutivi in caso di inerzia, e valuta l'apporto di ciascun dipendente;
- d) gestisce il personale e le risorse finanziarie e strumentali assegnate ai propri uffici che sono così ripartiti:
 - Protocollo informatizzato, gestione documentale n°1 unità Funzionario
 - Risorse umane - Personale - Gare n°1 unità Funzionario
 - Economato, Consegretario, Legalità e Trasparenza, referente informatico n°1 unità Funzionario
 - Contabilità finanziaria n°1 unità Assistente.

U.O. - Attività Tecnico scientifiche

Il dirigente dell'U.O, con competenze in materie scientifiche e/o in Agronomia:

- a) cura l'attuazione dei progetti e le gestioni dei seguenti laboratori:
 - **Chimica** n° 1 responsabile (Funzionario)
 - **Reologia** n° 1 responsabile (Funzionario)
 - **Biologia e Molino** n° 1 responsabile (Funzionario)
 - **Image Analysis** n° 1 responsabile (Funzionario)
- b) svolge i compiti delegati dal Direttore;
- c) dirige, coordina e controlla l'attività dei summenzionati laboratori e dei responsabili delle attività di ricerca, con poteri sostitutivi in caso di inerzia, e valuta l'apporto di ciascun dipendente;
- d) gestisce il personale e le risorse finanziarie e strumentali assegnate ai propri laboratori aventi le seguenti funzioni:
 - *Miglioramento genetico di cereali autunno-vernini (frumento duro, orzo, triticale) al fine di ottenere varietà con rese quantitativamente e qualitativamente elevate, sempre più adatte agli stress ambientali tipici dell'ambiente caldo-arido.*
 - *Miglioramento genetico di leguminose da granella e foraggiere (cece, pisello, veccia, favino) con rese quantitativamente e qualitativamente elevate, sempre più adatte agli stress ambientali tipici dell'ambiente caldo-arido.*
 - *Mantenimento di germoplasma siciliano di frumento e leguminose.*
 - *Studio di tecniche agronomiche adatte a sistemi agricoli sostenibili ed eco-compatibili con particolare riguardo ai difficili ambienti pedo-climatici siciliani.*
 - *Sviluppo di metodi di ricerca più efficaci sia per il breeding assistito che, in generale, per una migliore conoscenza e caratterizzazione degli organismi vegetali in studio.*
 - *Analisi merceologiche e chimiche sui cereali per la valutazione della qualità delle produzioni rispetto ai limiti previsti dalla normativa.*
 - *Studio ed applicazione di tecniche di analisi d'immagine computerizzata per lo studio delle materie prime e trasformate dell'intera filiera cerealicola, comprese leguminose da granella e foraggiere.*
 - *Divulgazione scientifica degli studi condotti;*
- e) dirige e coordina le attività di campo svolte nell'Azienda Agricola;
- f) cura il buon mantenimento della Banca del Germoplasma ed altresì dei mezzi agricoli in dotazione all'azienda avvalendosi delle seguenti figure professionali:
 - responsabile della banca del germoplasma e della gestione dell'azienda agricola n° 1 Funzionario
 - addetti alle operazioni colturali in azienda n° 2 operai.

Situazione all'attualità D.D. n. 127 del 26/09/2019

La Direzione è attualmente gestita da un Dirigente di III fascia della Regione Siciliana (come da Statuto dell'Ente).

Esso è l'interfaccia tra l'organo di governo dell'ente cioè il CdA e il personale dell'Istituto; egli sovrintende alla realizzazione della programmazione stabilita con il CdA e dirige l'U.O. attività amministrative e l'U.O. attività Tecnico scientifiche.

U.O. attività amministrative

Essa, ad oggi, è coordinata dal Direttore ed è **priva di un dirigente amministrativo e di una segreteria amministrativa** con competenze ed esperienza in gestione di contabilità di enti pubblici (figure al momento non presenti in organico);

Sono presenti in organico il seguente personale:

N° 3 Funzionari (FP1) della regione siciliana in assegnazione temporanea (L.r. 17/05/2016, n. 8 art. 11) a cui sono assegnati le seguenti attività:

- 1) Protocollo informatizzato, gestione documentale
- 2) Risorse umane - Personale - Gare
- 3) Economato, Consegretario, Legalità e Trasparenza, referente informatico

N°1 Assistente contrattualizzato presso l'Ente (giusta delibera commissariale n. 07- del 29/12/2025), a tempo determinato, che svolge attività di Contabilità Finanziaria.

U.O. attività Tecnico -Scientifiche

Essa, ad oggi, è coordinata dal Direttore ed è **priva di un dirigente**.

Sono presenti in organico il seguente personale:

N° 1 Funzionario (FP5) della regione siciliana in assegnazione temporanea (L.r. 17/05/2016, n. 8 art. 11) a cui sono assegnati la gestione del germoplasma e dell'azienda agricola

N° 2 OTI per le operazioni colturali dell'azienda agricola e dei campi sperimentali.

Carenza del Personale in organico

Dalla determinazione del fabbisogno del personale e dalla ricognizione del personale presente si evidenzia, quindi, la grave carenza di personale soprattutto per quanto riguarda

U.O. attività area Tecnico-scientifica:

n. 1 Dirigente U.O. e n. 4 Funzionari Direttivi tecnici di laboratorio.

U.O. attività amministrative:

n. 1 Dirigente U.O. e n. 1 Funzionario Istruttore contabilità finanziaria

E' evidente che la premessa a ogni processo di ripianificazione delle dotazioni di personale deve partire dall'analisi delle disponibilità finanziarie.

Al fine di colmare la carenza di personale saranno attivate le procedure di mobilità tramite gli atti di interpello all'interno dell'Amministrazione Regionale, inoltre Il consiglio di amministrazione della Stazione Sperimentale ha determinato con delibera n° 37 del 18-10-2019 di attivare la procedura di stabilizzazione per l'unità di personale a T.D. Cat. C1, in applicazione delle norme più avanti esaminate al punto 2.

1. DOTAZIONE ORGANICA - SPESA POTENZIALE MASSIMA

Secondo il disposto dell'articolo 6 del D.Lgs 165/2001, la dotazione organica si configura come strumento che, facendo riferimento al piano triennale dei fabbisogni, individua in termini non solo quantitativi e qualitativi ma anche finanziari, il personale con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato che ogni singola Pubblica Amministrazione ritiene necessario per garantire le prestazioni che è tenuta ad erogare.

Come si evince dalla Delibera n. 2 del CdA del 4/10/2017, oltre ai dipendenti a tempo indeterminato, la Stazione di Granicoltura si è avvalsa per l'espletamento delle sue attività istituzionali di N. 1 unità personale dipendente a T. Determinato ex ASU cat C1.

L' articolo 1 comma 557 della L. 296/2006 impone il contenimento delle spese di personale “al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia”. Il successivo comma 557 quater stabilisce che “Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”. Applicandosi all'Ente le disposizioni valide per gli enti locali ex art. 26 della l.r. 8/2016, va quindi considerata la media delle spese di personale del triennio 2023/2025 (voci indicate nella delibera della Corte dei Conti 13/2015).

L'importo, come da bilanci consuntivi è il seguente:

2023 € 142.221

2024 € 139.170

2025 € 138.180

Media del triennio € 139.857

detto importo (€ **139.857**) non può essere in ogni caso superato costituendo la **spesa potenziale massima sostenibile** ex art. 6 comma 3 D. Lgs. 165/2001;

Il sistema della programmazione dei fabbisogni previsto dal D. Lgs 75/2017 muove dai seguenti presupposti.

Non si considera più la dotazione organica “di diritto” e si parte da due ordini di grandezza:

1. la dotazione organica “di fatto”, quindi il ruolo dei posti coperti (come da ricognizione DD 127/2019);
2. i fabbisogni di personale, da rilevare ex novo e da aggiornare anno per anno.

Pertanto,

considerato il valore finanziario della spesa potenziale massima sostenibile come sopra individuato pari ad € 139.857, che il presente piano triennale dei fabbisogni non può superare, considerato che nella spesa potenziale del triennio è già contabilizzata l'importo di spesa del dipendente ex ASU a tempo determinato

considerato che sarebbero teoricamente disponibili € 30.814 come da bilancio 2025, da destinare all'assunzione di nuovo personale.

Alla luce di quanto sopra, per gli anni 2026-2027 -2028 la Stazione di Granicoltura, in assenza di modifiche di legge, non potrà effettuare alcuna assunzione.

Potrà invece provvedere alla stabilizzazione del Contrattista ex ASU a tempo determinato in quanto non comporterebbe nessun aumento di spesa nella voce personale ma semplicemente una causale diversa: da spesa per il personale a tempo determinato a personale a tempo indeterminato.

2. PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

La Stazione di Granicoltura oggi utilizza n. 1 unità di personale precario, il cui contratto a T.D. è stato attualmente prorogato, in categoria assistente (ex C1), fino al 31/12/2026, ex art. 26 L.R. 8/2018.

In analogia a quanto previsto in merito dalla Giunta Regionale, con deliberazione n. 413 del 15/09/2017 *"Superamento del precariato storico della Regione ~ Mandato ai Dipartimenti regionali della funzione pubblica e del personale e delle autonomie locali dell'Assessorato regionale della autonomie locali e della funzione pubblica"*, la Stazione di Granicoltura intende procedere alla *"stabilizzazione secondo le leggi statali e regionali per il superamento del precariato storico"*.

L'art 20 del D. Lgs n. 75/2017 introduce una disciplina, di natura transitoria, finalizzata alla stabilizzazione del personale precario attraverso una valorizzazione delle *"professionalità da tempo maturate e poste al servizio delle Pubbliche Amministrazioni"*. Le nuove disposizioni hanno un impatto nelle organizzazioni del personale delle amministrazioni nel triennio 2018-2020.

La suddetta norma prevede due distinte modalità, a carattere straordinario e transitorio, per il passaggio dell'attuale personale precario non dirigenziale nei ruoli del personale a tempo indeterminato:

- la diretta assunzione dei dipendenti a tempo determinato in possesso di tutti gli specifici requisiti indicati al c. 1 dell'art 20;
- la previsione di concorsi riservati a soggetti che abbiano prestato servizio mediante forme di lavoro flessibile, al c. 2 del medesimo art. 20.

La L.R. n. 8/2018 ha disposto (all'art 26, c. 10) l'applicazione dell'art 26, c. 6, della medesima legge, anche al personale degli Enti sottoposti a tutela e vigilanza, così consentendo l'avvio delle procedure di stabilizzazione entro il 31 dicembre 2018, le procedure di stabilizzazione dei lavoratori a tempo determinato con contratti a tempo indeterminato.

Il Legislatore regionale, con l'aggiunta del comma 6 bis all' art. 26 della legge di stabilità regionale n. 8/2018, ha prorogato i termini di cui al comma 6 fino al 31.12.2019.

Nel caso della Stazione di Granicoltura ricorrono le condizioni di cui al c. 1 dell'art 20, come risultante dalla DD 127/2019, in relazione ad un unico contratto a T.D. stipulato.

La Stazione di Granicoltura intende esercitare la facoltà di stabilizzare detto personale poiché ricorrono effettive esigenze funzionali, nel rispetto dei principi generali in materia di programmazione del fabbisogno e di dotazione organica illustrate nel presente documento.

Giova inoltre rilevare che, come riportato nel PTFP regionale *“l'Unione Europea ha evidenziato che il rapporto di lavoro è normalmente a tempo indeterminato e in caso di reiterazione dei contratti a termine si intesta alla P.A. una responsabilità e il diritto al risarcimento del danno in capo al lavoratore. Tale orientamento, benché il suddetto personale sia stato prorogato in ragione di apposite disposizioni normative, ha visto, anche di recente, l'amministrazione regionale soccombente nei relativi contenziosi”*.

Stante quanto precede si rende quanto mai opportuno procedere in tempi celeri alla stabilizzazione del suddetto personale.

3. MISURE DI CONTENIMENTO E RAZIONALIZZAZIONE DELLA SPESA DI PERSONALE - CESSAZIONI NEL TRIENNIO

Le previsioni di pensionamento:

tenuto conto il recente Decreto Legge in via di conversione, sono le seguenti:

2026	- 0 unità
2027	- 0 unità
2028	- 2 unità

4. BLOCCO ASSUNZIONI

Il comma art 3, della L.R. n. 27/2016 conferma, a decorrere dal 1 gennaio 2017, il divieto di assunzioni di nuovo personale a tempo indeterminato disposto dal c. 10 art 1 della L.R. n. 25/2008, fatta eccezione per le procedure di stabilizzazione.

5. RISORSE ASSUNZIONALI - ASSUNZIONI PROGRAMMABILI

La Stazione di Granicoltura pur non disponendo di ampie risorse, stante la necessità di dotarsi di una unità di personale di categoria assistente (ex C1), intende valutare l'avvio di un procedimento di stabilizzazione dell'unico dipendente ex ASU (laddove possibile, in base alla disciplina nazionale e regionale vigente) oppure di avviare un pubblico concorso.

Laddove fosse possibile l'avvio di un procedimento di stabilizzazione, attualmente le risorse disponibili sono quelle calcolate per la stabilizzazione del personale precario in base alle norme vigenti e secondo le indicazioni fornite dalla Circolare M.S.P.A. 3/2017:

- spesa media per contratti flessibili anni 2023 - 2025 ex art. 20 comma 3 D. Lgs. 75/2017 e art. 9 c. 28 D. Lgs. 78/2010 (considerato il rispetto delle disposizioni relative alla riduzione delle spese per il personale di cui al comma 557 art. 1 L. 296/2006): **€ 32.612,00**,
- disponibilità del 50 % dei risparmi per i pensionamenti intervenuti nello stesso triennio, tenuto conto dell'equiparazione agli enti locali, operata dal citato art. 26 della L.R. 8/2018, ammontanti complessivamente ad € 0.0

Le risorse sono quindi sufficienti a coprire la spesa prevista per la stabilizzazione considerato che il costo per un dipendente di categoria assistente (ex C1) è oggi pari ad **€ 32.233,13** comprensivo degli oneri e contributi a carico dell'ente. L'importo è coperto dallo stanziamento di bilancio previsto sui capitoli:

7 Voci stipendiali corrisposte al personale a t.d. - 01.10.1.101.

8 Indennità e altri compensi, escl. rimb. spese miss. a pers. t.d. (FAMP) - 01.10.1.101

11 Buoni pasto - 01.10.1.101

4 Contributi obbligatori per il personale - 01.10.1.101

196 IRAP - 16.01.1.102

81 Accantonamento quota T.F.R. per il personale in servizio - 16.01.1.101

Con deliberazione del Commissario Straordinario n.7 del 29/12/2025 si è proceduto a prorogare ai sensi del comma 3 dell'articolo 26 della L.R. 8 maggio 2018, n. 8 - il contratto dell'unico dipendente a TD ex ASU cat assistente (ex C1) dallo 01 gennaio 2026 al 31 dicembre 2026 .

La copertura finanziaria per la proroga è assicurata dallo stanziamento del capitolo 7 del Bilancio di previsione 2026.

Il Piano potrà essere aggiornato con la previsione di procedure di reclutamento ordinarie di risorse umane, già nel corso del triennio di riferimento della presente programmazione, in dipendenza di eventuale mutamento del vigente quadro normativo in materia turn over del personale con il ricalcolo delle relative nuove facoltà assunzionali e con conseguenti risorse finanziarie che a tal fine saranno individuate sempre nel limite fissato per la spesa potenziale massima.

Il presente PTFP costituisce pertanto autorizzazione per il Direttore della Stazione di Granicoltura a procedere nell'anno 2026 alla assunzione del predetto personale previa verifica delle condizioni prescritte dalla normativa vigente in materia.

Secondo le indicazioni della citata circolare Ministeriale 3/2017, sono state esperite le procedure ex art. 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001 (mobilità personale in disponibilità) con esito negativo.

CONCLUSIONI - QUADRO RIASSUNTIVO

Il **PTFP “Stazione di Granicoltura” 2026/2028** viene redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e indica, in termini finanziari, la dotazione organica e il valore dei fabbisogni programmati non superando - con la previsione delle effettive assunzioni, limitate per il 2026 al concorso o (laddove possibile) alla sola stabilizzazione di un dipendente in categoria assistente (ex C1)- la spesa potenziale massima sostenibile determinata come da legge, tenuto conto delle relative risorse assunzionali.

Per quanto riguarda gli adempimenti prescritti dall'art. 48 del D.Lgs. n. 165/2001, con DDG 10/2019 è stato recepito il piano triennale delle azioni positive predisposto dalla Regione, tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità.

Il Direttore

*(Firma autografa sostituita a mezzo stampa ai sensi
dell'art. 3, comma 2 del D.Lgs. n.39/1993)*

Commissario Straordinario

*(Firma autografa sostituita a mezzo stampa ai sensi
dell'art. 3, comma 2 del D.Lgs. n.39/1993)*

Organigramma

STAZIONE CONSORZIALE SPERIMENTALE DI GRANICOLTURA PER LA SICILIA

DIREZIONE *Direttore*

U.O. Attività amministrativa ***Dirigente (Vacante)***

Protocollo	n.1 - Funzionario
Personale e gare	n.1 - Funzionario
Economato	n.1 - Funzionario
Contabilità	n.1 contratto a T.D.

U.O. Attività tecnico scientifica ***Dirigente (Vacante)***

Laboratorio di Chimica (Vacante)	
Laboratorio di Reologia (Vacante)	
Laboratorio di biologia e molino (Vacante)	
Image Analysis (Vacante)	
Banca del Germoplasma	n. 1 Funzionario
Azienda agricola	n.2 O.T.I.