



PIANO TRIENNALE

DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2025-2027

(Approvato con Delibera di Consiglio n. del 21/01/2025)

1. PREMESSA

L'Ente di gestione delle Aree protette del Ticino e del lago Maggiore (da ora Ente) ai sensi dell'art. 11 della L.R. n. 19/2009 e s.m.i. è Ente strumentale di diritto pubblico della Regione Piemonte.

Nell'attuazione della normativa di settore in merito 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 propri compiti istituzionali con personale proprio, rimanendo però in capo alla Giunta regionale la definizione delle dotazioni organiche degli Enti stessi.

La norma infatti, coerentemente con quanto sopra evidenziato, prevede che al personale degli Enti di gestione delle Aree protette piemontesi si applichi "lo stesso stato giuridico ed economico del personale regionale". Pertanto l'art. 22, comma 2, lettera a) della L.R. n. 19/2009 prevede che la Regione assicuri agli Enti di gestione delle Aree naturali protette, mediante assegnazioni ordinarie, la copertura degli oneri del loro personale dipendente, costituendo ciò una spesa obbligatoria del Bilancio della Regione stessa.

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di 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 e di finanza pubblica. La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a 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.

Pertanto 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.

Preso inoltre atto che ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come novellato dall'art. 4 del D.Lgs n. 75/2017, con il decreto del Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione dell'8 maggio 2018, previa intesa in sede di Conferenza unificata, sono state adottate le Linee di indirizzo, di natura non regolamentare, per la predisposizione del Piano da parte delle amministrazioni pubbliche: le linee guida, dunque, definiscono la metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adotteranno in sede applicativa.

Ai sensi di quanto previsto dal D.Lgs. n. 75/2017 e dalle predette linee guida:

- 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;
- viene superato il concetto di dotazione organica come contenitore rigido da cui partire per la predisposizione del Piano. Il nuovo concetto di dotazione organica rappresenta, invece, un valore finanziario destinato all'attuazione del Piano nei limiti delle risorse quantificate sulla base del personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente; detto valore finanziario deve necessariamente rientrare nei limiti della spesa per il personale consentiti dalla legge e degli stanziamenti di bilancio;
- l'aver assolto agli obblighi della programmazione del fabbisogno di personale è una condizione necessaria per poter dar corso a nuove assunzioni di 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 e di trasparenza. 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 8/5/2018 specifica che la comunicazione del Piano al SICO 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
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.
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.
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 (quindi dal 2018).	- 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).
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.
Mancato conseguimento del saldo 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. 475, legge n. 232/2016; - circolare RGS 3.4.2017, n. 17.
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.
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.
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.
Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di	Divieto di assunzione di personale	- art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016.

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, legge n. 196/2009).	a qualsiasi titolo (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti).	
Comunicazioni dovute dagli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell'art. 1, comma 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, comma 508, L. n. 232/2016; - DPCM n. 21/2017.
Mancata certificazione di un credito nei confronti delle PA.	Divieto di procedere ad assunzioni di personale per la durata dell'inadempimento.	- art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008.

3 CAPACITA' ASSUNZIONALI E SPESE DI PERSONALE

3.1 Il principio di contenimento della spesa e capacità assunzionale

Come già indicato in premessa, l'Ente di gestione delle Aree protette del Ticino e del Lago Maggiore, ai sensi dell'art. 11 della L.R. n. 19/2009 e s.m.i. è Ente strumentale di diritto pubblico della Regione Piemonte.

Nell'attuazione della normativa di settore in merito alla capacità assunzionale di personale dipendente va pertanto considerato come, ai sensi dell'art. 19, comma 4 L.R. n. 19/2009 e s.m.i., sia la Giunta regionale a definire le dotazioni organiche degli Enti di gestione. La norma infatti, coerentemente con quanto sopra evidenziato, prevede che al personale degli Enti di gestione delle Aree protette piemontesi si applichi "lo stesso stato giuridico ed economico del personale regionale".

E' opportuno inoltre evidenziare come la Regione Piemonte, ai sensi dell'art. 29 della L.R. n. 19/2009 e s.m.i., eserciti nei confronti degli Enti gestori di Aree protette attività di indirizzo, coordinamento e verifica.

La Regione Piemonte, fin dall'anno 2006, nell'attuare le proprie prerogative di coordinamento e verifica, è sempre intervenuta nello specificare come non si dovessero applicare in modo estensivo e automatico da parte degli Enti di gestione le 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 fossero già assolti a monte nell'ambito del Bilancio regionale. Tale previsione si ritrova infatti già nella 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 (c.d. riforma Madia).

Anche in tale occasione la Regione Piemonte, nel dare indirizzi per la predisposizione dei Piani dei fabbisogni di personale, coerentemente stabilisce che "(...) i Piani triennali dei fabbisogni per il triennio 2018-2020 degli Enti di gestione delle Aree naturali protette, nell'intento di sortire un maggior riequilibrio delle risorse umane all'interno delle strutture degli Enti, nel rispetto del personale in servizio, devono essere coerenti nel loro insieme con il criterio dell'invarianza della spesa storica consolidata, rappresentata a livello di Sistema dallo stanziamento sul capitolo 169754 del Bilancio di previsione finanziario 2018 – 2020 approvato con la legge regionale 5 aprile 2018, n. 4".

A tal proposito la nota attuativa del Settore Biodiversità e Aree naturali (prot. n. 5377 del 18/12/2018), Settore regionale competente, fissa la spesa massima riconosciuta all'Ente nell'ambito dello stanziamento sul capitolo 169754 del Bilancio di previsione finanziario 2018 – 2020 della Regione Piemonte così come la nota attuativa del Settore Biodiversità e Aree naturali (prot. n. 4582 del 03/12/2019), ribadisce che i Piani triennali dei fabbisogni dovranno essere approvati ai sensi dell'art. 6 comma 3 D. Lgs. 165/01 che richiede che in sede di definizione del piano ciascuna Amministrazione garantisca la neutralità finanziaria dell'operazione al fine di non generare ulteriori oneri per la finanza pubblica.

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, delib. 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.

La Regione Piemonte con D.G.R. n. 40-6162 del 23/7/2013 ha definito inoltre 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.

1. FACOLTÀ ASSUNZIONALI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

La Direzione regionale Ambiente, Governo e Tutela del territorio - Settore Biodiversità e Aree naturali della Regione Piemonte ora divenuto Settore Sviluppo sostenibile, biodiversità e aree naturali, Settore competente per materia, al fine di supportare e coordinare gli Enti di gestione nella fase di programmazione dei fabbisogni di personale secondo i dettami della normativa vigente nonché al fine di assicurare a livello di Sistema il rispetto dei vincoli finanziari di neutralità finanziaria sopra citati, ha provveduto ad aggiornare il monitoraggio già avviato nell'anno 2017, nelle more

dell'emanazione delle "Linee guida", onde verificare puntualmente la consistenza del personale in servizio presso ogni Ente, al netto delle cessazioni verificatesi e previste onde modulare le conseguenti necessità di incremento dell'organico.

Il suddetto Settore, competente al coordinamento degli Enti di gestione, a conclusione di tale azione di monitoraggio, effettuato anche sotto il profilo della quantificazione della spesa per il personale attualmente in servizio, resasi necessaria alla luce dell'entrata in vigore e dell'applicazione del nuovo CCNL del Comparto Funzioni locali del 21 maggio 2018, 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, proprie di talune strutture, caratterizzate da un evidente squilibrio nel rapporto tra territori gestiti e personale addetto, in riferimento alle Aree naturali protette di competenza e ai Siti della rete Natura 2000 oggetto di gestione delegata.

Il Settore della Regione Piemonte ha pertanto definito le capacità economiche assunzionali dell'Ente per l'annualità 2024 con nota prot. n. 2632 del 27/5/2024.

Nella comunicazione anno 2024 di cui sopra si precisa che:

- "con riferimento al PTFP 2024-2026 per l'annualità 2024 le risorse non sono destinate a nuove assunzioni;
- le risorse potranno essere utilizzate per i turn over di eventuali cessazioni riferite all'annualità 2024, a seguito dell'approvazione della dotazione organica con Deliberazione di Giunta Regionale;
- l'ente può utilizzare le risorse disponibili nell'avanzo vincolato alle spese per il personale a copertura degli oneri per arretrati contrattuali derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale, compresi quelli generati dalle progressioni orizzontali attuate dall'Ente."

Il presente Piano è stato redatto sulla base delle risorse finanziarie assegnate all'Ente dalla Regione nell'anno 2024. Essendo un Ente a finanza derivata dalla Regione, il Piano proposto sarà da integrare/aggiornare a seguito della comunicazione dei fondi disponibili da parte della Regione sull'anno 2025.

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

A norma dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D. Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...".

Art. 23 D. Lgs. n. 81/2015: salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente.

Art. 31 D.Lgs. n. 81/2015: al comma 2 prevede esenzioni dai suddetti limiti quantitativi.

L'art. 60 comma 3 del CCNL Comparto Funzioni Locali del Triennio 2019/2021 del 16/11/2022 prevede: "Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascun ente complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. (...) Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio al momento dell'assunzione".

6. STATO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO

6.1 L'organizzazione

L'Ente di gestione delle Aree protette del Ticino e del Lago Maggiore è stato istituito a far data dal 1/1/2016 con L.R. n. 19/2015 di modifica della L.R. n. 19/2009.

Con deliberazione del Consiglio dell'Ente n. 32 del 16/4/2024 sono stati dati indirizzi per la revisione della struttura organizzativa dell'Ente che prevede, oltre alla Direzione, 3 Settori funzionali denominati Settore Amministrativo, Settore Tecnico e Settore Vigilanza.

La struttura è disegnata per rispondere adeguatamente alla domanda esterna e interna di servizi, con l'obiettivo di favorire la capacità di "governance" dei servizi, l'efficientamento dei processi e delle funzioni, e lo sviluppo di competenze allineate al nuovo ruolo richiesto all'Ente pubblico.

6.2 Il personale a tempo indeterminato

La programmazione del fabbisogno di personale negli anni antecedenti al periodo previsto dal presente Piano è stata attuata in ossequio a quanto previsto dall'art 19 della L.R. n. 19/2009 e s.m.i. in stretto accordo e dialogo con il competente Settore della Regione Piemonte.

La vigente Dotazione organica dell'Ente, riferita all'annualità 2024, è stata approvata con la D.G.R. n. 16-87/2024/XII del 2/08/2024.

Alla data dell'1/1/2025, così come da dotazione organica soprarichiamata, l'Ente ha n. 39 dipendenti in servizio, di seguito suddivisi per aree (di cui al CCNL 16/11/2022):

- n. 1 Dirigente/Direttore;
- n. 11 dipendenti Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni (ex cat. D);
- n. 14 dipendenti Area degli Istruttori (ex cat. C);
- n. 13 dipendenti Area degli Operatori Esperti (ex cat. B).

(I dipendenti in servizio sono una parte dei dipendenti in servizio al 31.12.2015 nell'Ente di gestione delle aree Protette del Ticino e del Lago Maggiore e nell'Ente di Gestione delle Riserve Pedemontane e delle Terre d'acqua. Alla data del 1.1.2016 risultavano in servizio n. 50 dipendenti pari al 63,29% della dotazione organica complessiva di 79 posti derivante dalla somma delle dotazioni organiche dei due Enti come da DGR 43-2474 del 20.03.2006.)

A fine anno 2024 è cessato dal servizio n. 1 dipendente dell'Area degli Operatori Esperti con profilo professionale di Esecutore tecnico.

Nel corso dell'annualità 2025 è prevista la cessazione di n. 2 dipendenti appartenente all'Area dei Funzionari e dell'E.Q., con profilo professionale di Guardiaparco - Funzionario Responsabile Settore Vigilanza e di n. 1 dipendente, Area degli Istruttori, con profilo professionale di Guardiaparco Agente di Vigilanza.

L'Ente oggi gestisce 3 parchi naturali (Parco Naturale del Ticino, Parco Naturale dei Lagoni di Mercurago, Parco Naturale delle Lame del Sesia) e 12 riserve naturali (Riserva naturale della Bessa, Riserva naturale delle Baragge, Riserva naturale del Parco Burcina Felice Piacenza, Riserva naturale della Garzaia di Villarboit, la Riserva naturale della Garzaia di Carisio, Riserva naturale della palude di Casalbeltrame, Riserva naturale dei Canneti di Dormelletto, Riserva naturale di Fondo Toce, Riserva naturale di Bosco Solivo, Riserva naturale del Monte Mesma, Riserva naturale del Colle di Buccione, Riserva naturale Spina Verde); a queste aree, tutte designate Siti Natura 2000 ad eccezione del Parco Burcina, del Monte Mesma, della Torre di Buccione, del Bosco solivo e della Garzaia di Villarboit si devono aggiungere altre aree della Rete Natura 2000 designate come ZSC e

cioè la Garzaia del Rio Druma, l'Agogna Morta e la Baraggia di Bellinzago e come ZPS, cioè la Lama del Badiotto e Garzaia della Brarola e le Garzaie Novaresi.

Per avere un parametro cognitivo la superficie di territorio delle Aree Protette gestite è di oltre 15.000 ettari distribuita sul territorio di 4 province e coinvolge più di 60 Comuni; questo ha comportato un'estrema difficoltà di gestione di territorio distanti fra di loro anche più di 100 km ed in aree amministrative diverse con caratteristiche molto differenti: si passa dalle aree fluviali a quelle lacuali, fino al giardino botanico della Burcina, alle aree baragge ed alla Riserva particolare della Bessa.

L'Ente è stato inoltre riconosciuto quale Centro di Riferenza per la gestione di specie animali selvatiche denominato "Ittiofauna" in associazione con l'Ente di Gestione delle Aree Protette dei Parchi Reali e all'Ente di Gestione delle Aree Protette del Po Piemontese.

Inoltre l'area est della Provincia di Novara e della Provincia del VCO, insieme a quella lombarda, è stata riconosciuta come Riserva della Biosfera nell'ambito del programma MAB UNESCO.

Da ultimo, sempre la Regione Piemonte, con Legge n.11 del 27 Marzo 2019 e s.m.i. "Modifiche normative e cartografiche alla legge regionale 29 giugno 2009 n. 19 (Testo unico sulla tutela delle aree naturali e della biodiversità)" ha assegnato dal 01.01.2021 all'Ente anche la gestione della Riserva naturale Spina Verde.

Quanto sopra per sottolineare come, il ritardo nella piena attuazione della dotazione organica storica, sommato all'assenza di previsioni assunzionali negli anni passati dettati da normative sempre più stringenti, unite alle previsioni di maggiori competenze richieste all'Ente evidenziano una situazione di forte sofferenza con particolare riferimento ad alcune categorie e profili professionali, che portano a prendere atto dell'assoluta necessità e urgenza nell'attuazione del presente Piano.

L'Ente pertanto, preso atto di quanto argomentato e motivato ai punti precedenti, rientra pienamente nella casistica delineata dalla D.G.R. n. 33-7927 del 23/11/2018 "(...) situazioni di più urgente criticità in termini di organico in servizio, proprie di talune strutture, caratterizzate da un evidente squilibrio nel rapporto tra territori gestiti e personale addetto, in riferimento alle Aree naturali protette di competenza e ai Siti della rete Natura 2000 oggetto di gestione delegata".

6.3 Il personale a tempo determinato – somministrazione

Con 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", l'Ente è stato autorizzato, nelle more dell'emanazione delle "Linee guida" ministeriali, ad assumere personale a tempo determinato e/o con contratto di somministrazione di lavoro.

Da ultimo il Settore Biodiversità e Aree naturali della Regione Piemonte con nota ns. prot. n. 5377 del 18/12/2018 ha precisato come "nelle more del processo di riequilibrio e riassetto dell'organico del sistema, da operarsi tramite le procedure assunzionali di personale a tempo indeterminato, gli Enti che dispongono o che disporranno di un avanzo vincolato alle spese per il personale a fronte dei trasferimenti di seguito comunicati, 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".

Con la Deliberazione n. 80 del 7/11/2023, il Decreto n. 11 del 3/4/2024, ratificato con Deliberazione di Consiglio n. 24 del 16/4/2024, e da ultimo la Deliberazione n. 96 del 30/10/2024 vengono formulati indirizzi per la destinazione dell'avanzo del fondo vincolato alle spese di personale per i seguenti profili attivati con contratto di somministrazione:

- n. 4 Istruttori tecnici di cui n. 2 in scadenza al 31/5/2025, n. 1 in scadenza al 20/10/2025, n. 1 in scadenza al 30/11/2025 e n.1 in scadenza al 14/2/2026
- n. 1 Istruttore Amministrativo scadenza 31/5/2025

6.4 La dotazione organica

La dotazione organica vigente (2024) approvata dalla Regione Piemonte con D.G.R. n. 16-87/2024/XII del 2/08/2024:

N°	Ex Cat. Giuridica	Area Professionale - Profilo professionale	Percentuale di copertura in ingresso
1	B	OPERATORI ESPERTI - Esecutore Tecnico	50%
2	B	OPERATORI ESPERTI - Esecutore Tecnico	100%
3	B	OPERATORI ESPERTI - Esecutore Tecnico	100%
4	B	OPERATORI ESPERTI - Esecutore Tecnico	100%
5	B	OPERATORI ESPERTI - Esecutore Tecnico	100%
6	B	OPERATORI ESPERTI - Esecutore Tecnico	100%
7	B	OPERATORI ESPERTI - Esecutore Tecnico	100%
8	B	OPERATORI ESPERTI - Esecutore Tecnico	100%
9	B	OPERATORI ESPERTI - Esecutore Tecnico	100%
10	B	OPERATORI ESPERTI - Esecutore Tecnico	100%
11	B	OPERATORI ESPERTI - Esecutore Tecnico Professionale	50%
12	B	OPERATORI ESPERTI - Esecutore Tecnico Professionale	100%
13	B	OPERATORI ESPERTI - Esecutore Tecnico Professionale	100%
14	B	OPERATORI ESPERTI - Esecutore Tecnico Professionale	100%
15	B	OPERATORI ESPERTI - Esecutore Amministrativo	100%
16	B	OPERATORI ESPERTI - Esecutore Amministrativo	100%
17	C	ISTRUTTORI - Istruttore Amministrativo	100%
18	C	ISTRUTTORI - Istruttore Amministrativo	100%
19	C	ISTRUTTORI - Istruttore Amministrativo	100%
20	C	ISTRUTTORI - Istruttore Amministrativo	100%
21	C	ISTRUTTORI - Istruttore Amministrativo	100%
22	C	ISTRUTTORI - Guardiaparco Agente di Vigilanza	100%
23	C	ISTRUTTORI - Guardiaparco Agente di Vigilanza	100%
24	C	ISTRUTTORI - Guardiaparco Agente di Vigilanza	100%
25	C	ISTRUTTORI - Guardiaparco Agente di Vigilanza	100%
26	C	ISTRUTTORI - Guardiaparco Agente di Vigilanza	100%
27	C	ISTRUTTORI - Guardiaparco Agente di Vigilanza	100%
28	C	ISTRUTTORI - Guardiaparco Agente di Vigilanza	100%
29	C	ISTRUTTORI - Guardiaparco Agente di Vigilanza	100%
30	C	ISTRUTTORI - Guardiaparco Agente di Vigilanza	100%
31	C	ISTRUTTORI - Guardiaparco Agente di Vigilanza	100%
32	C	ISTRUTTORI - Istruttore Tecnico - turismo comunicazione e promozione	50%
33	C	ISTRUTTORI - Istruttore Tecnico - socio culturale	50%
34	C	ISTRUTTORI - Istruttore Tecnico – agro silvo pastorale	100%
35	C	ISTRUTTORI - Istruttore Tecnico - patrimonio	100%

36	C	ISTRUTTORI - Istruttore Tecnico - pianificazione	100%
37	C	ISTRUTTORI - Istruttore Tecnico – socio culturale	100%
38	D	FUNZIONARI EQ - Funzionario Tecnico – tecnico	100%
39	D	FUNZIONARI EQ - Funzionario Tecnico – tecnico	100%
40	D	FUNZIONARI EQ - Funzionario Tecnico – conservazione e gestione ambientale, agro silvopastorale	100%
41	D	FUNZIONARI EQ - Funzionario Tecnico - conservazione e gestione ambientale, agro silvopastorale	100%
42	D	FUNZIONARI EQ - Funzionario Amministrativo	100%
43	D	FUNZIONARI EQ - Funzionario Amministrativo	100%
44	D	FUNZIONARI EQ - Funzionario Amministrativo	100%
45	D	FUNZIONARI EQ - Guardiaparco - Funzionario Settore Vigilanza	100%
46	D	FUNZIONARI EQ - Guardiaparco - Funzionario Responsabile Settore Vigilanza	100%
47	D	FUNZIONARI EQ - Guardiaparco - Funzionario Responsabile Settore Vigilanza	100%
48	D	FUNZIONARI EQ - Guardiaparco - Funzionario Responsabile Settore Vigilanza	100%
49	DIR	DIRIGENTE - Direttore	100%

In particolare, rispetto alla dotazione organica 2024 approvata e composta da n. 49 dipendenti, si evidenzia che sono in corso le procedure autorizzate nel precedente Piano privilegiando, previa verifica dei requisiti di cui all'art. 34 del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i., la mobilità, l'attingimento da graduatorie esistenti ed in ultimo una nuova procedura concorsuale.

Si riepilogano pertanto, come da tabella sottoriportata, i posti scoperti da cessazioni (che costituiranno le risorse disponibili per coprire le assunzioni da autorizzare, così come riportato nel successivo paragrafo n. 6.7):

N°	Area e Profilo Professionale	
1	OPERATORI ESPERTI – Esecutore tecnico al 50%	cessazione 2024
1	ISTRUTTORI Guardiaparco	cessazione 12/2025
2	FUNZIONARI EQ Guardiaparco - Funzionario Responsabile Settore Vigilanza	cessazioni 2025

Conseguentemente all'1/1/2025 le esigenze di copertura riguardano i seguenti profili e le sottoindicate modifiche alla Dotazione Organica:

N°	Area e Profilo Professionale	Note
1	OPERATORI ESPERTI – Esecutore tecnico professionale – aumento copertura dal 50% al 100% e conseguente cancellazione della posizione dell'ESECUTORE TECNICO al 50%	
1	ISTRUTTORI Guardiaparco Agente di vigilanza	
2	FUNZIONARI EQ Guardiaparco - Funzionario Settore Vigilanza	

Le modalità di procedura di assunzione verranno definite dall'Ente in una fase successiva e potranno variare a seconda dell'assegnazione delle risorse finanziarie da parte della Regione Piemonte o a seguito di diversa normativa vigente.

La dotazione organica **proposta** dell'Ente alla data dell'1/1/2025 presenta la situazione indicata nella scheda allegata al presente Piano e qui sottoriportata:

<i>N°</i>	<i>Ex Cat. Giur.</i>	<i>Area Professionale</i>	<i>Profilo professionale</i>	<i>Percentuale di copertura in ingresso</i>
1	B	OPERATORI ESPERTI	Esecutore Tecnico	100%
2	B	OPERATORI ESPERTI	Esecutore Tecnico	100%
3	B	OPERATORI ESPERTI	Esecutore Tecnico	100%
4	B	OPERATORI ESPERTI	Esecutore Tecnico	100%
5	B	OPERATORI ESPERTI	Esecutore Tecnico	100%
6	B	OPERATORI ESPERTI	Esecutore Tecnico	100%
7	B	OPERATORI ESPERTI	Esecutore Tecnico	100%
8	B	OPERATORI ESPERTI	Esecutore Tecnico	100%
9	B	OPERATORI ESPERTI	Esecutore Tecnico	100%
10	B	OPERATORI ESPERTI	Esecutore Tecnico Professionale	100%
11	B	OPERATORI ESPERTI	Esecutore Tecnico Professionale	100%
12	B	OPERATORI ESPERTI	Esecutore Tecnico Professionale	100%
13	B	OPERATORI ESPERTI	Esecutore Tecnico Professionale	100%
14	B	OPERATORI ESPERTI	Esecutore Amministrativo	100%
15	B	OPERATORI ESPERTI	Esecutore Amministrativo	100%
16	C	ISTRUTTORI	Istruttore Amministrativo	100%
17	C	ISTRUTTORI	Istruttore Amministrativo	100%
18	C	ISTRUTTORI	Istruttore Amministrativo	100%
19	C	ISTRUTTORI	Istruttore Amministrativo	100%
20	C	ISTRUTTORI	Istruttore Amministrativo	100%
21	C	ISTRUTTORI	Guardiaparco Agente di Vigilanza	100%
22	C	ISTRUTTORI	Guardiaparco Agente di Vigilanza	100%
23	C	ISTRUTTORI	Guardiaparco Agente di Vigilanza	100%
24	C	ISTRUTTORI	Guardiaparco Agente di Vigilanza	100%
25	C	ISTRUTTORI	Guardiaparco Agente di Vigilanza	100%

26	C	ISTRUTTORI	Guardiaparco Agente di Vigilanza	100%
27	C	ISTRUTTORI	Guardiaparco Agente di Vigilanza	100%
28	C	ISTRUTTORI	Guardiaparco Agente di Vigilanza	100%
29	C	ISTRUTTORI	Guardiaparco Agente di Vigilanza	100%
30	C	ISTRUTTORI	Guardiaparco Agente di Vigilanza	100%
31	C	ISTRUTTORI	Istruttore Tecnico - Turismo comunicazione e promozione	50%
32	C	ISTRUTTORI	Istruttore Tecnico - Socio culturale	50%
33	C	ISTRUTTORI	Istruttore Tecnico - Agro - Silvo - Pastorale	100%
34	C	ISTRUTTORI	Istruttore Tecnico - Tecnico Patrimonio	100%
35	C	ISTRUTTORI	Istruttore Tecnico - Tecnico Pianificazione	100%
36	C	ISTRUTTORI	Istruttore Tecnico - Socio culturale	100%
37	D	FUNZIONARI EQ	Funzionario Tecnico - Tecnico	100%
38	D	FUNZIONARI EQ	Funzionario Tecnico - Tecnico	100%
39	D	FUNZIONARI EQ	Funzionario Tecnico - conservazione e gestione ambientale, agro silvopastorale	100%
40	D	FUNZIONARI EQ	Funzionario Tecnico - conservazione e gestione ambientale, agro silvopastorale	100%
41	D	FUNZIONARI EQ	Funzionario Amministrativo	100%
42	D	FUNZIONARI EQ	Funzionario Amministrativo	100%
43	D	FUNZIONARI EQ	Funzionario Amministrativo	100%
44	D	FUNZIONARI EQ	Guardiaparco - Funzionario Settore Vigilanza	100%
45	D	FUNZIONARI EQ	Guardiaparco - Funzionario Responsabile Settore Vigilanza	100%
46	D	FUNZIONARI EQ	Guardiaparco - Funzionario Responsabile Settore Vigilanza	100%
47	D	FUNZIONARI EQ	Guardiaparco - Funzionario Responsabile Settore Vigilanza	100%
48	DIR	DIRIGENTE	Direttore	100%

A cui si aggiungono, previa autorizzazione regionale, le seguenti figure già proposte e non finanziate nel PTFP 2023-2025 aggiornamento Ottobre 2023 per l'annualità 2024 al paragrafo 7.2, a seguito della riduzione dei posti avvenuta con trasferimento risorse anno 2020 nota prot. n. 4118/2020, così come anche indicato nel Formulario di rilevazione dei fabbisogni di personale negli EGAP:

aumento al 100% della copertura della posizione dell'Istruttore Tecnico - socio culturale (posizione n. 32 già autorizzata)			
49	C	ISTRUTTORI - Istruttore Tecnico - Tecnico	100%
50	D	FUNZIONARI EQ - Funzionario Tecnico - conservazione e gestione ambientale, agro silvo pastorale	100%

Per quanto riguarda la dotazione organica proposta al 1/1/2025 la stessa comprende:

- il personale in servizio a tale data,
- i posti autorizzati dalla Regione Piemonte con nota ns. prot. n. 4582 del 3/12/2019, nota ns. prot. n. 4118 del 3/12/2020, nota ns. prot. n. 2719 del 8/09/2021, nota ns. prot. n. 2012 del 6/6/2022, nota ns.

prot. n. 3792 del 19/10/2022, nota ns. prot. n. 2924 del 27/6/2023 e nota ns. prot. n. 2632 del 27/5/2024;

- l'aumento della copertura della posizione dell'Esecutore tecnico professionale (posizione n. 11 già autorizzata) dal 50% al 100%

- la ridefinizione di alcuni profili professionali sulla base delle esigenze dell'Ente.

6.5 Categorie protette

Con riferimento agli obblighi assunzionali di cui alla Legge n. 68/1999 e s.m.i. "Quote di riserva", preso atto della quantificazione del personale in servizio così come indicato al punto 6.2, risulta cogente la quota di cui all'art. 3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68.

L'Ente pertanto ha dato corso alla procedura concorsuale per l'assunzione di n. 1 unità di categoria C - profilo professionale Istruttore Amministrativo - ai sensi dell'art. 3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68, che si è conclusa con l'assunzione in servizio a partire dal giorno 9/12/2019.

6.6 I parametri di virtuosità dell'Ente che incidono sul piano occupazionale

La vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

1) abbiano conseguito, nell'anno precedente, il saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, come previsto dall'art. 1, comma 475, Legge n. 232/2016 (Legge di stabilità anno 2017);

2) abbiano trasmesso, con modalità telematiche, alla Ragioneria Generale dello Stato l'attestazione dei risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali, entro il 31 marzo (e, comunque, entro il 30 aprile) dell'anno successivo a quello di riferimento (art. 1, comma 470, Legge 11 dicembre 2016, n. 232);

3) abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dallo loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art.9 comma 1- quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);

4) abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150);

5) abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);

6) abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165);

7) abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);

8) abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);

9) rispettino gli obblighi previsti dell'art.9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, in materia di certificazione del credito;

10) abbiano effettuato le comunicazioni previste dall'art. 1, comma 508, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (vincolo applicabile, dal 2018), agli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà, ai sensi dell'articolo 10, comma 5, della legge 24 dicembre 2012, n. 243); il divieto è limitato alle assunzioni di personale a tempo indeterminato e permane fino al momento dell'adempimento.

Dato atto che, in relazione ai suddetti vincoli:

- con riferimento al rispetto del precedente punto 1) la certificazione è demandata, per l'anno di competenza, al Responsabile del Settore Amministrativo dell'Ente in sede di apposizione del visto contabile (regolarità tecnica-contabile) al provvedimento di approvazione del presente Piano e di avvio del procedimento di assunzione di nuovo personale;
- con riferimento al rispetto del precedente punto 2) 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;
- con riferimento al rispetto del precedente punto 3) la certificazione è demandata, per l'anno di competenza, al Responsabile del Settore Amministrativo dell'Ente in sede di apposizione del visto contabile (regolarità tecnica-contabile) al provvedimento di approvazione del presente Piano e di avvio del procedimento di assunzione di nuovo personale;
- con riferimento al rispetto del precedente punto 4) si evidenzia che l'Ente segue il Sistema di valutazione approvato dalla Regione Piemonte con D.G.R. n. 71-2681 del 21/12/2015, assegnando comunque al proprio personale sempre in via preventiva precisi obiettivi da raggiungere con successiva valutazione del grado di raggiungimento degli stessi come condizione indispensabile per l'erogazione della retribuzione di risultato;
- con riferimento al rispetto del precedente punto 5) si rimanda alle previsioni della D.G.R. n. 52-3318 del 3/7/2006 e ai pareri favorevoli, per gli anni di competenza, dell'Ufficio di Controllo Interno di Regolarità Contabile e Amministrativa della Regione Piemonte;
- con riferimento al precedente punto 6), il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027 è approvato con provvedimento dell'Ente;
- con riferimento al rispetto del parametro di cui al precedente punto 7) si evidenzia come l'attuale Dotazione organica dell'Ente per l'anno 2024, approvata con D.G.R. n. 16-87/2024/XII del 2/08/2024, pari a 49 unità, al 1/1/2025 è coperta per il solo 79,59% (39 dipendenti) a fronte del continuo aumento dei carichi di lavoro e di responsabilità gestionali così come delegate dalla Regione Piemonte, pertanto tale verifica si intende effettuata e verificata con l'approvazione del presente Piano;
- con riferimento al rispetto del parametro di cui al precedente punto 8) si richiama il vigente Piano triennale delle azioni positive dell'Ente che è stato approvato con Deliberazione del Consiglio n. 8 del 29/01/2024;
- con riferimento al vincolo di cui al precedente punto 9), la certificazione del rispetto delle condizioni previste dalla vigente normativa relative all'obbligo di certificazione del credito, è demandata al Responsabile del Settore Amministrativo dell'Ente in sede di apposizione del visto contabile (regolarità tecnica-contabile) al provvedimento di approvazione del presente Piano e di avvio del procedimento di assunzione di nuovo personale;
- con riferimento al precedente punto 10), l'Ente non risulta beneficiario di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà previsti dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di cui all'articolo 10, comma 5, della legge 24 dicembre 2012, n. 243.

Si ricorda infine come la Regione Piemonte, ai sensi dell'art. 29 della L.R. n. 19/2009 e s.m.i., eserciti nei confronti degli Enti gestori di Aree protette attività di indirizzo, coordinamento e verifica.

6.7 L'individuazione del budget assunzionale

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 assunzionale vincolato prevedendo, nello specifico, che gli Enti, subordinatamente alla verifica del rispetto dei parametri di virtuosità, 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, che l'hanno rideterminata.

E' corretto in questa sede richiamare quanto già illustrato in merito alla non applicazione in modo estensivo e 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 siano già assolti a monte nell'ambito del Bilancio regionale.

Tale previsione, codificata con D.G.R. n. 52-3318 del 3/7/2006, ha visto negli anni successivi interventi regionali di indirizzo prima, e di controllo e verifica poi, in merito al puntuale rispetto della vigente legislazione correttamente applicata alla specificità degli Enti strumentali.

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 (c.d. riforma Madia).

Anche in tale occasione la Regione Piemonte così come richiamato nella nota prot. n. 2012 del 6/6/2022, nel dare indirizzi per la predisposizione dei Piani dei fabbisogni di personale, coerentemente stabilisce che i Piani triennali dei fabbisogni *"...siano coerenti nel loro insieme con il criterio dell'invarianza della spese storica consolidata vista la particolare natura degli Enti di gestione delle aree naturali protette regionali quali enti a finanza totalmente derivata per ciò che riguarda le risorse per il personale dipendente, la garanzia della neutralità finanziaria dell'approvazione dei Piani triennali è considerata a livello di Sistema ed è rappresentata dallo stanziamento delle risorse sul capitolo 169754 del Bilancio di previsione finanziario 2022 – 2024 approvato con la legge regionale 29 aprile 2022, n. 6"*.

A tal proposito si evidenzia come attualmente la spesa storica del personale dell'Ente sia riconducibile alle assegnazioni riconosciute dal Settore regionale competente, per l'anno 2024, alla somma complessiva di € **2.320.632,00** rivalutata a seguito della sottoscrizione del nuovo CCNL Funzioni Locali 2019-2021 come da comunicazione prot. n. 2924 del 27 giugno 2023 della Regione Piemonte - Direzione Ambiente, Energia e territorio – Settore Giuridico legislativo ad oggetto "Oneri per il personale dipendente per l'anno 2023. D.G.R. n. 33-7927 del 23.11.2018 e D.M. 8 maggio 2018 "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni da parte delle Pubbliche Amministrazioni".

Nella suddetta comunicazione la Regione Piemonte, nel ribadire il necessario rispetto del principio di neutralità finanziaria, precisa che tale garanzia per gli Enti di gestione delle aree protette è assicurata a livello di sistema ed è rappresentata dallo stanziamento delle risorse sul capitolo 169754 del Bilancio di previsione finanziario 2024– 2026 approvato con la legge regionale 26 marzo 2024, n. 9 "Bilancio di previsione finanziario 2024-2026".

Come soprarichiamato (vedi par. 6.4) le risorse disponibili da destinare per le assunzioni di cui alle autorizzazioni regionali richiamate nel presente documento alla data del 1/1/2025 sono le sottoelencate:

Budget assunzionale 2025 dai risparmi delle cessazioni 2025					
	<i>n°</i>	<i>Area</i>	<i>Importo</i>	<i>Profilo Professionale</i>	
<i>1</i>	1	Operatori Esperti	19.770,49	OPERATORI ESPERTI Esecutore tecnico	cessazione 2024
<i>2</i>	1	Istruttori	43.020,23 €	ISTRUTTORI Guardiaparco	cessazione 2025

3	2	Funzionari EQ	91.408,96 €	FUNZIONARI EQ Funzionario Tecnico	cessazione 2025
TOTALE			154.199,68 €		

Alla luce di quanto esposto, si riassume nel seguito il “budget assunzionale” teorico utilizzabile, previa autorizzazione della Regione Piemonte, per assunzioni a tempo indeterminato da realizzare nel triennio 2025-2027:

Anno	Budget	Importo personale Dirigenziale	Importo personale Categorie	Budget residuo ipotizzato
2025	€. 154.199,68	€. 0,00	€. 154.199,68	Da definire **
2026	Da definire	€. 0,00	Da definire	Da definire
2027	Da definire	€. 0,00	Da definire	Da definire

** se presente, avanzo teorico vincolato per tempi determinati.

Per le assunzioni di personale a tempo determinato, i suddetti criteri sono stati individuati con 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”.

Da ultimo il Settore Biodiversità e Aree naturali della Regione Piemonte con nota ns. prot. n. 5377 del 18/12/2018 ha precisato come “nelle more del processo di riequilibrio e riassetto dell'organico del sistema, da operarsi tramite le procedure assunzionali di personale a tempo indeterminato, gli Enti che dispongono o che disporranno di un avanzo vincolato alle spese per il personale a fronte dei trasferimenti di seguito comunicati, 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”.

6.8 I criteri di calcolo degli oneri assunzionali

Per ciascuna figura professionale la spesa teorica rilevante ai fini del computo delle assunzioni effettuabili nel limite del “budget assunzionale”, così come dettagliata analiticamente qui sotto per il personale delle categorie, è la seguente:

Budget assunzionale 2025 dai risparmi delle cessazioni 2025					
	n°	Area	Importo	Profilo Professionale	
1	1	Operatori Esperti	19.770,49	OPERATORI ESPERTI Esecutore tecnico	cessazione 2024
2	1	Istruttori	43.020,23 €	ISTRUTTORI Guardiaparco	cessazione 2025
3	2	Funzionari EQ	91.408,96 €	FUNZIONARI EQ Funzionario Tecnico	cessazione 2025
TOTALE			154.199,68 €		

7. LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2025-2027

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 situazioni di sovrannumerarietà.

I contenuti del presente documento sostituiscono quanto previsto con precedenti provvedimenti di adozione/aggiornamento della programmazione del fabbisogno di personale a tempo indeterminato e determinato. Con riferimento alle figure professionali che il presente documento prevede di acquisire dall'esterno nel prossimo triennio 2025-2027 è necessaria la preventiva autorizzazione del Settore competente della Regione Piemonte nonché il previo esperimento delle procedure di mobilità previste dal Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

7.1 - ANNO 2025 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

In attuazione a quanto indicato nel presente documento e richiamando inoltre il precedente PTFP 2024-2026 approvato con Decreto presidenziale n. 23 del 13/06/2024, sono previste per l'anno 2025 le seguenti assunzioni:

N°	Ex Categoria Giuridica	Area - Profilo professionale	Regime Orario - note	Area di assegnazione
1	B	OPERATORE ESPERTO – Esecutore tecnico professionale	Aumento copertura del profilo dal 50% al 100% Full Time	Nucleo tecnico manutentivo
1	C	ISTRUTTORI Guardiaparco Agente di Vigilanza	Full Time	Vigilanza
2	D	FUNZIONARI EQ Guardiaparco - Funzionario Settore Vigilanza	Full Time	Vigilanza
1*	C	ISTRUTTORI - Istruttore Tecnico - tecnico	Full Time	Tecnica
1*	D	FUNZIONARI EQ Funzionario tecnico – conservazione e gestione ambientale, agro silvo pastorale	Full Time	Tecnica
1*	C	ISTRUTTORI - Istruttore Tecnico - socio culturale	Aumento copertura del profilo al 50%	Tecnica

Le modalità di procedura di assunzione verranno definite dall'Ente in una fase successiva e potranno variare a seconda dell'assegnazione delle risorse finanziarie da parte della Regione Piemonte o a seguito di diversa normativa vigente.

Verranno portate a conclusione le procedure di reclutamento previste dal precedente Piano Triennale Fabbisogni del Personale 2024-2026, con la precisazione che, nel caso delle procedure di reclutamento tramite Progressione tra le aree, le posizioni di partenza che si renderanno disponibili a seguito della progressione verranno poi cancellate con successiva modifica al presente piano.

(*) figure già proposte e non finanziate nel PTFP 2023-2025 (aggiornamento Ottobre 2023) per l'annualità 2024 al paragrafo 7.2, a seguito della riduzione dei posti avvenuta con trasferimento risorse anno 2020 nota prot. n. 4118/2020.

7.2 - ANNO 2026 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

In attuazione a quanto indicato è previsto per l'anno 2026:

Numero	Categoria Giuridica	Profilo professionale	Regime orario	Modalità assunzione	Area di assegnazione
-	-	-	-	0	-

7.3 - ANNO 2027 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

In attuazione a quanto indicato è previsto per l'anno 2027:

Numero	Categoria Giuridica	Profilo professionale	Regime orario	Modalità assunzione	Area di assegnazione
-	-	-	-	0	-

8. LA COMPATIBILITA' DELLE AZIONI DI RECLUTAMENTO A TEMPO INDETERMINATO TRIENNIO 2025-2027

Le azioni di reclutamento dettagliate al precedente punto 7 sono compatibili con il budget assunzionale a disposizione dell'Ente come si evince dal seguente prospetto riassuntivo:

Anno	Budget	Importo personale Dirigenziale	Importo personale Categorie	Budget residuo ipotizzato
2025	154.199,68 €	0	154.199,68 €	0
2026	Da definire	0	Da definire	Da definire
2027	Da definire	0	Da definire	Da definire

Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale dell'Ente per il triennio 2025-2027 risulta pertanto coerente con il criterio dell'invarianza della spesa storica consolidata, rappresentata a livello di Sistema dallo stanziamento delle risorse sul capitolo 169754 del Bilancio di previsione finanziario 2024– 2026 della Regione Piemonte approvato con la legge regionale 26 marzo 2024, n. 9 “Bilancio di previsione finanziario 2024-2026”, non superando con le azioni di reclutamento programmate la

spesa massima riconosciuta dal Settore della Regione Piemonte competente, come da comunicazione regionale prot. n. 2632 del 27 maggio 2024 della Regione Piemonte - Direzione Ambiente, Energia e territorio – Settore Sviluppo sostenibile, biodiversità e aree naturali ad oggetto “Oneri per il personale dipendente per l’anno 2023. D.G.R. n. 33-7927 del 23.11.2018 e D.M. 8 maggio 2018 ‘Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni da parte delle Pubbliche Amministrazioni’”.

9. LE ASSUNZIONI DEL TRIENNIO 2025-2027 DI PERSONALE APPARTENENTE ALLE CATEGORIE PROTETTE

In attuazione del presente Piano, la quota d’obbligo di copertura di posti di dotazione organica tramite personale disabile e appartenente ad altre categorie protette, è già stata effettuata con specifica assunzione avente decorrenza 09/12/2019.

10. LE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO DEL TRIENNIO 2025-2027

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 il Settore Biodiversità e Aree naturali della Regione Piemonte con nota prot. n. 5377 del 18/12/2018 ha inoltre precisato come “nelle more del processo di riequilibrio e riassetto dell’organico del sistema, da operarsi tramite le procedure assunzionali di personale a tempo indeterminato, gli Enti che dispongono o che disporranno di un avanzo vincolato alle spese per il personale a fronte dei trasferimenti di seguito comunicati, 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 2025 – Acquisizioni di personale a tempo determinato/somministrazione

Per l’anno 2025 sono in corso, in attuazione dei criteri e delle procedure vigenti di cui al paragrafo 6.3, contratti di somministrazione di lavoro, secondo le procedure e le modalità individuate dalla Deliberazione della Giunta Regionale 20 ottobre 2017, n. 40-5803 come sottoriportato:

Numero	Area e Profilo professionale	Regime orario	Modalità assunzione	Area di assegnazione
5	ISTRUTTORI Istruttore tecnico	Tempo pieno	Somministrazione	Area Tecnica
1	ISTRUTTORI Istruttore Amministrativo	Tempo pieno	Somministrazione	Area Amministrativa
2	ISTRUTTORI Guardiaparco Agente di Vigilanza	Tempo pieno	Attingimento da graduatoria	Area Vigilanza

10.2 - ANNO 2026 – Acquisizioni di personale a tempo determinato/somministrazione

Per l'anno 2026 in attuazione dei criteri e delle procedure vigenti ex Deliberazione della Giunta Regionale 20 ottobre 2017, n. 40-5803, se l'Ente disporrà di un avanzo vincolato alle spese per il personale a fronte dei trasferimenti regionali, oppure di risorse derivanti dai c.d. risparmi da part time, potrà valutare di 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.

10.3 - ANNO 2027 – Acquisizioni di personale a tempo determinato/somministrazione

Per l'anno 2027 se l'Ente disporrà di un avanzo vincolato alle spese per il personale a fronte dei trasferimenti regionali, oppure di risorse derivanti dai c.d. risparmi da part time, potrà valutare di 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.

11. DOTAZIONE ORGANICA DEL PERSONALE DELL'ENTE (Adottata)

L'Ente di gestione delle Aree protette del Ticino e del Lago Maggiore, 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 2025-2027, adotta la dotazione organica alla data dell'1/1/2025 come da tabella allegata.

Allegato n. 1

“Dotazione organica dell'Ente di gestione delle Aree Protette del Ticino e del Lago Maggiore”

N°	Ex Cat. Giur.	Area Professionale	Profilo professionale	Percentuale di copertura in ingresso
1	B	OPERATORI ESPERTI	Esecutore Tecnico	100%
2	B	OPERATORI ESPERTI	Esecutore Tecnico	100%
3	B	OPERATORI ESPERTI	Esecutore Tecnico	100%
4	B	OPERATORI ESPERTI	Esecutore Tecnico	100%
5	B	OPERATORI ESPERTI	Esecutore Tecnico	100%
6	B	OPERATORI ESPERTI	Esecutore Tecnico	100%
7	B	OPERATORI ESPERTI	Esecutore Tecnico	100%
8	B	OPERATORI ESPERTI	Esecutore Tecnico	100%
9	B	OPERATORI ESPERTI	Esecutore Tecnico	100%
10	B	OPERATORI ESPERTI	Esecutore Tecnico Professionale	100%

11	B	OPERATORI ESPERTI	Esecutore Tecnico Professionale	100%
12	B	OPERATORI ESPERTI	Esecutore Tecnico Professionale	100%
13	B	OPERATORI ESPERTI	Esecutore Tecnico Professionale	100%
14	B	OPERATORI ESPERTI	Esecutore Amministrativo	100%
15	B	OPERATORI ESPERTI	Esecutore Amministrativo	100%
16	C	ISTRUTTORI	Istruttore Amministrativo	100%
17	C	ISTRUTTORI	Istruttore Amministrativo	100%
18	C	ISTRUTTORI	Istruttore Amministrativo	100%
19	C	ISTRUTTORI	Istruttore Amministrativo	100%
20	C	ISTRUTTORI	Istruttore Amministrativo	100%
21	C	ISTRUTTORI	Guardiaparco Agente di Vigilanza	100%
22	C	ISTRUTTORI	Guardiaparco Agente di Vigilanza	100%
23	C	ISTRUTTORI	Guardiaparco Agente di Vigilanza	100%
24	C	ISTRUTTORI	Guardiaparco Agente di Vigilanza	100%
25	C	ISTRUTTORI	Guardiaparco Agente di Vigilanza	100%
26	C	ISTRUTTORI	Guardiaparco Agente di Vigilanza	100%
27	C	ISTRUTTORI	Guardiaparco Agente di Vigilanza	100%
28	C	ISTRUTTORI	Guardiaparco Agente di Vigilanza	100%
29	C	ISTRUTTORI	Guardiaparco Agente di Vigilanza	100%
30	C	ISTRUTTORI	Guardiaparco Agente di Vigilanza	100%
31	C	ISTRUTTORI	Istruttore Tecnico - Turismo comunicazione e promozione	50%
32	C	ISTRUTTORI	Istruttore Tecnico - Socio culturale	50%
33	C	ISTRUTTORI	Istruttore Tecnico - Agro - Silvo - Pastorale	100%
34	C	ISTRUTTORI	Istruttore Tecnico - Tecnico Patrimonio	100%
35	C	ISTRUTTORI	Istruttore Tecnico - Tecnico Pianificazione	100%
36	C	ISTRUTTORI	Istruttore Tecnico - Socio culturale	100%
37	D	FUNZIONARI EQ	Funzionario Tecnico - Tecnico	100%
38	D	FUNZIONARI EQ	Funzionario Tecnico - Tecnico	100%
39	D	FUNZIONARI EQ	Funzionario Tecnico - conservazione e gestione ambientale, agro silvopastorale	100%
40	D	FUNZIONARI EQ	Funzionario Tecnico - conservazione e gestione ambientale, agro silvopastorale	100%
41	D	FUNZIONARI EQ	Funzionario Amministrativo	100%
42	D	FUNZIONARI EQ	Funzionario Amministrativo	100%
43	D	FUNZIONARI EQ	Funzionario Amministrativo	100%
44	D	FUNZIONARI EQ	Guardiaparco - Funzionario Settore Vigilanza	100%
45	D	FUNZIONARI EQ	Guardiaparco - Funzionario Responsabile Settore Vigilanza	100%
46	D	FUNZIONARI EQ	Guardiaparco - Funzionario Responsabile Settore Vigilanza	100%
47	D	FUNZIONARI EQ	Guardiaparco - Funzionario Responsabile Settore Vigilanza	100%
48	DIR	DIRIGENTE	Direttore	100%

A cui si aggiungono, previa autorizzazione regionale, le seguenti figure già proposte e non finanziate nel PTFP 2023-2025 (aggiornamento Ottobre 2023) per l'annualità 2024 al paragrafo 7.2, a seguito della riduzione dei posti avvenuta con trasferimento risorse anno 2020 nota prot. n. 4118/2020:

aumento al 100% della copertura della posizione dell'Istruttore Tecnico - socio culturale (posizione n. 32 già autorizzata)			
49	C	ISTRUTTORI - Istruttore Tecnico - Tecnico	100%
50	D	FUNZIONARI EQ - Funzionario Tecnico - conservazione e gestione ambientale, agro silvo pastorale	100%