



**Ente di gestione delle Aree protette del Monviso
(L. R. 3 agosto 2015, n. 19)**

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025

(aggiornato con Deliberazione del Consiglio n. 40/2023)

1. PREMESSA

L'Ente di gestione delle Aree protette del Monviso (da ora Ente) ai sensi dell'art. 11 della L.R. n. 19/2009 e s.m.i., è ente di diritto pubblico, strumentale della Regione Piemonte. Nell'attuazione della normativa di settore, per quanto attiene alla capacità assunzionale di personale dipendente, va pertanto considerato come, ai sensi dell'art. 19 della L.R. n. 19/2009 e s.m.i., gli Enti di gestione delle Aree protette provvedano all'adempimento delle funzioni relative allo svolgimento dei compiti istituzionali con personale proprio, a cui si applica lo stato giuridico ed economico del Personale regionale, rimanendo tuttavia in capo alla Giunta regionale la definizione delle dotazioni organiche degli Enti stessi.

Ad oggi, in materia, risulta peraltro vigente l'art. 58 della suddetta Legge (Norme transitorie in materia di personale degli enti di gestione delle aree protette), che stabilisce, fra l'altro, che, nelle more della definizione delle dotazioni organiche degli enti di gestione delle Aree protette, queste ultime sono definite a livello di sistema e corrispondono alle dotazioni organiche complessive degli enti pre-esistenti all'entrata in vigore della stessa legge.

Infine l'art. 22, comma 2, lettera a) della medesima Legge prevede che la Regione stessa provveda tramite assegnazioni ordinarie alla copertura degli oneri del Personale.

Il "Piano triennale dei fabbisogni di personale" è lo strumento attraverso il quale l'Ente persegue la funzionalità e l'ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale. La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi ai criteri di efficienza, economicità, trasparenza e imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane, nonché essere attuata in una logica di coerenza con la programmazione strategica dell'Ente, anche sotto il profilo della performance organizzativa generale, della copertura della spesa e dei conseguenti stanziamenti di Bilancio.

Per effetto dell'art. 4 del D. Lgs. n. 75 del 2017, che ha apportato modifiche all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, il Piano ha un'estensione temporale triennale e deve essere adottato annualmente dalle pubbliche amministrazioni.

Costituiscono riferimento fondamentale per la redazione del Piano il Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 08 maggio 2018, con cui, previa intesa in sede di Conferenza unificata, sono state adottate le "Linee di indirizzo", di natura non regolamentare, nonché la specifica D.G.R. n. 33-7927 del 23 novembre 2018, accompagnata dalle direttive della Regione Piemonte n. 13.180.40/TRASF/4/2018A (prot. Ente n. 0004800 del 19/12/2018), n. 13.180.40/TRASF/2/2019A (prot. n. 0004800 del 27/11/2019), n. 13/180/40/Trasf/5/2021A/A1600A (prot. n.0003612 del 08/09/2021), n.13/180/40/3/2022A (prot. n.0002259 del 31.05.2022) e n. 13/180/40/TRASF/6/2023A (prot. n.0002687 del 28/06/2023)

Inoltre, costituendo il presente aggiornamento del Piano dei fabbisogni del Personale 2023-2025, allegato al Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 approvato con Deliberazione consigliere n. 003 del 30.01.2023, sono da considerarsi quali atti/documenti prodromici i seguenti:

- Nota 13.180.40/TRASF/6/2020A (prot. n. 0004685 del 03/12/2020) contenente indicazioni in merito alla predisposizione dei Piani triennali di personale;
- D.G.R. nr. 2-3083 del 16/04/2021, con la quale la Regione Piemonte ha preso atto del Piano triennale dei Fabbisogni 2020-2021-2022 dell'Ente di Gestione delle Aree protette del Monviso, approvando la relativa dotazione organica per l'anno 2020;
- Nota 13/180/40/Trasf/5/2021A/A1600A (prot. n.0003612 del 08/09/2021) contenente indicazioni in merito alla predisposizione dei Piani triennali dei fabbisogni di personale per il triennio 2021-2023.

- Nota 13/180/40/3/2022A (prot. n. 0002259 del 31/05/2022) contenente indicazioni in merito alla predisposizione dei Piani triennali dei fabbisogni per il triennio 2022-2024.
- Nota n. 13/180/40/TRASF/6/2023A (prot. n.0002687 del 28/06/2023) contenente indicazioni in merito alla predisposizione dei Piani triennali dei fabbisogni per il triennio 2023-2025.

Alla luce di quanto sopra, le principali caratteristiche del Piano sono come di seguito riassumibili:

- Il Piano è adottato, previa informazione sindacale, dal Consiglio dell'Ente, su proposta del Direttore;
- Il Piano è sviluppato in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente; per ciascuna annualità devono essere indicate le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso;
- Il Piano deve essere adottato in coerenza con il ciclo della performance e deve definire il fabbisogno di risorse umane in relazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi nonché di cambiamento di modelli organizzativi;
- Il nuovo concetto di dotazione organica è rappresentato dai fabbisogni strettamente correlati con un valore finanziario destinato all'attuazione del Piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base del personale in servizio e di quello connesso alle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente; detto valore finanziario deve necessariamente rientrare nei limiti della spesa per il personale consentito dalla legge e degli stanziamenti di bilancio;
- Il Piano è una condizione necessaria per poter dar corso a nuove assunzioni a qualsiasi titolo e di qualsivoglia tipologia contrattuale, in quanto nessuna assunzione può essere effettuata, se non nell'ambito e nei limiti della programmazione triennale del fabbisogno di personale (art. 6, comma 6, D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.; art. 3, comma 5, D.L. n. 90/2014);
- Il Piano è oggetto di specifica forma di pubblicità. Il D. Lgs. n. 33 del 2013 (in materia di riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni) prevede l'obbligo di pubblicazione della dotazione organica e del costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica del 08/05/2018 specifica che la comunicazione del Piano al SICO (Sistema Conoscitivo del personale dipendente della P.A.) può rappresentare lo strumento di assolvimento ai predetti obblighi e che la comunicazione dei contenuti dei piani del personale al sistema di cui all'art. 60 del D. Lgs. n. 165/2011 deve essere effettuata entro 30 giorni dalla loro adozione (in assenza di tale comunicazione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni)

2 VERIFICHE PRELIMINARI PER PROCEDERE ALLE ASSUNZIONI

	Adempimenti	Sanzione	Riferimenti
1	Piano triennale dei fabbisogni del Personale ed eventuale rimodulazione della dotazione organica.	Le PA che non provvedono all'adozione del piano triennale dei fabbisogni "non possono assumere nuovo personale" (art. 6, c. 6, D.Lgs. n. 165/2001).	- art. 39, c. 1, Legge n. 449/1997 - art. 91, D. Lgs. n. 267/2000; - art. 6, D. Lgs. n. 165/2001; - comma 557-quater, legge n. 296/2006.
2	Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero.	Le amministrazioni che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza, "non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere" (art. 33, c. 2 D. Lgs. n. 165/2001).	- art. 33, c. 1, D. Lgs. n. 165/2001; - circolare Dipartimento funzione pubblica 28.4.2014, n. 4.
3	Conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali dal 2017.	La legge di stabilità per il 2017 (n. 232/2016, comma 475) dispone, in caso di mancato conseguimento del saldo, il divieto assoluto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualunque tipologia contrattuale. I relativi atti sono affetti da nullità. Il divieto si applica nell'anno successivo a quello di inadempienza.	- art. 9, c. 1, legge n. 243/2012; - circolare RGS 3.4.2017, n. 17; - Deroga (comma 475, lett. e, legge n. 232/2016): possibilità di effettuare assunzioni a tempo determinato fino al 31 dicembre solo per le funzioni di protezione civile, polizia locale, istruzione pubblica e nel settore sociale. Deve essere rispettato il limite di spesa del comma 28, primo periodo, art. 9, D.L. n. 78/2010 (50% spesa sostenuta nel 2009) per contratti a t.d. e di collaborazione).
4	Mancato invio entro il 31 marzo - comunque entro il 30 aprile - della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali (dal 2018).	Divieto di assumere il solo personale a tempo indeterminato.	- art. 1, c. 470, legge n. 232/2016; - circolare RGS 3.4.2017, n. 17.
5	Mancato conseguimento del saldo di cui al punto precedente inferiore al 3% delle entrate finali.	Divieto di assumere il solo personale a tempo indeterminato (c. 476, legge n. 232/2016) (dal 2018).	- art. 1. c. 476, legge n. 232/2016; - circolare RGS 3.4.2017, n. 17.
6	Adozione da parte delle amministrazioni di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.	La mancata adozione dei piani comporta il divieto di assumere nuovo personale compreso quello delle categorie protette (art. 48 citato).	- art. 48, D.Lgs. n. 198/2006.

7	Adozione entro il 31 gennaio di ogni anno di "un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance".	La mancata adozione del piano della performance comporta il divieto "di procedere ad assunzioni di personale e di conferire incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati" (art. 10, c. 5, D.Lgs. n. 150/2009).	- art. 10, D.Lgs. n. 150/2009.
8	Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013.	Il mancato rispetto del principio di contenimento della spesa di personale comporta il divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti co.co.co. e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto (c. 557-ter, legge n. 296/2006).	- art. 1, c. 557 e ss., legge n. 296/2006; - art. 3, c. 5-bis, D.L. n. 90/2014; - Circolare 9/2006 RGS su modalità computo spesa personale; - Circolare RGS 5/2016; - Corte Conti, Sez. Autonomie, deliberazione n. 25/2014.
9	Rispetto dei termini per l'approvazione di Bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, L. n. 196/2009)	Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti)	- Art. 9, c. 1-quinquies D.L. n. 113/2016
10	Comunicazioni dovute dagli enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà, ai sensi dell'art. 1, c. 508, L. n. 232/2016	Divieto di assunzione di personale a tempo indeterminato (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti)	- Art.1, c. 508, L. n. 232/2016 - D.P.C.M. n. 21/2017
11	Mancata certificazione di un credito nei confronti delle P.A.	Divieto di procedere ad assunzioni di Personale per la durata dell'inadempimento	- Art. 9, c. 3-bis, D. L. n. 185/2008

3 CAPACITA' ASSUNZIONALI E SPESE DI PERSONALE

3.1 Principio di contenimento della spesa e capacità di assumere

Benché l'Organico dell'Ente continui ad essere sottodimensionato, come attestato dal Piano triennale della Performance, nell'attuazione della normativa di settore, va considerato come, ai sensi dell'art. 19, comma 4, L.R. n. 19/2009 e s.m.i., sia la Giunta regionale a definire la dotazione organica dell'Ente, stante il fatto che al personale dipendente si applica lo stato giuridico ed economico del personale regionale.

È opportuno inoltre evidenziare come la Regione Piemonte, ai sensi dell'art. 29 della succitata Legge, eserciti, nei confronti degli Enti gestori di Aree protette, attività di indirizzo, coordinamento e supporto.

Tale attività ha comportato che, fin dall'anno 2006, la Regione abbia precisato come non si debbano applicare in modo estensivo e automatico, da parte degli Enti di gestione delle Aree

protette, le limitazioni previste dalla normativa, sia in materia di contenimento generale della spesa, che di spesa del personale, in quanto tali limiti, con riguardo ai fondi trasferiti dalla Regione agli Enti, devono essere rispettati a monte, nell'ambito del Bilancio regionale (v. D.G.R. n. 52-3318 del 3/7/2006).

Con D.G.R. n. 33-7927 del 23/11/2018 ("Art. 19, comma 4 della L. R. 29 giugno 2009, n. 19 "Testo unico sulla tutela delle aree naturali e della biodiversità": indirizzi agli Enti di gestione delle aree naturali protette per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale per il triennio 2018/2020 ai sensi del D. lgs 165/2001 s.m.i. e del DM 8 maggio 2018") sono stati forniti agli Enti di gestione delle Aree naturali protette indirizzi finalizzati alla redazione e all'approvazione dei Piani triennali dei fabbisogni del personale per il triennio 2018-2020, al fine di attuare i disposti dell'art. 6 ter del D. Lgs n. 165/2001 "Testo unico sul Pubblico impiego" come modificato dal D. Lgs n. 75/2017 (cd. "riforma Madia).

La sopracitata D.G.R. deve essere peraltro considerata alla luce delle già citate direttive della Regione Piemonte, che fissano la spesa massima consentita all'Ente nell'ambito dello stanziamento sul capitolo 169754 del Bilancio di previsione regionale.

3.2 La spesa di personale: le componenti

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa ai sensi della Circolare n. 9/2006 del Ministero dell'Economia e delle Finanze, Ragioneria generale dello Stato, sono:

- retribuzioni lorde - trattamento fisso ed accessorio - corrisposte al personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile;
- oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
- Irap;
- oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo.

Le componenti da escludere dall'ammontare della spesa di personale sono:

- spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.c., Sez. Autonomie, del. n. 21/2014);
- oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
- spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo;
- spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici;
- altre spese escluse ai sensi della normativa vigente, da specificare con il relativo riferimento normativo.

Va evidenziato, in merito, come la Regione Piemonte con D.G.R. n. 40-6162 del 23/7/2013, abbia definito gli indirizzi per la determinazione del budget e il riequilibrio delle risorse riservate al salario accessorio e all'area delle posizioni organizzative e alte professionalità degli Enti di gestione delle Aree protette regionali (definiti "incarichi di Elevata Qualificazione" nel CCNL del 16/12/2022).

4. FACOLTÀ DI ASSUNZIONE DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

La Regione Piemonte, a seguito di adeguato monitoraggio, ha definito le risorse disponibili per affrontare la generale situazione di carenza di personale, privilegiando la risoluzione delle situazioni di più urgente criticità, in termini di organico in servizio.

La disponibilità economica per assunzioni presso l'Ente risulta pertanto fissata nei seguenti termini:

PERSONALE DIRIGENTE

Anno 2023: € 0,00

Anno 2024: € 0,00

Anno 2025: € 0,00.

PERSONALE NON DIRIGENTE

Anno 2023: € 0,00

Anno 2024: € 0,00

Anno 2025: € 0,00

5. ASSUNZIONI DI PERSONALE CON CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO E DI SOMMINISTRAZIONE

Alla luce di quanto sancito con la già citata D.G.R. n. 40-5803 del 20 ottobre 2017 ("Art. 19, comma 4 della L.R. 29 giugno 2009, n. 19 "Testo unico sulla tutela delle aree naturali e della biodiversità": indirizzi per il Sistema degli Enti di gestione delle aree naturali protette per la pianificazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2017/2019 ai sensi del D. Lgs 165/2001 come modificato dal D. Lgs 25 maggio 2017, n. 75"), l'Ente ha provveduto ad avviare, con Deliberazione Consigliare n. 073 del 16.12.2019, un piano per le assunzioni a tempo determinato, nel rispetto della normativa vigente in materia (D. Lgs 165/2001 come modificato dal D. Lgs 25 maggio 2017, n. 75; D.L. n. 78/2010; D. Lgs. n. 81/2015; Deliberazione della sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 1/2017) e dei vincoli di Bilancio.

6. STATO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO

6.1 L'organizzazione

L'Ente di gestione delle Aree protette del Monviso è istituito a far data dal 01/01/2016 con L.R. n. 19/2015, di modifica della L.R. n. 19/2009.

Con deliberazione del Consiglio dell'Ente n. 070 del 17 dicembre 2018, è stato definito il nuovo assetto organizzativo dell'Ente che prevede, oltre alla Direzione, una Posizione organizzativa di tipo A (supporto alla Direzione, coincidente con una P.O. di tipo C secondo le fasce retributive di cui alla D.C. n. 030 del 12/10/2021 di modifica della D.C. n. 039 del 12/06/2019, che ha recepito la D.G.R. 22-6617 del 16/03/2018) e la conferma dei servizi denominati "Vigilanza", "Tecnico", "Bilancio e personale", "Promozione"; con deliberazione del Consiglio dell'Ente n. 012 del 25/05/2020 è stata prevista un'ulteriore Posizione organizzativa di tipo E, secondo la graduazione di cui ai succitati atti.

Ai sensi del C.C.N.L. del 16/11/2022, le posizioni organizzative sono ora assimilabili agli "Incarichi di Elevata Qualificazione" ed i relativi importi, stabiliti con D.G.R. n. 22-6617 del 16/03/2018, sono compatibili con quanto previsto dall'art. 17.

6.2 Il personale a tempo indeterminato

Alla luce delle sostanziali limitazioni alle assunzioni fino ad oggi intervenute, i dipendenti a tempo indeterminato attualmente in servizio presso l'Ente sono 16 (15,33 equivalenti a tempo pieno) come di seguito suddivisi per categoria:

- n. 1 Dirigente;
- n. 5 Funzionari ed Elevata Qualificazione (4,75 eq. a tempo pieno);
- n. 8 Istruttori (7,58 eq. a tempo pieno)
- n. 2 Operatori esperti.

La predetta situazione deriva dall'attuazione dell'art. 58 della L.R. n. 19/2009 e s.m.i. citato in premessa.

6.3 Il personale a tempo determinato - somministrazione

Richiamato quanto riportato al precedente punto 5, si evidenzia come da ultimo la Regione Piemonte con nota prot. n. 0004800 del 19/12/2018, abbia precisato che *"nelle more del processo di riequilibrio e riassetto dell'organico del sistema, da operarsi tramite le procedure di assunzione di personale a tempo indeterminato, gli Enti che dispongono o che disporranno di un avanzo vincolato alle spese per il personale, oppure di risorse derivanti dai c.d. risparmi da part time, potranno utilizzare le stesse per assunzioni a tempo determinato sempre nei limiti previsti dalla*

normativa vigente e a fronte di valutazioni relative all'assolvimento degli oneri di spesa in materia di personale che l'ente è tenuto per legge ad onorare”.

6.4 La dotazione organica attuale

Alla luce di quanto deliberato dalla Giunta Regionale con D.G.R. n. 1-5354 del 15 luglio 2022, la dotazione organica dell'Ente presenta la seguente situazione:

Area	Servizio	% Approvata	Stato servizio	Copertura oraria	Posizione Economica ex CCNL 21.05.2018	Note
Dirigente	Direzione	100	In servizio	100	Dir.	
Funzionari ed Elevata Qualificazione	Amministrativo	100	Da assumere	0	D1	
Funzionari ed Elevata Qualificazione	Bilancio e Personale	100	In servizio	75	D7	
Funzionari ed Elevata Qualificazione	Tecnico	100	In servizio	100	D7	
Funzionari ed Elevata Qualificazione	Tecnico	100	In servizio	100	D4	
Funzionari ed Elevata Qualificazione	Valorizzazione e tutela del Territorio	100	In servizio	100	D1	
Funzionari ed Elevata Qualificazione	Responsabile Vigilanza	100	In servizio	100	D6	
Istruttore	Vigilanza	100	In servizio	100	C5	
Istruttore*	Vigilanza	100	In servizio	100	C1	Assunzione con decorrenza 16.01.2023
Istruttore*	Vigilanza	100	In servizio	100	C1	Assunzione con decorrenza 16.01.2023
Istruttore**	Vigilanza	100	Da assumere	0	C1	Dipendente in mobilità volontaria con decorrenza 01.12.2022
Istruttore	Bilancio e Personale	100	In servizio	100	C6	
Istruttore	Amministrativo	100	In servizio	83	C6	
Istruttore	Amministrativo	100	In servizio	100	C1	
Istruttore	Valorizzazione e tutela del Territorio	100	In servizio	75	C6	
Istruttore	Promozione	100	In servizio	100	C1	
Istruttore	Tecnico	100	Da assumere	0	C1	
Operatore esperto	Tecnico	100	In servizio	100	B5	
Operatore esperto	Tecnico	100	In servizio	100	B6	

6.5 Categorie protette

Dal 15/10/2020, l'Ente è tenuto al rispetto degli obblighi di cui all'art. 3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68, nella misura in cui il computo dei dipendenti prescinde dalla percentuale di tempo lavorato (part-time o tempo pieno).

6.6 Gli adempimenti prodromici alle assunzioni

Con riferimento ai punti rassegnati nella tabella riportata al § 2. del presente Piano:

- Punto 2: la ricognizione corrisponde a quanto riportato nei precedenti § 6.2, 6.4
- Punto 3, 9 e 11: con la verifica di regolarità contabile del provvedimento di approvazione del presente Piano e di avvio del procedimento di assunzione di nuovo Personale si attesta, in base a certificazione del Responsabile del Servizio "Bilancio e Personale", il rispetto degli adempimenti di cui trattasi;
- Punti 4, 5 e 8: si rimanda alle previsioni della D.G.R. n. 52-3318 del 3/7/2006 e da ultimo alla D.G.R. n. 33-7927 del 23/11/2018, in base a quanto riportato al § 3.1;
- Punto 6: il vigente "Piano triennale dei Fabbisogni di Personale 2023-2025" è stato approvato con precedente D.C. n. 03/2023 (allegato 4 al Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025);
- Punto 7: il vigente "Piano della Performance 2023-2025" è stato approvato con precedente D.C. n. 03/2023 (allegato 1 al Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025);
- Punto 10: l'Ente non risulta beneficiario degli spazi finanziari di cui trattasi.

6.7 L'individuazione del budget per le assunzioni

Il Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122, ha introdotto, a decorrere dal 1 gennaio 2011, un regime vincolato per le assunzioni di personale, prevedendo, nello specifico, che gli Enti, subordinatamente alla verifica degli adempimenti di cui al precedente § 6.6, possano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una percentuale predefinita della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente. Tale percentuale è stata oggetto di revisione ad opera di diversi interventi normativi.

È peraltro fondamentale richiamare quanto già esposto in merito alla non applicazione, in modo estensivo ed automatico da parte degli Enti di gestione, delle limitazioni previste dalla normativa sia in materia di contenimento generale della spesa, che di spesa del personale, in quanto tali limiti per i fondi trasferiti dalla Regione agli Enti devono essere rispettati nell'ambito del Bilancio regionale.

Richiamando i contenuti della D.G.R. n. 33-7927 del 23/11/2018 ["Art. 19, comma 4 della l.r. 29 giugno 2009, n. 19 (Testo unico sulla tutela delle aree naturali e della biodiversità): indirizzi agli Enti di gestione delle aree naturali protette per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale per il triennio 2018/2020 ai sensi del D.lgs 165/2001 s.m.i. e del DM 8 maggio 2018"], con nota n.13.180.40/TRASF/6/2023A – prot. 0002687 del 28/06/2023, la Regione Piemonte, nel dare indirizzi per la predisposizione dei Piani dei fabbisogni di personale degli Enti di gestione delle Aree naturali protette per il triennio 2023-2025, stabilisce che la spesa consolidata sia incrementata ai sensi del vigente CCNL 2019-2021. A livello di Sistema, lo stanziamento è stato effettuato sul capitolo 169754 del Bilancio di previsione finanziario 2023 – 2025 approvato con la legge regionale 24 aprile 2023, n.6 "*Bilancio di previsione finanziario 2023-2025*".

La spesa storica del personale dell'Ente (vedi § 6.2 e 6.4), è riconducibile alle assegnazioni riconosciute dalla Regione Piemonte, aggiornate al CCNL Enti Locali del 16/11/2022.

Ciò premesso, si richiamano le direttive della Regione Piemonte (nota prot. n. 0004800 del 19/12/2018, nota prot. n. 0004800 del 27/11/2019, nota prot.0004685 del 03/12/2020, nota prot.0003612 del 08/09/2021 e nota prot.0002259 del 31/05/2022), prendendo atto che l'assegnazione 2023, ai sensi della comunicazione della Regione Piemonte prot. EGAP Monviso n. 0002687 del 28/0/2023, è stata quantificata in € 1.032,331,00.

Alla luce di quanto esposto, si riassume come di seguito la disponibilità dell'Ente per assunzioni, da

realizzare nel triennio 2023-2025:

Anno	Budget per nuove assunzioni	Avanzo vincolato anno precedente ***	Importo personale dirigenziale	Importo personale categorie	Budget residuo presunto ****
2023	0,00	225.785,00	0,00	0,00	185.785,00 *
2024	185.785,00	n.d.	0,00	0,00	158.285,00 **
2025	€. 0,00	n.d.	€. 0,00	€. 0,00	€. 0,00

* dedotte spese per € 40.000 impegnate per personale in somministrazione lavoro - anno 2023

** dedotte spese per € 27.500 impegnate per personale in somministrazione lavoro - anno 2024

*** Deliberazione di Consiglio n. 33/2023

**** Somme disponibili per contratti di lavoro a tempo determinato, secondo quanto stabilito dalla Regione Piemonte con nota prot. n. 0004800/2018

6.8 I criteri di calcolo degli oneri per nuove assunzioni

A fronte del budget assegnato non sono state autorizzate assunzioni di nuovo personale ma solo la sostituzione del personale cessato per dimissioni o pensionamento.

7. LA PROGRAMMAZIONE DI FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2023-2025

La programmazione del fabbisogno di personale è predisposta:

- indicando i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti;
- attestando, con il presente Piano, l'assenza oggettiva di eccedenze e personale in sovrannumero.

7.1 - ANNO 2023 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

Per l'anno 2023 è prevista l'acquisizione del seguente personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, già autorizzato nelle annualità precedenti.

Numero	Area	Servizio	Regime orario	Modalità assunzione	Utilizzo budget 2023
1	Istruttori	Tecnico	Tempo pieno	Mobilità esterna o eventuale utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti o concorso pubblico	€. 42.704
1	Istruttori	Vigilanza	Tempo pieno	Mobilità esterna o eventuale utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti o concorso pubblico	€ 44.624
1	Istruttori	Bilancio e Personale	Tempo parziale (50%)	Mobilità esterna o eventuale utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti o concorso pubblico	€ 21.352
1	Funzionari ed Elevata Qualificazione	Promozione	Tempo parziale (50%)	Mobilità esterna o eventuale utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti o	€ 22.685

				concorso pubblico	
--	--	--	--	-------------------	--

7.2 - ANNO 2024 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

Per l'anno 2024 non è attualmente prevedibile l'acquisizione di personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, salvo ulteriori assegnazioni vincolate da parte della Regione Piemonte e conseguente aggiornamento del presente Piano.

7.3 - ANNO 2025 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

Per l'anno 2025 non è attualmente prevedibile l'acquisizione di personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, salvo ulteriori assegnazioni vincolate da parte della Regione Piemonte e conseguente aggiornamento del presente Piano.

8. LA COMPATIBILITA' DELLE AZIONI DI RECLUTAMENTO A TEMPO INDETERMINATO TRIENNIO 2023-2025

Le azioni di reclutamento dettagliate al precedente punto 7 sono compatibili con il budget a disposizione dell'Ente, a seguito di specifica assegnazione 2023.

Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale dell'Ente per il triennio 2023-2025 risulta pertanto coerente con quanto stanziato dalla Regione Piemonte sul capitolo 169754 del Bilancio regionale con il criterio dell'invarianza della spesa storica consolidata, fatti salvi gli aggiornamenti e le disposizioni contrattuali intervenuti, rappresentata a livello di Sistema dallo stanziamento, non superando, con le azioni di reclutamento programmate, la spesa massima riconosciuta dalla Regione Piemonte.

9. LE ASSUNZIONI DEL TRIENNIO 2023-2025 DI PERSONALE APPARTENENTE ALLE CATEGORIE PROTETTE

Nell'attuazione del presente Piano, l'Ente si fa carico degli obblighi eventualmente imposti dalla Legge 12 marzo 1999, n. 68 e s.m.i., prendendo atto dell'esclusione del personale appartenente alle categorie protette sia dai vincoli in materia di assunzioni, che da quelli relativi alla spesa storica, così come previsto dall'art. 7, comma 6 del D.L. n. 101/2013 e dall'art. 3, comma 6 del D. L. n. 90/2014.

10. LE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO DEL TRIENNIO 2023-2025

La programmazione del fabbisogno di personale a tempo determinato è predisposta in attuazione della Deliberazione della Giunta Regionale 20 ottobre 2017, n. 40-5803 ("Art. 19, comma 4 della l.r. 29 giugno 2009, n. 19 <Testo unico sulla tutela delle aree naturali e della biodiversità>: indirizzi per il Sistema degli Enti di gestione delle aree naturali protette per la pianificazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2017/2019 ai sensi del D.Lgs 165/2001 come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75"), con la quale l'Ente è stato autorizzato ad assumere personale a tempo determinato e/o con contratto di somministrazione di lavoro.

Come già evidenziato la Regione Piemonte con nota prot. n. 0004800 del 19/12/2018, ha precisato che *"nelle more del processo di riequilibrio e riassetto dell'organico del sistema, da operarsi tramite le procedure di assunzione di personale a tempo indeterminato, gli Enti che dispongono o che disporranno di un avanzo vincolato alle spese per il personale, oppure di risorse derivanti dai c.d. risparmi da part time, potranno utilizzare le stesse per assunzioni a tempo determinato sempre nei limiti previsti dalla normativa vigente e a fronte di valutazioni relative all'assolvimento degli oneri di spesa in materia di personale che l'ente è tenuto per legge ad onorare"*.

10.1 - ANNO 2023 – Acquisizioni di personale a tempo determinato - somministrazione

Si dà atto che la Deliberazione di approvazione del presente Piano dà mandato al Direttore dell'Ente di provvedere, nei limiti consentiti dalla normativa vigente e dalle disponibilità di Bilancio, all'integrazione dell'Organico disponibile con personale a tempo determinato, fermo restando che la stabilità dell'assetto organizzativo attualmente previsto già beneficia del supporto di personale a

tempo determinato al Servizio Bilancio e Personale e al servizio Promozione, per implementare l'attività di "addetto stampa".

Di seguito si evidenziano i profili professionali attualmente assunti presso l'Ente:

Numero	Area	Servizio	Regime orario	Modalità assunzione	Stima Utilizzo budget 2023
1	Istruttori	Bilancio e Personale	Tempo pieno	Contratto somministrazione	€ 38.500
1	Funzionari ed Elevate Qualificazioni	Promozione	Part time	Contratto Somministrazione	€ 28.500

Inoltre, come dato atto dall'art. 4) del disposto della Deliberazione n. 03/2023 di approvazione del PIAO, per esigenze straordinarie dell'Ente si potrà ricorrere ad assunzioni di personale a tempo determinato, nel rispetto della vigente normativa e imputando le spese a risorse presenti nell'avanzo vincolato per spese del personale.

11. DOTAZIONE ORGANICA DEL PERSONALE DELL'ENTE

L'Ente di gestione delle Aree protette del Monviso, ai sensi di quanto stabilito dalla D.G.R. n. 33-7927 del 23/11/2018, nell'approvare il presente Piano Triennale dei Fabbisogni di proprio personale per il triennio 2023-2025, nel rispetto delle somme assegnate dalla Regione Piemonte, stabilisce di:

- Parametrare al 50% la posizione di Funzionario
- Istituire una posizione di Istruttore – part time al 50%.

Area	% Approvata	Stato servizio	Copertura oraria	Posizione Economica ex CCNL 21.05.2018	Note
Dirigente	100	In servizio	100	Dir.	
Funzionari ed Elevata Qualificazione	50	Da assumere	0	D1	
Funzionari ed Elevata Qualificazione	100	In servizio	75	D7	Personale attualmente in regime di "part-time", per il quale le risorse corrispondenti sono utilizzabili per assunzioni a tempo determinato, stanti le direttive della Regione Piemonte prot. n. 0004800 del 19/12/2018.
Funzionari ed Elevata Qualificazione	100	In servizio	100	D7	
Funzionari ed Elevata Qualificazione	100	In servizio	100	D4	
Funzionari ed Elevata Qualificazione	100	In servizio	100	D1	

Funzionari ed Elevata Qualificazione	100	In servizio	100	<i>D6</i>	
Istruttore	100	In servizio	100	<i>C5</i>	
Istruttore	100	In servizio	100	<i>C1</i>	
Istruttore	100	In servizio	100	<i>C1</i>	
Istruttore	100	Da assumere	0	<i>C1</i>	Dipendente in mobilità con decorrenza 01.12.2022
Istruttore	100	In servizio	100	<i>C6</i>	
Istruttore	100	In servizio	83	<i>C6</i>	Personale attualmente in regime di "part-time", per il quale le risorse corrispondenti sono utilizzabili per assunzioni a tempo determinato, stanti le direttive della Regione Piemonte prot. n. 0004800 del 19/12/2018.
Istruttore	100	In servizio	100	<i>C1</i>	
Istruttore	100	In servizio	75	<i>C6</i>	Personale attualmente in regime di "part-time", per il quale le risorse corrispondenti sono utilizzabili per assunzioni a tempo determinato, stanti le direttive della Regione Piemonte prot. n. 0004800 del 19/12/2018.
Istruttore	100	In servizio	100	<i>C1</i>	
Istruttore	50	Da assumere	0	<i>C1</i>	
Istruttore	100	Da assumere	0	<i>C1</i>	Procedura di assunzione approvata con la Dotazione Organica 2020/2021/2022 ed attualmente in corso di definizione.
Operatore esperto	100	In servizio	100	<i>B5</i>	
Operatore esperto	100	In servizio	100	<i>B6</i>	