



ENTE DI GESTIONE DELLE AREE PROTETTE  
DEL TICINO E DEL LAGO MAGGIORE



## PIANO TRIENNALE

# DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2018-2020

(Approvata con Decreto del Presidente n. 15 del 15/4/2019)

## 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	La mancata adozione del piano della performance comporta il	- art. 10, D. Lgs. n. 150/2009.



ogni anno di “un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance”.	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).	
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 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).	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.
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 le note attuative 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.

### 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, 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

carezza 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 Biodiversità e Aree naturali ha pertanto definito le capacità economica assunzionale dell'Ente come di seguito indicato.

#### **PERSONALE DIRIGENTE**

Anno 2018: € 0,00.

Anno 2019: € 0,00.

Anno 2020: € 0,00.

#### **PERSONALE NON DIRIGENTE**

Anno 2018: € 0,00.

Anno 2019: € 0,00.

Anno 2020: € 0,00.

## **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. 50 del CCNL Comparto Funzioni Locali del Triennio 2016/2018, a valere dal 22 maggio 2018, 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 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".

<b>Vincoli</b>	<b>Riferimenti</b>
Rispetto del limite del 50% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa.	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Dipartimento Funzione pubblica, circolare n. 5/2013 (p. 7); - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015.
Spesa strettamente necessaria per far fronte a servizi essenziali	- Corte conti, Sezione Autonomie, delibera 1/2017.
Parametro finanziario "ex novo"	- Circolare Settore Biodiversità e Aree naturali Cl. n. 13.180.40/TRASF/2/2017° (prot. APAP n. 1662 del 21/11/2017).



## 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. 45 del 2/8/2017 e s.m.i., è stato adottato il nuovo assetto organizzativo dell'Ente che prevede, oltre alla Direzione, 6 Settori funzionali inseriti nelle aree denominate "Area Amministrativa", "Area Tecnica" e "Area di 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 Biodiversità e Aree naturali della Regione Piemonte.

La vigente Dotazione organica dell'Ente è stata definita in attuazione della D.G.R. n. 43-2474 del 20/3/2006. Alla luce delle forti limitazioni alle assunzioni di personale dall'esterno previste dalla vigente normativa l'Ente non è stato autorizzato a procedere ad assunzioni per un lungo periodo.

Alla data dell'1/10/2018 l'Ente aveva in servizio n. 43 dipendenti di seguito suddivisi per categoria:

- n. 1 Direttore;
- n. 1 Dirigenti;
- n. 15 Categoria D;
- n. 13 Categoria C;
- n. 13 Categoria B.

La predetta situazione deriva dall'attuazione dell'art. 58 della L.R. n. 19/2009 e s.m.i. che prevede, nelle more della definizione delle nuove dotazioni organiche degli Ente (da parte della Giunta regionale), la corrispondenza alle dotazioni organiche degli Enti soppressi.

I quarantatré dipendenti attualmente 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. A tale data risultavano in servizio n. 50 dipendenti pari al 63,30% 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. Nel periodo 1/1/2016-30/9/2018 sono cessati dal servizio n. 7 dipendenti talchè alla data del 1 Ottobre 2018 risultavano in servizio n. 43 dipendenti.

L'Ente infatti oggi gestisce 3 parchi naturali (Parco Naturale del Ticino, Parco Naturale dei Lagoni di Mercurago, Parco Naturale delle Lame del Sesia) e 11 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); a queste aree, tutte classificate SIC o ZSC ad eccezione del Parco Burcina, del Monte Mesma, la Torre di Buccione e il Bosco solivo si devono aggiungere altre aree della rete natura 200 classificate come SIC e cioè la Garzaia del Rio Druma, la Lama del Badiotto, la Garzaia della Brarola, l'Agogna Morta, le Garzaie Novarese e la Baraggia di Bellinzago.

Per avere un parametro cognitivo la superficie di territorio delle Aree Protette gestite è di circa 15.000 ettari distribuita sul territorio di 4 province e coinvolge 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 referenza per la gestione di specie animali selvatiche denominato "Ittiofauna" in associazione con l'Ente di gestione delle Aree protette del Po Torinese.



7

Inoltre l'area della Provincia di Novara 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 "Modifiche normative e cartografiche alla legge regionale 29 giugno 2009 n. 19 (Testo unico sulla tutela delle aree naturali e della biodiversità)." ha assegnato all'Ente anche la gestione della Riserva naturale Spina Verde.

E' inoltre opportuno aggiungere come la Regione Piemonte abbia recentemente chiesto la disponibilità dell'Ente alla gestione del SIC IT1120026 – "Stazioni di Isoetes malinverniana" che si articola su più aree, interessa ben 8 Comuni ed ha la superficie complessiva di soli 2.042,53 ettari.

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.

### 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. prof. 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".

### 6.4 La dotazione organica

La dotazione organica dell'Ente alla data dell'1/10/2018 presenta la situazione indicata nella scheda allegata al presente Piano.

In proposito si fa presente che nella scheda allegata sono definite le dotazioni organiche dell'Ente al 1/10/2018, al 1/1/2019, all'1/1/2020. Considerato che l'Ente è stato sottoposto ad un blocco totale delle assunzioni a tempo indeterminato la dotazione organica al 1/10/2018 di fatto corrisponde al personale in servizio; quella relativa al 1/1/2019 è identica a quella dell'anno precedente.

Per quanto riguarda la dotazione organica proposta al 1/1/2020 la stessa comprende il personale in servizio a tale data, detratti i pensionamenti formalmente comunicati. Con i risparmi derivanti dalle cessazioni previste sono stati ridefiniti alcuni profili professionali sulla base delle esigenze dell'Ente.

In particolare è previsto rispetto alla dotazione organica al 1/1/2019:

- N. 1 Esecutore Tecnico in più, da destinare al parco Burcina;
- N. 2 Istruttori Amministrativi in più, da destinare all'assolvimento degli obblighi della Legge 68/1999 ed uno per il potenziamento del settore Promozione dell'Ente;
- N. 2 istruttori tecnici da destinare al settore Gestione Ambientale, uno in sostituzione in sostituzione alla figura di funzionario tecnico che cessa nel corso dell'anno ed uno per far fronte alle funzioni istituzionali, tenendo anche conto che è assente dal servizio e probabilmente non rientrerà più la figura del Funzionario Tecnico Ambientale;
- N. 1 istruttore tecnico da destinare al Settore LL.PP. e gestione Patrimoniale.

Conseguentemente al 1/1/2020 le esigenze di copertura riguardano:

- n. 2 posti di Esecutore Tecnico;
- n. 3 posti di Istruttore Amministrativo;
- n. 3 posti di Istruttore Tecnico



che l'Ente intende coprire:

- 1) tramite assunzioni n. 6 posti;
- 2) tramite cambio profilo / progressione verticale n. 2 posti.

In proposito si precisa che al momento è in corso la procedura per l'assunzione di un appartenente alle categorie protette, al fine di dar corso agli obblighi previsti per il nostro Ente dalla Legge 68/99.

Per quanto riguarda le altre assunzioni per le quali si ritiene opportuno, di concerto con gli altri Enti, avviare le procedure concorsuali, l'assunzione medesima sarà subordinata all'autorizzazione che dovrà essere concessa dal Settore Biodiversità e Aree Naturali della Regione Piemonte.

Per quanto riguarda invece i due posti da coprire tramite cambio profilo/progressione verticale, poiché nella sostanza vi è un'invarianza di costi, si chiede autorizzazione ad avviare e svolgere le procedure.

Per quanto riguarda invece il servizio di vigilanza la richiesta è la garanzia del turnover completo per tutte le cessazioni che si verificheranno dal 2019.

## 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.

Ad oggi l'Ente non ha personale assunto ai sensi dell'art. 3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68.

Nell'attuazione della presente programmazione triennale del fabbisogno del personale, l'Ente si fa carico degli obblighi di cui alla Legge n. 68/1999 e s.m.i. che si vengono a determinare.

Si ricorda che al momento è in corso la procedura per l'assunzione di un appartenente alle categorie protette, al fine di dar corso agli obblighi previsti per il nostro Ente dalla Legge 68/99.

## 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 2018-2020 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, da ultimo modificata dalla D.G.R. n. 28-6828 del 20/9/2007, pari a 79 unità, ad oggi è coperta per il solo 53% (42 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 fa presente che il Piano triennale delle azioni positive dell'Ente è in corso di approvazione e la stessa avverrà prima dell'avvio delle procedure di assunzione;
  - 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 dell'Ufficio 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, 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 si evidenzia come attualmente la spesa storica del personale dell'Ente in servizio alla data del 1/10/2018 (n. 43 unità + 1 da destinarsi alla copertura degli obblighi di cui alla L. 68/99) sia riconducibile alle assegnazioni riconosciute dal Settore Biodiversità e Aree naturali della Regione Piemonte, Settore regionale competente, per l'anno 2018, alla somma complessiva di €2.306.900,00.

Ciò premesso si richiama la nota attuativa del Settore Biodiversità e Aree naturali (ns. prot. n. 5377 del 18/12/2018) che, ai sensi della D.D. n. 473/A1601A del 12/12/2018, nell'assegnare la somma di €. 101.900,00 quale saldo spese del personale 2018, specifica che l'importo trasferito a livello annuale comprende gli oneri contemplati dal punto 3 della predetta nota e non prevede assunzioni oltre a quelle previste dagli istituti giuridici ivi citati, per cui l'Ente fa riferimento alle assegnazioni riconosciute nell'anno 2018 precedentemente citate.

Per l'annualità 2019 il budget assunzionale considerato è pertanto quello relativo a n. 1 unità di personale di categoria protetta (categoria C) pari ad €. 41.572,59 come da nota prot. n. 5377 del 18/12/2018;

A decorrere dal 1/1/2020, tenuto conto della tabella degli stipendi e costo dell'Amministrazione dei dipendenti degli Enti di gestione, a seguito delle cessazioni già formalizzate previste nel 2019, si avranno i seguenti risparmi:

Amministrativo	cat. C5	45.214,87 €
Operaio	cat. B7	42.205,49 €
Risparmio su Dirigente in staff		93.558,26 €
Tecnico	cat. D3	48.806,67 €
		<b>229.785,28 €</b>

Alla luce di quanto esposto, si riassume nel seguito il "budget assunzionale" teorico utilizzabile, previa autorizzazione della Regione Piemonte Settore Biodiversità e Aree Naturali, per assunzioni a tempo indeterminato da realizzare nel triennio 2018-2020:

Anno	Budget	Importo personale Dirigenziale	Importo personale Categorie	Budget residuo ipotizzato
2018	€. 0,00	€. 0,00	€. 0,00	€. 0,00
2019	€. 41.572,59 (n. 1 unità L. 68/99)	€. 0,00	€. 41.572,59 (n. 1 unità L. 68/99)	€. 28.781,03**/**
2020	€. 229.785,28	€. 0,00	€. 204.790,41	€. 24.994,88**

\*si ipotizza la decorrenza dell'assunzione alla data del 1/9/2019

\*\* 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 per il personale delle categorie nell'Allegato n. 1 “Calcolo Budget Assunzionale”, è la seguente:

### **Dirigente Spesa annua teorica**

Dirigente in staff € 93.558,26

(a seguito della cessazione per collocamento a riposo del Direttore, nel piano 2020 è prevista solo n. 1 unità di personale Dirigente, per cui il risparmio considerato è solo quello del Dirigente in staff)

### **Categoria Spesa annua teorica**

B1 – esecutore tecnico € 38.260,01

C1 – istruttore amministrativo € 41.572,59

C1 - istruttore tecnico € 41.572,59

## **7. LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2018-2020**

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 2018-2020 è necessaria, con esclusione del posto da riservare alle categorie protette, la preventiva autorizzazione del Settore Biodiversità e aree naturali della Regione Piemonte nonché il previo esperimento delle procedure di mobilità previste dal Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

### **7.1 - ANNO 2018 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato**

Per l'anno 2018 non è prevista l'acquisizione del seguente personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

### **7.2 - ANNO 2019 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato**

Per l'anno 2019 è prevista la conclusione della procedura per l'assunzione di una figura professionale (Istruttore Amministrativo cat. C1) appartenente alle categorie protette, al fine di dar corso agli obblighi previsti per il nostro Ente dalla Legge 68/99.

Per l'anno 2019, inoltre, è prevista, se autorizzata dalla Regione Piemonte Settore biodiversità e Aree Naturali, la pubblicazione da parte dell'Ente di idonei avvisi inerenti selezioni per il cambio di profilo professionale a parità di categoria o tramite progressione verticale, poiché nella sostanza vi è un'invarianza di costi.

Per quanto riguarda la procedura della progressione verticale si fa riferimento a quanto previsto della Legge Madia.



In attuazione a quanto indicato è previsto per l'anno 2019:

Numero	Categoria Giuridica	Profilo professionale	Regime orario	Modalità assunzione	Area di assegnazione
1	C	Istruttore Tecnico	Tempo pieno	Cambio profilo o Progressione verticale	Tecnica
1	C	Istruttore Amministrativo	Tempo pieno	Cambio profilo o Progressione verticale	Promozione

### 7.3 - ANNO 2020 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

Per l'anno 2020, previa autorizzazione della Regione Piemonte – Settore Biodiversità e aree naturali è prevista l'acquisizione di personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato per la copertura dei seguenti posti:

Numero	Categoria Giuridica	Profilo professionale	Regime orario	Modalità assunzione	Area di assegnazione
2	BI	Esecutore tecnico	Tempo pieno	selezione pubblica	Manutenzione
2	CI	Istruttore tecnico	Tempo pieno	Concorso pubblico	1 Area Ambiente 1 Area LL.PP.
1	CI	Istruttore Amministrativo	Tempo pieno	Concorso pubblico	Amministrativa

### 8. LA COMPATIBILITA' DELLE AZIONI DI RECLUTAMENTO A TEMPO INDETERMINATO TRIENNIO 2018-2020

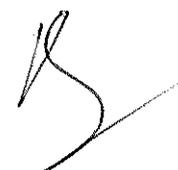
Le azioni di reclutamento dettagliate al precedente punto 7 sono compatibili con il budget assunzionale a disposizione dell'Ente come si evince dal seguente prospetto riassuntivo:

Anno	Budget	Importo personale Dirigenziale	Importo personale Categorie	Budget residuo ipotizzato
2018	€. 0,00	€. 0,00	€. 0,00	€. 0,00
2019	€. 41.572,59 (n. 1 unità L. 68/99)	€. 0,00	€. 41.572,59 (n. 1 unità L. 68/99)	€. 28.781,03**/**
2020	€. 229.785,28	€. 0,00	€. 204.790,41	€. 24.994,88**

\*si ipotizza la decorrenza dell'assunzione alla data del 1/9/2019

\*\* avanzo teorico vincolato per tempi determinati.

Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale dell'Ente per il triennio 2018-2020 risulta pertanto coerente 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, non superando con le azioni di reclutamento programmate la spesa massima riconosciuta dal Settore Biodiversità e Aree naturali della Regione Piemonte con D.D. n. 473/A1601A del 12/12/2018, pari a €2.306.900,00.



## 9. LE ASSUNZIONI DEL TRIENNIO 2018-2020 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 prevista venendo ad avere attuazione le indicazioni dell'art. 3, comma 1, lettera c) della Legge 12 marzo 1999, n. 68 e s.m.i.

## 10. LE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO DEL TRIENNIO 2018-2020

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 2018 – Acquisizioni di personale a tempo determinato – somministrazione

Per l'anno 2018 sono stati attivati, in attuazione dei criteri e delle procedure vigenti, 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	Categoria Giuridica	Profilo professionale	Regime orario	Modalità assunzione	Area di assegnazione
2	CI	Istruttore tecnico	Tempo pieno	Contratto somministrazione	Area Ambiente

### 10.2 - ANNO 2019 – Acquisizioni di personale a tempo determinato – somministrazione

Per l'anno 2019 è attivata, in attuazione dei criteri e delle procedure vigenti, la procedura per un contratto a tempo determinato, secondo le procedure e le modalità individuate dalla Deliberazione della Giunta Regionale 20 ottobre 2017, n. 40-5803:

Numero	Categoria Giuridica	Profilo professionale	Regime orario	Modalità assunzione	Area di assegnazione
1	B1	Esecutore tecnico	Tempo pieno	selezione pubblica	Manutenzione

Si dà atto che il Direttore dell'Ente ha avuto il mandato per l'attuazione delle procedure previste dalla vigente normativa per la proroga dei suddetti contratti in essere, previo effettuazione delle necessarie valutazioni nel merito dell'attuazione dei progetti assegnati al suddetto personale nonché del comportamento dello stesso.



Di seguito si evidenziano i profili professionali oggetto di eventuali procedure di proroga:

Numero	Categoria Giuridica	Profilo professionale	Regime orario	Modalità assunzione	Area di assegnazione
2	CI	Istruttore tecnico	Tempo pieno	Contratto somministrazione	Area Ambiente

### 10.3 - ANNO 2020 – Acquisizioni di personale a tempo determinato – somministrazione

Per l'anno 2020 è prevista la conclusione dei contratti di personale con contratto di lavoro a tempo determinato o di somministrazione nel rispetto di quanto previsto dalla D.G.R. 20 ottobre 2017, n. 40-5803 e dei chiarimenti intervenuti con nota prot. n. 5377 del 18/12/2018 del Settore Biodiversità e Aree naturali.

Di seguito si evidenziano i profili professionali per i quali è prevista la conclusione dei contratti:

Numero	Categoria Giuridica	Profilo professionale	Regime orario	Modalità assunzione	Area di assegnazione
1	B1	Esecutore tecnico	Tempo pieno	Selezione pubblica	Manutenzione
2	CI	Istruttore tecnico	Tempo pieno	Contratto di somministrazione	Area Ambiente

### 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 2018-2020, adotta la dotazione organica alla data dell'1/10/2018 come da tabella allegata.

Allegato n. 1 "Dotazione organica dell'Ente di gestione delle Aree Protette"



**Dotazione organica del personale dell'Ente di gestione delle Aree Protette del Ticino e del Lago Maggiore  
 adottata con Decreto del Presidente n. 15 del 15/4/2019 ai sensi della D.G.R. n. 33-7927 del 23.11.2018  
 alla data del 1/10/2018**

<b>Categoria di ingresso</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Percentuale di copertura in ingresso</b>	<b>Posizione economica attuale</b>
B1	Esecutore Tecnico	100%	B3
B1	Esecutore Tecnico	100%	B5
B1	Esecutore Tecnico	100%	B5
B1	Esecutore Tecnico	100%	B7
B1	Esecutore Tecnico	100%	B7
B1	Esecutore Tecnico	100%	B7
B1	Esecutore Tecnico	100%	B7
B1	Esecutore Tecnico	100%	B7
B1	Esecutore Amministrativo	100%	B7
B1	Esecutore Amministrativo	100%	B7
B3	Esecutore Tecnico Professionale	100%	B7
B3	Esecutore Tecnico Professionale	100%	B7
B3	Esecutore Tecnico Professionale	100%	B7
C1	Istruttore Amministrativo	100%	C3
C1	Guardiaparco Agente di Vigilanza	100%	C2
C1	Guardiaparco Agente di Vigilanza	100%	C5
C1	Guardiaparco Agente di Vigilanza	100%	C5
C1	Guardiaparco Agente di Vigilanza	100%	C5
C1	Guardiaparco Agente di Vigilanza	100%	C5
C1	Guardiaparco Agente di Vigilanza	100%	C5
C1	Guardiaparco Agente di Vigilanza	100%	C5
C1	Guardiaparco Agente di Vigilanza	100%	C5

C1	Guardiaparco Agente di Vigilanza	100%	C5
C1	Guardiaparco Agente di Vigilanza	100%	C5
C1	Istruttore Amministrativo	100%	C5
C1	Istruttore Tecnico	100%	C5
D1	Funzionario Amministrativo	100%	D3
D1	Guardiaparco - Funzionario Settore Vigilanza	100%	D3
D1	Guardiaparco - Funzionario Settore Vigilanza	100%	D5
D1	Funzionario Tecnico	100%	D4
D1	Funzionario Tecnico	100%	D4
D1	Guardiaparco - Funzionario Responsabile Settore Vigilanza	100%	D5
D1	Guardiaparco - Funzionario Responsabile Settore Vigilanza	100%	D5
D1	Funzionario Tecnico	100%	D6
D1	Funzionario Tecnico	100%	D6
D3	Funzionario Tecnico	100%	D5
D3	Funzionario Tecnico	100%	D6
D1	Funzionario Amministrativo	100%	D6
D1	Funzionario Amministrativo	100%	D6
D1	Guardiaparco - Funzionario Responsabile Settore Vigilanza	100%	D6
D1	Guardiaparco - Funzionario Responsabile Settore Vigilanza	100%	D6
Dir	Dirigente	100%	-
Dir	Direttore	100%	-

**ENTE DI GESTIONE DELLE AREE PROTETTE DEL TICINO E DEL LAGO MAGGIORE**  
**DOTAZIONE ORGANICA**

Categoria	profilo professionale	Dotazione organica DGR 43-2474 del 20-05-2006	Percentuale di copertura del posto (in caso di part time specificare se d'accesso "A" o su richiesta "B" e replicare la cifra)	DOTAZIONE ORGANICA AL 1/1/2018	Posti coperti all'1/1/2018	Cessazioni 2018	DOTAZIONE ORGANICA AL 1/1/2019	Posti coperti all'1/1/2019	Cessazioni 2019	Proposta di copertura del posto da destinare alle categorie protette	DOTAZIONE ORGANICA PROPOSTA AL 1/1/2020	Posti coperti all'1/1/2020	Proposta di copertura del posto tramite assunzione	Proposta di copertura del posto tramite cambio profilo/progressione verticale
B	Esecutore tecnico	10	di cui n. 1 in assenza ex D. Lgs. 151/2001 art. 42	8	8		8	8	1		9	7	2	
B	Esecutore amministrativo	4		2	2		2	2			2	2		
B	Esecutore Tecnico professionale	3		3	3		3	3			3	3		
C	Istruttore Tecnico	2	al 50% in distacco sindacale	1	1		1	1			4	1	2	1
C	Istruttore Amministrativo	5	di cui n. 1 all'80% su R	3 di cui 1 da destinare al Disabile	2		3 di cui 1 da destinare al Disabile	2	1	1	4 di cui 1 destinato alle categorie protette	2	1	1
C	Guardiaparco agente di vigilanza	29	di cui n. 1 al 50% su R	12	12	2	12	10			12	10		
D	Funzionario del settore vigilanza	2		2	2		2	2			2	2		
D	Funzionario responsabile del settore vigilanza	5		4	4		4	4			4	4		
D	Funzionario Tecnico	9		6	6		6	6	1		5	5		
D	Funzionario Amministrativo	5		3	3		3	3			3	3		
Dirigente		5		1	1		1	1			0	0		
Direttore				1	1		1	1	1		1	1		
<b>TOTALE</b>		<b>79</b>		<b>46</b>	<b>45</b>	<b>2</b>	<b>46</b>	<b>43</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>49</b>	<b>40</b>	<b>5</b>	<b>2</b>