



PIANO TRIENNALE
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025
(Approvato con Delibera di Consiglio n. 3 del 30/01/2023)

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 Giuridico Legislativo, 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 con nota ns. prot. n. 4582 del 3/12/2019, nota prot. n. 4118 del 3/12/2020, nota prot. n. 2719 del 8/9/2021 e da ultimo con nota prot. n. 2012 del 6/6/2022.

Nella comunicazione anno 2022 di cui sopra si precisa che “Con riferimento al P.T.F.P. 2022-2024 per l'annualità 2022, nel richiamare i contenuti della nota del Settore Biodiversità e aree naturali n. 100084 dell'8 settembre 2021 (nella parte in cui si precisava “con riferimento alla cessazione dal servizio nell'anno 2021 delle due figure di funzionario di vigilanza, ai fini della predisposizione del PTFP 2022-2024 e della dotazione organica 2022 si fa presente sin d'ora che il turn over sarà autorizzato compatibilmente con le risorse disponibili) si comunica che l'Ente potrà procedere al turn over di tali due profili per uno a regime full time mentre per l'altro a regime part time nella percentuale del 75%. Per l'anno 2022 non sono trasferite risorse per nuove assunzioni ma sono autorizzati i turn over di eventuali cessazioni riferite a tale annualità.

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. 19 del 29/7/2020 e con Deliberazione di Consiglio n. 8 del 31/3/2021, è stato adottato il nuovo assetto organizzativo dell'Ente che prevede, oltre alla Direzione, 4 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 della Regione Piemonte.

La vigente Dotazione organica dell'Ente, riferita all'annualità 2019, è stata approvata con la D.G.R. n. 1-1823 del 07.08.2020.

Alla data dell'1/1/2020, così come da dotazione organica soprarichiamata, l'Ente aveva in servizio n. 38 dipendenti di seguito suddivisi per categoria:

- n. 1 Dirigente/Direttore;
- n. 14 Categoria D;
- n. 12 Categoria C;
- n. 11 Categoria B.

Alla data dell'1/1/2021, l'Ente aveva in servizio n. 36 dipendenti di seguito suddivisi per categoria:

- n. 1 Dirigente/Direttore;
- n. 13 Categoria D;
- n. 11 Categoria C;
- n. 11 Categoria B.

Alla data dell'1/1/2022, l'Ente aveva in servizio n. 34 dipendenti di seguito suddivisi per categoria:

- n. 1 Dirigente/Direttore;
- n. 11 Categoria D;
- n. 12 Categoria C;
- n. 10 Categoria B.

Alla data dell'1/1/2023, l'Ente ha in servizio n. 35 dipendenti di seguito suddivisi per categoria:

- n. 1 Dirigente;
- n. 9 Categoria D;
- n. 11 Categoria C;
- n. 14 Categoria 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.

Nel periodo **1/1/2016-31/12/2018** sono cessati dal servizio n. 7 dipendenti talché alla data del 1 gennaio 2019 risultavano in servizio n. 43 dipendenti.

Nell'annualità 2019 sono cessati n. 6 dipendenti (n. 2 Esecutori tecnici cat. B7, n. 1 Istruttore Amministrativo cat. C5, n. 1 Guardiaparco cat. C5, n. 1 Funzionario Tecnico cat. D4 e n. 1 Direttore) ai quali si è aggiunto n. 1 dipendente, assunto in data 9/12/2019 ex legge 68/99 profilo Istruttore Amministrativo Cat. C1, per cui alla data del 1/1/2020 risultavano in servizio n. 38 dipendenti.

Successivamente **nell'annualità 2020** sono cessati n. 2 dipendenti (n.1 Guardiaparco cat. C5 e n. 1 Funzionario Tecnico cat. D6), per cui alla data del 1/1/2021 risultavano in servizio n. 36 dipendenti.

Nell'annualità 2021 sono cessati n. 4 dipendenti (n. 1 Esecutore Tecnico cat. B8, n. 1 Guardiaparco cat. C6, n. 2 Guardiaparco-Funzionario del settore di Vigilanza cat. D4 e D6) ai quali si sono aggiunti n. 2 dipendenti assunti mediante utilizzo graduatorie di altri Enti Parco, assunti rispettivamente in data 1/10/2021 (profilo professionale Guardiaparco cat. C1) e in data 1/11/2021 (profilo professionale Istruttore Amministrativo cat. C1), per cui alla data del 1/1/2022 risultavano in servizio n. 34 dipendenti.

Nell'annualità 2022 sono cessati n. 3 dipendenti (n. 1 Istruttore Amministrativo di cat. C1, n. 1 Guardiaparco -Funzionario Responsabile del settore di Vigilanza e n. 1 Funzionario Tecnico cat. D6) a cui si sono aggiunti n. 2 esecutori tecnici cat. B assunti dal 1/5/2022 e n. 2 esecutori tecnici assunti dal 16/12/2022 (di cui n. 1 al 50%) per cui **alla data del 1/1/2023 risultavano in servizio n. 35 dipendenti.**

Nel corso dell'annualità 2023 inoltre avverrà la cessazione per pensionamento del Dirigente (in data 31/3/2023).

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 baraggive 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 determinazione Dirigenziale n. 354 del 8/11/2019 nell’ambito della convenzione stipulata tra questo Ente e la S.A.T.A.P. S.p.A. per l’attuazione degli interventi di compensazione di interesse dell’Ente di gestione delle aree protette del Ticino e del Lago Maggiore nella ZSC IT 1150001 "Valle del Ticino" di cui alle delibere Cipe 164/2007 e 72/2008 è stato affidato l’incarico per il servizio di somministrazione di lavoro a tempo determinato di n. 2 istruttori tecnici di posizione economica C1 del CCNL Funzioni locali per n. 24 mesi con scadenza contratto rispettivamente 8/11/2021 e 18/11/2021.

Con deliberazione n. 32 del 29/9/2021 avente all’oggetto “Atto di indirizzo per la destinazione dell’avanzo del fondo vincolato alle spese di personale” il Consiglio dell’Ente ha stabilito, in attesa di espletare idonee procedure per la copertura di posti a tempo indeterminato, di destinare i fondi derivanti dall’avanzo vincolato delle spese del personale a tempo indeterminato, per un importo complessivo di € 122.447,34, all’assunzione per n. 12 mesi di n. 3 figure aventi qualifica di Istruttore Tecnico cat. C a supporto del Settore Tecnico, mediante forme di lavoro flessibile per esigenze di carattere temporaneo ed eccezionali.

A seguito della suindicata Deliberazione con Determinazione n. 351 del 26/11/2021 l’Ente ha provveduto ad affidare l’incarico per il servizio di somministrazione di lavoro a tempo determinato per n. 3 istruttori tecnici per n. 12 mesi, Cat. C1 del CCNL Funzioni locali.

Con deliberazione n. 92 del 27/10/2022 avente all'oggetto "Atto di indirizzo per la destinazione dell'avanzo del fondo vincolato alle spese di personale" il Consiglio dell'Ente ha stabilito, in attesa di espletare idonee procedure per la copertura di posti a tempo indeterminato, di destinare i fondi derivanti dall'avanzo vincolato delle spese del personale a tempo indeterminato alla proroga del contratto dei 3 lavoratori interinali (di cui n. 2 in scadenza nel mese di novembre 2022), con qualifica di Istruttore tecnico, categoria C, attualmente a supporto del Settore Tecnico e di n. 1 nuovo incarico di somministrazione per lavoratore interinale con qualifica di Istruttore tecnico, categoria C, a supporto del Settore Tecnico.

A seguito della suindicata Deliberazione con Determinazione n. 366 del 30/11/2022 l'Ente ha provveduto a affidare l'incarico per il servizio di somministrazione di lavoro a tempo determinato per n. 3 istruttori tecnici per n. 12 mesi, Cat. C1 del CCNL Funzioni locali, dando atto che la procedura per l'attivazione di una ulteriore nuova risorsa da destinare al Settore Tecnico, come da suindicata Deliberazione del Consiglio verrà effettuata con successivo atto.

6.4 La dotazione organica

La dotazione organica vigente (2019) approvata dalla Regione Piemonte con DGR n. 1-1823 del 7 agosto 2020 era la seguente:

DOTAZIONE ORGANICA PER L'ANNO 2019				
N°	Categoria di ingresso	Profilo professionale	Percentuale di copertura in ingresso	Posizione economica attuale
1	B1	Esecutore Tecnico	50%	B1
2	B1	Esecutore Tecnico	100%	B1
3	B1	Esecutore Tecnico	100%	B3
4	B1	Esecutore Tecnico	100%	B5
5	B1	Esecutore Tecnico	100%	B5
6	B1	Esecutore Tecnico	100%	B7
7	B1	Esecutore Tecnico	100%	B7
8	B1	Esecutore Tecnico	100%	B7
9	B1	Esecutore Tecnico	100%	B7
10	B1	Esecutore Tecnico	100%	B7
11	B1	Esecutore Amministrativo	100%	B7
12	B1	Esecutore Amministrativo	100%	B7
13	B3	Esecutore Tecnico Professionale	100%	B7
14	B3	Esecutore Tecnico Professionale	100%	B7
15	B3	Esecutore Tecnico Professionale	100%	B7
16	C1	Istruttore Amministrativo	100%	C1
17	C1	Istruttore Amministrativo	100%	C1
18	C1	Istruttore Amministrativo	100%	C3
19	C1	Agente di Vigilanza	100%	C2
20	C1	Agente di Vigilanza	100%	C5
21	C1	Agente di Vigilanza	100%	C5
22	C1	Agente di Vigilanza	100%	C5
23	C1	Agente di Vigilanza	100%	C5
24	C1	Agente di Vigilanza	100%	C5

25	C1	Agente di Vigilanza	100%	C5
26	C1	Agente di Vigilanza	100%	C5
27	C1	Agente di Vigilanza	100%	C5
28	C1	Agente di Vigilanza	100%	C5
29	C1	Istruttore Amministrativo	100%	C5
30	C1	Istruttore Tecnico	100%	C5
31	D1	Funzionario Amministrativo	100%	D3
32	D1	Guardiaparco - Funzionario Settore Vigilanza	100%	D3
33	D1	Guardiaparco - Funzionario Settore Vigilanza	100%	D5
34	D1	Funzionario Tecnico	100%	D4
35	D1	Funzionario Tecnico	100%	D4
36	D1	Guardiaparco - Funzionario Responsabile Settore Vigilanza	100%	D5
37	D1	Guardiaparco - Funzionario Responsabile Settore Vigilanza	100%	D5
38	D1	Funzionario Tecnico	100%	D6
39	D1	Funzionario Tecnico	100%	D6
40	D3	Funzionario Tecnico	100%	D5
41	D3	Funzionario Tecnico	100%	D6
42	D1	Funzionario Amministrativo	100%	D6
43	D1	Funzionario Amministrativo	100%	D6
44	D1	Guardiaparco - Funzionario Responsabile Settore Vigilanza	100%	D6
45	D1	Guardiaparco - Funzionario Responsabile Settore Vigilanza	100%	D6
46	DIR	Dirigente	100%	
47	DIR	Dirigente	100%	

In particolare, rispetto alla dotazione organica 2019 approvata e composta da n. 47 dipendenti, si evidenzia quanto segue:

- 1) anno 2019 (assunzioni ex autorizzazione Regione Piemonte nota ns. prot. n. 4582 del 3/12/2019):
 - n. 2 Esecutori tecnici (di cui n. 1 al 50% categoria B1): è stata attivata per questi profili la procedura di copertura tramite avviso di mobilità, non andata tuttavia a buon fine; successivamente si è proceduto al convenzionamento con altro Ente per l'utilizzo della graduatoria attiva anche questo non andato a buon fine. Si è successivamente proceduto alla chiamata al Centro per l'Impiego territorialmente competente concludendo le procedure assunzionali con decorrenza 16/12/2022;
 - n. 1 Istruttore Amministrativo cat. C1: l'Ente 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 (come riportato nel successivo paragrafo 6.5);
 - n. 2 progressioni verticali (n. 1 Funzionario Tecnico cat. D e n. 1 Istruttore Amministrativo cat. C): le procedure si sono concluse a fine anno 2022. La prima procedura è andata deserta e la seconda non ha individuato nessun idoneo.

- 2) anno 2020 (assunzioni ex autorizzazione Regione nota ns. prot. n. 4118 del 3/12/2020):
 “autorizzate le coperture del personale cessato nell’anno 2019 fatta eccezione per le risorse relative alla copertura del posto del dirigente” (cessati anno 2019: n. 1 istruttore amministrativo cat. C5, 2 Esecutori tecnici cat. B, 1 Funzionario tecnico cat. D, 1 Guardiaparco cat. C)
 - nell’anno 2021 sono stati assunti tramite attingimento da graduatorie di altri Enti Parco n. 2 dipendenti a seguito di copertura turnover per personale cessato nell’annualità 2019 (n. 1 Istruttore Amministrativo e n. 1 Guardiaparco)
 - nell’anno 2022 sono stati assunti tramite mobilità da altri Enti n. 2 dipendenti a seguito di copertura turnover per personale cessato nell’annualità 2019 (n. 2 Esecutori tecnici).
 - il profilo del dipendente cessato Funzionario Tecnico cat. D4 non è stato coperto. Per questo profilo professionale autorizzato alla copertura si propone di ridefinire lo stesso trasformandolo in n. 1 Istruttore Tecnico utilizzando i restanti risparmi per aumentare la copertura del posto di Esecutore Tecnico autorizzato con nota prot. n. 4582 del 3/12/2019 (modifica della percentuale di copertura del posto che passa dal 50 % al 100%). La copertura del profilo di Istruttore Tecnico cat. C verrà effettuata con la modalità della progressione verticale.

Per l’anno 2021 (assunzioni ex autorizzazione Regione nota ns. prot. n. 2719 del 8/09/2021 per n.2 cessazioni 2020) e l’anno 2022 (assunzioni ex autorizzazione Regione nota ns. prot. n. 2012 del 6/6/2022 per n. 4 cessazioni 2021), non essendo stato predisposto il PTFP relativo alle suddette annualità, i posti dei dipendenti cessati sono rimasti scoperti.

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

<i>N°</i>	<i>Cat.</i>	<i>Profilo Professionale</i>	
1	D4	Funzionario Tecnico	risparmio ex aut. 2020
1	C5	Guardiaparco	risparmio ex aut. 2021
1	D6	Funzionario Tecnico	risparmio ex aut. 2021
1	C6	Guardiaparco	autorizzazione 2022
1	B8	Esecutore Tecnico	autorizzazione 2022
1	D6	Guardiaparco-Funzionario del settore di Vigilanza	autorizzazione 2022 al 75%
1	D4	Guardiaparco-Funzionario del settore di Vigilanza	autorizzazione 2022
1	C1	Istruttore Amministrativo	cessazioni 2022
1	D6	Guardiaparco-Funzionario Responsabile del settore di Vigilanza	cessazioni 2022
1	D6	Funzionario Tecnico	cessazioni 2022

Conseguentemente all’1/1/2023 le esigenze di copertura riguardano i seguenti profili:

<i>N°</i>	<i>Cat.</i>	<i>Profilo Professionale</i>	<i>Modalità Assunzione(*)</i>
1	C1	Istruttore Tecnico - agro-silvo-pastorale	Progressione verticale
1	C1	Istruttore Amministrativo	Progressione verticale
1	C1	Guardiaparco	Progressione verticale
1	C1	Istruttore Tecnico	Concorso
1	C1	Istruttore Tecnico - socio culturale	Mobilità
1	B1	Esecutore Tecnico	Chiamata ex art. 16 legge n. 56/87
1	C1	Guardiaparco	da Graduatoria
1	C1	Istruttore Amministrativo	da Graduatoria
1	D1	Guardiaparco-Funzionario del settore di Vigilanza	Concorso

1	D1	Funzionario tecnico - conservazione e gestione ambientale, agro silvo pastorale	Mobilità
2	C1	Istruttore Tecnico – tecnico	Concorso
1	C1	Istruttore Tecnico - turismo, promozione e comunicazione	Concorso - Copertura al 50%
-	B1	Esecutore Tecnico	aumento copertura posto al 50 % cat. B già assunto nel 2022
1	C1	Guardiaparco	da Graduatoria - copertura al 60%
1	D1	Funzionario tecnico - conservazione e gestione ambientale, agro silvo pastorale	Concorso

(*) le modalità di procedura di assunzione potranno variare a seconda dell'assegnazione delle risorse finanziarie da parte della Regione Piemonte o a seguito di diversa normativa vigente.

Ad integrazione della suindicata tabella inoltre, a seguito della cessazione per pensionamento del Dirigente che avverrà a far data dal 31/3/2023, con il presente Piano, così come da nota della Regione Piemonte Direzione Ambiente Settore Giuridico Legislativo ns. prot. n. 3792 del 19/10/2022, sono state avviate e sono attualmente in corso le procedure per l'assunzione di un'unità lavorativa con qualifica dirigenziale in sostituzione del dirigente dimissionario (con ultimo giorno di servizio 31/03/2023).

La dotazione organica dell'Ente alla data dell'1/1/2023 presenta la situazione indicata nella scheda allegata al presente Piano e qui sottoriportata:

N°	Cat. di ingresso	Profilo professionale	Percentuale di copertura in ingresso	Posizione economica attuale
1	B1	Esecutore Tecnico	100%	B1
2	B1	Esecutore Tecnico	100%	B1
3	B1	Esecutore Tecnico	100%	B1
4	B1	Esecutore Tecnico	100%	B1
5	B1	Esecutore Tecnico	100%	B4
6	B1	Esecutore Tecnico	100%	B4
7	B1	Esecutore Tecnico	100%	B6
8	B1	Esecutore Tecnico	100%	B6
9	B1	Esecutore Tecnico	100%	B8
10	B1	Esecutore Tecnico	100%	B8
11	B1	Esecutore Amministrativo	100%	B8
12	B1	Esecutore Amministrativo	100%	B8
13	B3	Esecutore Tecnico Professionale	100%	B8
14	B3	Esecutore Tecnico Professionale	100%	B8
15	B3	Esecutore Tecnico Professionale	100%	B8
16	C1	Istruttore Amministrativo	100%	C1
17	C1	Istruttore Amministrativo	100%	C1
18	C1	Agente di Vigilanza	60%	C1
19	C1	Agente di Vigilanza	100%	C1
20	C1	Agente di Vigilanza	100%	C1
21	C1	Agente di Vigilanza	100%	C1
22	C1	Istruttore Amministrativo	100%	C2
23	C1	Agente di Vigilanza	100%	C3

24	C1	Istruttore Amministrativo	100%	C4
25	C1	Agente di Vigilanza	100%	C6
26	C1	Agente di Vigilanza	100%	C5
27	C1	Agente di Vigilanza	100%	C5
28	C1	Agente di Vigilanza	100%	C5
29	C1	Agente di Vigilanza	100%	C5
30	C1	Agente di Vigilanza	100%	C5
31	C1	Istruttore Tecnico	100%	C6
32	C1	Istruttore Tecnico	50%	C1
33	C1	Istruttore Tecnico	100%	C1
34	C1	Istruttore Tecnico	100%	C1
35	C1	Istruttore Tecnico	100%	C1
36	C1	Istruttore Tecnico	100%	C1
37	C1	Istruttore Tecnico	100%	C1
38	D1	Funzionario Tecnico	100%	D1
39	D1	Funzionario Tecnico	100%	D1
40	D1	Funzionario Tecnico	100%	D7
41	D1	Funzionario Tecnico	100%	D5
42	D3	Funzionario Tecnico	100%	D7
43	D1	Funzionario Amministrativo	100%	D4
44	D1	Funzionario Amministrativo	100%	D7
45	D1	Funzionario Amministrativo	100%	D7
46	D1	Guardiaparco - Funzionario Settore Vigilanza	100%	D1
47	D1	Guardiaparco - Funzionario Responsabile Settore Vigilanza	100%	D6
48	D1	Guardiaparco - Funzionario Responsabile Settore Vigilanza	100%	D7
49	D1	Guardiaparco - Funzionario Responsabile Settore Vigilanza	100%	D7
50	DIR	Dirigente - Direttore	100%	DIR

Per quanto riguarda la dotazione organica proposta al 1/1/2023 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 e nota ns. prot. n. 3792 del 19/10/2022;
- 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 2023-2025 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. 1-1823 del 7/8/2020, pari a 47 unità, al 1/1/2023 è coperta per il solo 74,47% (35 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. 6 del 30/01/2023;
- 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 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 spesa 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 2022, alla somma complessiva di € **2.209.533,64** come da comunicazione della Regione Piemonte ns. prot. n. 2012 del 6/6/2022.

Alla data del presente Piano non è ancora stata comunicata all'Ente la somma per l'annualità 2023, che conterrà anche i fondi da trasferirsi conseguenti al rinnovo contrattuale di cui al CCNL 16/11/2022, a seguito della quale il presente documento dovrà essere aggiornato.

Come soprari chiamato (vedi par. 6.4) le risorse disponibili da destinare per le assunzioni di cui alle autorizzazioni regionali richiamate nel presente documento alla data del 1/1/2023 sono le sottoelencate:

N°	Cat.	Importo	Profilo Professionale	
1	D4	50.345,84 €	Funzionario Tecnico	risparmio ex aut. 2020
1	C5	46.841,64 €	Guardiaparco	risparmio ex aut. 2021
1	D6	54.815,28 €	Funzionario Tecnico	risparmio ex aut. 2021
1	C6	47.778,89 €	Guardiaparco	autorizzazione 2022
1	B8	44.065,51 €	Esecutore Tecnico	autorizzazione 2022
1	D6	42.331,54 €	Guardiaparco-Funzionario del settore di Vigilanza	autorizzazione 2022 al 75%
1	D4	51.972,61 €	Guardiaparco-Funzionario del settore di Vigilanza	autorizzazione 2022
1	C1	41.572,59 €	Istruttore Amministrativo	cessazioni 2022
1	D6	56.442,05 €	Guardiaparco-Funzionario Responsabile del settore di Vigilanza	cessazioni 2022
1	D6	54.815,28 €	Funzionario Tecnico	cessazioni 2022

TOTALE € 490.981,22

Alla luce di quanto esposto, si riassume nel seguito il “budget assunzionale” teorico utilizzabile, previa autorizzazione della Regione Piemonte Settore, per assunzioni a tempo indeterminato da realizzare nel triennio 2023-2025:

Anno	Budget	Importo personale Dirigenziale	Importo personale Categorie	Budget residuo ipotizzato
2023	€ 490.981,22	€ 0,00	€ 490.981,22	Da definire **
2024	Da definire	€ 0,00	Da definire	Da definire
2025	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:

N°	Cat.	Importo	Profilo Professionale
1	D4	50.345,84 €	Funzionario Tecnico
1	C5	46.841,64 €	Guardiaparco
1	D6	54.815,28 €	Funzionario Tecnico
1	C6	47.778,89 €	Guardiaparco
1	B8	44.065,51 €	Esecutore Tecnico
1	D6	42.331,54 €	Guardiaparco-Funzionario del settore di Vigilanza
1	D4	51.972,61 €	Guardiaparco-Funzionario del settore di Vigilanza
1	C1	41.572,59 €	Istruttore Amministrativo
1	D6	56.442,05 €	Guardiaparco-Funzionario Responsabile del settore di Vigilanza
1	D6	54.815,28 €	Funzionario Tecnico
TOTALE		490.981,23 €	

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

La programmazione del fabbisogno di personale è predisposta:

- indicando i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti;

- attestando, con il presente Piano, l'assenza oggettiva di eccedenze e 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 2022-2024 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 2023 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

In attuazione a quanto indicato è previsto per l'anno 2023:

Numero	Categoria Giuridica	Profilo professionale	Regime orario	Modalità assunzione (*)	Area di assegnazione
1	B1	Esecutore Tecnico	Full Time	Chiamata ex art. 16 legge 56/87	Tecnico Manutentiva
-		Esecutore Tecnico	Full Time	aumento copertura posto al 50 % cat. B1 già assunto nel 2022	Tecnico Manutentiva
1	C1	Istruttore Tecnico-agro silvo pastorale	Full Time	Progressione verticale	Tecnica
3	C1	Istruttore Tecnico - tecnico	Full Time	Concorso	Tecnica
1	C1	Istruttore Tecnico – turismo comunicazione e promozione	Part Time al 50%	Concorso	Tecnica
1	C1	Istruttore Tecnico - socio culturale	Full Time	Mobilità	Tecnica
1	D1	Funzionario tecnico – conservazione e gestione ambientale, agro silvo pastorale	Full Time	Mobilità	Tecnica
1	D1	Funzionario tecnico - conservazione e gestione ambientale, agro silvo pastorale	Full Time	Concorso	Tecnica
1	C1	Istruttore Amministrativo	Full Time	Progressione verticale	Amministrativa
1	C1	Istruttore Amministrativo	Full Time	Graduatoria	Amministrativa
1	C1	Guardiaparco	Full Time	Progressione verticale	Vigilanza
1	C1	Guardiaparco	Full Time	Graduatoria	Vigilanza
1	C1	Guardiaparco	Part Time al 60%	Graduatoria	Vigilanza
1	D1	Guardiaparco-Funzionario del settore di Vigilanza	Full Time	Concorso	Vigilanza
1	Dirigente	Dirigente	-	Graduatoria	-

(*) le modalità di procedura di assunzione potranno variare a seconda dell'assegnazione delle risorse finanziarie da parte della Regione Piemonte o a seguito di diversa normativa vigente.

7.2 - ANNO 2024 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

In attuazione a quanto indicato è previsto per l'anno 2024:

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

7.3 - ANNO 2025 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

In attuazione a quanto indicato è previsto per l'anno 2025:

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

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

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

Anno	Budget	Importo personale Dirigenziale	Importo personale Categorie	Budget residuo ipotizzato
2023	490.981,22 €	0	490.981,22 €	0
2024	Da definire	0	Da definire	Da definire
2025	Da definire	0	Da definire	Da definire

Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale dell'Ente per il triennio 2023-2025 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 2022 – 2024 approvato con la legge regionale 29 aprile 2022, n. 6, non superando con le azioni di reclutamento programmate la spesa massima riconosciuta dal Settore della Regione Piemonte competente.

Si dà atto che il presente Piano è stato redatto in base ai fondi trasferiti dalla Regione nell'anno 2022: nel corso dell'anno 2023, a seguito di specifica assegnazione regionale oltre che di destinazione di somme integrative relative agli arretrati contrattuali di cui al CCNL 16/11/2022, dovrà essere aggiornato.

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

In attuazione del presente Piano, la quota d'obbligo di copertura di posti di dotazione organica tramite personale disabili 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 2023-2025

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

Come già evidenziato 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 2023 – Acquisizioni di personale a tempo determinato/somministrazione

Per l'anno 2023 sono stati attivati, 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	Categoria Giuridica	Profilo professionale	Regime orario	Modalità assunzione	Area di assegnazione
3	C1	Istruttore tecnico	Tempo pieno	Contratto somministrazione: 2 cessazioni al 30/11/2023 1 cessazione al 14/2/2024	Area Tecnica

Per l'anno 2023 si dovrà provvedere inoltre all'assunzione a tempo determinato di n. 1 unità categoria C1 amministrativo per 3 anni compatibilmente con le somme di avanzo di personale a disposizione dell'Ente.

10.2 - ANNO 2024 – Acquisizioni di personale a tempo determinato/somministrazione

Per l'anno 2024 è prevista la conclusione dei contratti di personale con contratto di lavoro a tempo determinato o di somministrazione attivati, in attuazione dei criteri e delle procedure vigenti ex Deliberazione della Giunta Regionale 20 ottobre 2017, n. 40-5803:

Numero	Categoria Giuridica	Profilo professionale	Regime orario	Modalità assunzione	Area di assegnazione
1	C1	Istruttore tecnico	Tempo pieno	Contratto somministrazione: 1 cessazione al 14/2/2024	Area Tecnica

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 2025 – Acquisizioni di personale a tempo determinato/somministrazione

Per l'anno 2025 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 2023-2025, adotta la dotazione organica alla data dell'1/1/2023 come da tabella allegata.

Allegato n. 1 “Dotazione organica dell’Ente di gestione delle Aree Protette”

N°	Cat. di ingresso	Profilo professionale	Percentuale di copertura in ingresso	Posizione economica attuale
1	B1	Esecutore Tecnico	100%	B1
2	B1	Esecutore Tecnico	100%	B1
3	B1	Esecutore Tecnico	100%	B1
4	B1	Esecutore Tecnico	100%	B1
5	B1	Esecutore Tecnico	100%	B4
6	B1	Esecutore Tecnico	100%	B4
7	B1	Esecutore Tecnico	100%	B6
8	B1	Esecutore Tecnico	100%	B6
9	B1	Esecutore Tecnico	100%	B8
10	B1	Esecutore Tecnico	100%	B8
11	B1	Esecutore Amministrativo	100%	B8
12	B1	Esecutore Amministrativo	100%	B8
13	B3	Esecutore Tecnico Professionale	100%	B8
14	B3	Esecutore Tecnico Professionale	100%	B8
15	B3	Esecutore Tecnico Professionale	100%	B8
16	C1	Istruttore Amministrativo	100%	C1
17	C1	Istruttore Amministrativo	100%	C1
18	C1	Agente di Vigilanza	60%	C1
19	C1	Agente di Vigilanza	100%	C1
20	C1	Agente di Vigilanza	100%	C1
21	C1	Agente di Vigilanza	100%	C1
22	C1	Istruttore Amministrativo	100%	C2
23	C1	Agente di Vigilanza	100%	C3
24	C1	Istruttore Amministrativo	100%	C4
25	C1	Agente di Vigilanza	100%	C6
26	C1	Agente di Vigilanza	100%	C5
27	C1	Agente di Vigilanza	100%	C5
28	C1	Agente di Vigilanza	100%	C5
29	C1	Agente di Vigilanza	100%	C5
30	C1	Agente di Vigilanza	100%	C5
31	C1	Istruttore Tecnico	100%	C6
32	C1	Istruttore Tecnico	50%	C1
33	C1	Istruttore Tecnico	100%	C1
34	C1	Istruttore Tecnico	100%	C1
35	C1	Istruttore Tecnico	100%	C1
36	C1	Istruttore Tecnico	100%	C1
37	C1	Istruttore Tecnico	100%	C1
38	D1	Funzionario Tecnico	100%	D1
39	D1	Funzionario Tecnico	100%	D1
40	D1	Funzionario Tecnico	100%	D7
41	D1	Funzionario Tecnico	100%	D5
42	D3	Funzionario Tecnico	100%	D7
43	D1	Funzionario Amministrativo	100%	D4

44	D1	Funzionario Amministrativo	100%	D7
45	D1	Funzionario Amministrativo	100%	D7
46	D1	Guardiaparco - Funzionario Settore Vigilanza	100%	D1
47	D1	Guardiaparco - Funzionario Responsabile Settore Vigilanza	100%	D6
48	D1	Guardiaparco - Funzionario Responsabile Settore Vigilanza	100%	D7
49	D1	Guardiaparco - Funzionario Responsabile Settore Vigilanza	100%	D7
50	DIR	Dirigente - Direttore	100%	DIR

Allegato 2)

TABELLA DEGLI STIPENDI E COSTO ALL'AMMINISTRAZIONE DEI DIPENDENTI DEGLI ENTI DI GESTIONE
Valori aggiornati CON ccnl 21/05/2018

CAT		STIPENDIO MENSILE	Elemento Perequativo	Indennità Vigilanza Ufficiali PS e Indennità Posizione Dirigente	Differenza IIS	QMSA	Stipendio Annuo per 13 mensilità	Stipendio annuo con QMSA	Costo Oneri a carico Ente (35,18% = 23,80+2,88+8,50)	Costo annuo Ente
B1		1.502,83917	27,00000			8.415,10000	19.887,90917	28.303,00917	9.956,99862	38.260,00779
B2		1.527,82750	26,00000			8.415,10000	20.199,75750	28.614,85750	10.066,70687	38.681,56437
B3	accesso B1	1.588,65000	24,00000			8.415,10000	20.964,45000	29.379,55000	10.335,72569	39.715,27569
B4	accesso B1	1.611,94417	24,00000			8.415,10000	21.267,27417	29.682,37417	10.442,25923	40.124,63340
B5	accesso B1	1.639,15917	23,00000			8.415,10000	21.608,06917	30.023,16917	10.562,15091	40.585,32008
B6	accesso B1	1.668,25833	23,00000			8.415,10000	21.986,35833	30.401,45833	10.695,23304	41.096,69138
B7	accesso B1	1.732,35333	22,00000			8.415,10000	22.806,59333	31.221,69333	10.983,79171	42.205,48505
B8	accesso B1	1.770,68667	22,00000			8.415,10000	23.304,92667	31.720,02667	11.159,10538	42.879,13205
B3		1.588,65000	24,00000		4,61000	8.415,10000	21.024,38000	29.439,48000	10.356,80906	39.796,28906
B4	accesso B3	1.611,94417	24,00000		4,61000	8.415,10000	21.327,20417	29.742,30417	10.463,34261	40.205,64677
B5	accesso B3	1.639,15917	23,00000		4,61000	8.415,10000	21.667,99917	30.083,09917	10.583,23429	40.666,33345
B6	accesso B3	1.668,25833	23,00000		4,61000	8.415,10000	22.046,28833	30.461,38833	10.716,31642	41.177,70475
B7	accesso B3	1.732,35333	22,00000		4,61000	8.415,10000	22.866,52333	31.281,62333	11.004,87509	42.286,49842
B8	accesso B3	1.770,68667	22,00000		4,61000	8.415,10000	23.364,85667	31.779,95667	11.180,18876	42.960,14542
C1		1.695,33917	23,00000			8.415,10000	22.338,40917	30.753,50917	10.819,08452	41.572,59369
C2		1.735,77167	22,00000			8.415,10000	22.851,03167	31.266,13167	10.999,42512	42.265,55679
C3		1.784,15167	20,00000			8.415,10000	23.453,97167	31.869,07167	11.211,53941	43.080,61108
C4		1.840,50917	18,00000			8.415,10000	24.160,61917	32.575,71917	11.460,13800	44.035,85717
C5		1.908,60000	17,00000			8.415,10000	25.032,80000	33.447,90000	11.766,97122	45.214,87122
C6		1.961,93333	17,00000			8.415,10000	25.726,13333	34.141,23333	12.010,88589	46.152,11922
C1	agente PS	1.695,33917	23,00000	92,57000		8.415,10000	23.541,81917	31.956,91917	11.242,44416	43.199,36333
C2	agente PS	1.735,77167	22,00000	92,57000		8.415,10000	24.054,44167	32.469,54167	11.422,78476	43.892,32643
C3	agente PS	1.784,15167	20,00000	92,57000		8.415,10000	24.657,38167	33.072,48167	11.634,89905	44.707,38072
C4	agente PS	1.840,50917	18,00000	92,57000		8.415,10000	25.364,02917	33.779,12917	11.883,49764	45.662,62681
C5	agente PS	1.908,60000	17,00000	92,57000		8.415,10000	26.236,21000	34.651,31000	12.190,33086	46.841,64086
C6	agente PS	1.961,93333	17,00000	92,57000		8.415,10000	26.929,54333	35.344,64333	12.434,24552	47.778,88886
D1		1.844,62250	19,00000			8.415,10000	24.227,09250	32.642,19250	11.483,52332	44.125,71582
D2	accesso D1	1.935,00417	16,00000			8.415,10000	25.363,05417	33.778,15417	11.883,15464	45.661,30880
D3	accesso D1	2.120,98833	9,00000			8.415,10000	27.689,84833	36.104,94833	12.701,72082	48.806,66916
D4	accesso D1	2.211,57333	6,00000			8.415,10000	28.828,45333	37.243,55333	13.102,28206	50.345,83540
D5	accesso D1	2.310,30833	2,00000			8.415,10000	30.060,00833	38.475,10833	13.535,54311	52.010,65145
D6	accesso D1	2.469,90333	2,00000			8.415,10000	32.134,74333	40.549,84333	14.265,43488	54.815,27822
D7	accesso D1	2.594,90333	2,00000			8.415,10000	33.759,74333	42.174,84333	14.837,10988	57.011,95322
D1	ufficiale PS	1.844,62250	19,00000	92,57000		8.415,10000	25.430,50250	33.845,60250	11.906,88296	45.752,48546
D2	ufficiale PS	1.935,00417	16,00000	92,57000		8.415,10000	26.566,46417	34.981,56417	12.306,51427	47.288,07844
D3	ufficiale PS	2.120,98833	9,00000	92,57000		8.415,10000	28.893,25833	37.308,35833	13.125,08046	50.433,43880
D4	ufficiale PS	2.211,57333	6,00000	92,57000		8.415,10000	30.031,86333	38.446,96333	13.525,64170	51.972,60503
D5	ufficiale PS	2.310,30833	2,00000	92,57000		8.415,10000	31.263,41833	39.678,51833	13.958,90275	53.637,42108
D6	ufficiale PS	2.469,90333	2,00000	92,57000		8.415,10000	33.338,15333	41.753,25333	14.688,79452	56.442,04786
D7	ufficiale PS	2.594,90333	2,00000	92,57000		8.415,10000	34.963,15333	43.378,25333	15.260,46952	58.638,72286
DIR		3.331,61000	24,21000	3.860,19000			93.808,13000	93.808,13000	33.001,70013	126.809,83013