



Ente di gestione
delle aree protette dei
Parchi Reali

Sede legale: viale C. Emanuele II, 256 – 10078 Venaria Reale (TO) – tel. 011 4993328
Sede operativa di Stupinigi: viale Torino 4, (fraz. Stupinigi) – 10042 Nichelino (TO) – tel. 011 3587575
partita IVA e codice fiscale 01699930010
http://www.parchireali.gov.it – email: protocollo@parchireali.to.it – parchireali@legalmail.it

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021-2023

(Approvato con Deliberazione del Consiglio dell'Ente n. del 31/03/2021)

1. PREMESSA

L'Ente di Gestione delle Aree Protette dei Parchi Reali (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. Circolare 9/2006 RGS su modalità
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. CAPACITÀ 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 dei Parchi Reali, 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".

È 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 2019-2021 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).

• 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.

4. 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 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.

5. 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".

6. STATO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO

6.1 L'organizzazione

L'Ente di Gestione delle Aree Protette dei Parchi Reali è stato istituito a far data dal 1/1/2012 ai sensi della L.R. n. 19/2009.

Con deliberazione del Consiglio dell'Ente n. 17 del 27 dicembre 2020 ad oggetto "STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE E SUE FUNZIONI - AGGIORNAMENTI E MODIFICAZIONE COMPETENZE DELLE AREE SERVIZI GENERALI E AMMINISTRAZIONE", è stato riconfermato l'assetto organizzativo dell'Ente che prevede, oltre alla Direzione, sei Aree funzionali denominate "Area Servizi Generali", "Area Amministrazione", "Area Tecnica", "Area di Vigilanza", "Area Fruizione Promozione" e "Area Ambiente".

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 per l'anno 2020 è stata approvata con la deliberazione di Consiglio n. 25 del 17/12/2020 ed è attualmente in corso di approvazione da parte delle Regione Piemonte. e prevede n. 56 dipendenti di seguito suddivisi per categoria:

- n. 1 Dirigente;
- n. 19 Categoria D;
- n. 27 Categoria C;
- n. 9 Categoria B.

Prima della D.G.R. di approvazione delle dotazioni organiche n. 30-8712 del 05/4/2019 la dotazione organica era di 84 unità, coperta per il solo 66,66% (56 dipendenti/dotazione organica di 84 unità) per la sospensione perdurante del turn over dapprima per ragioni normative e ora finanziarie.

Va evidenziato come la suddetta dotazione organica fosse già fortemente deficitaria nella gestione del solo Parco naturale La Mandria.

L'Ente infatti oggi gestisce oltre al Parco naturale La Mandria, il Parco naturale di Stupinigi, la Riserva naturale della Madonna della Neve sul Monte Lera, la Riserva naturale della Vauda e la Riserva naturale del Ponte del Diavolo.

Per avere un parametro cognitivo la sola superficie di territorio gestito è passata da circa 6.634,43 ettari dell'Ente di gestione del Parco regionale La Mandria e dei parchi e delle riserve naturali delle Valli di Lanzo agli attuali 10.958,34, senza entrare nei dettagli delle accresciute difficoltà di gestione di territori distanti tra loro anche parecchie decine di chilometri e in aree amministrative diverse.

L'Ente ha conseguentemente assunto la competenza per la gestione del patrimonio regionale (costituito da terreni, fabbricati, infrastrutture e corpi idrici), oltre che del Parco La Mandria, anche del Parco di Stupinigi. Si tratta di beni, dichiarati di interesse culturale, di grande importanza, che in gran parte sono affidati in locazione ad aziende agricole, commerciali e privati residenti, tramite contratti (mediamente sono 40 quelli attivi) amministrativamente gestiti dall'ente parco.

Tramite specifiche convenzioni con la Regione l'Ente ha assunto altresì la gestione delle zone speciali di conservazione inserite nei parchi e riserve assegnate, nonché la gestione del sito della Grotta di Pugnetto in precedenza di competenza regionale.

A seguito dell'istituzione dei Centri di referenza faunistica regionale, nel corso del 2016, l'Ente è stato inoltre inserito tra i referenti per il Centro sull'ittiofauna, in associazione con altri due Enti gestori di aree protette.

Recentemente l'Ente ha ricevuto dalla Regione specifici finanziamenti per curare attività destinate all'intero sistema dei parchi regionali, attinenti in particolare alla promozione e comunicazione.

Quanto sopra per evidenziare 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 (in cui una porzione importante è stata anche direttamente affidata in gestione patrimoniale) 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.

Con nota successiva (prot. arrivo Ente n. 3941 del 21/11/2017) il Settore Biodiversità e Aree naturali della Regione Piemonte, "nel prendere atto della situazione di forte sofferenza in cui versano gli attuali organici degli Enti di gestione, con particolare riferimento ad alcune categorie e profili professionali" e nelle more dell'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni e della dotazione organica da parte della Giunta regionale, ha assegnato i fondi per l'assunzione di personale a tempo determinato in ossequio alle previsioni della suddetta D.G.R.

L'Ente con deliberazione del Consiglio n. 41/2017 prima e con deliberazione del Consiglio n. 1/2018 poi, ha rispettivamente dettato i criteri per l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato e di somministrazione per un periodo di un anno.

Il Settore Biodiversità e Aree naturali della Regione Piemonte con nota prot. arrivo Ente n. 4602 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 le deliberazioni n. 18 e 20 rispettivamente del 24/09/2020 e 30/10/2020 il Consiglio dell'Ente ha deliberato, in attesa di espletare idonee procedure per la copertura di posti a tempo indeterminato, anche per l'anno 2021, all'acquisizione di personale a tempo determinato sino al 31.12.2021, mediante forme di lavoro flessibile per esigenze di carattere temporaneo ed eccezionali.

6.4 La dotazione organica

La vigente Dotazione organica dell'Ente per l'anno 2020 è quella risultante dalla deliberazione di Consiglio n. 25 del 17/12/2020, attualmente in corso di approvazione da parte delle Regione Piemonte, e aggiornata allo stato di servizio al 31/03/2021 come di seguito riportato:

UNITA'	CATEGORIA	Profilo Professionale	D. O. % Approvata	Stato servizio	Copertura oraria	Pos. Economica attuale
1	DIRIGENTE	Direttore	100%	In servizio	Tempo pieno	
1	D	Funzionario amministrativo	100%	Cessato al 24/02/2021	Tempo pieno	D7
1	D	Funzionario amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno	D7
1	D	Funzionario amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno	D7
1	D	Funzionario amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno	D7
1	D	Funzionario amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno	D5
1	D	Funzionario tecnico	100%	Cessato al 31/01/2021	Tempo pieno	D7
1	D	Funzionario tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno	D7
1	D	Funzionario tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno	D5
1	D	Funzionario tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno	D7
1	D	Funzionario tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno	D6
1	D	Funzionario tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno	D7
1	D	Funzionario tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno	D6
1	D	Funzionario tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno	D7
1	D	Funzionario tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno	D1
1	D	Funz. Resp. Settore Vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	D5

1	D	Funzionario di vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	D6
1	D	Funzionario di vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	D6
1	D	Funzionario di vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	D7
1	D	Funzionario di vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	D2
1	C	Istruttore amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno	C5
1	C	Istruttore amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno	C6
1	C	Istruttore amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno	C5
1	C	Istruttore amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno	C6
1	C	Istruttore amministrativo	100%	Cessato al 31/07/2020	Tempo pieno	C5
1	C	Istruttore amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno	C4
1	C	Istruttore amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno	C5
1	C	Istruttore amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno	C4
1	C	Istruttore amministrativo	100%	Vacante	Tempo pieno	C *
1	C	Istruttore amministrativo	100%	Vacante	Tempo pieno	C*
1	C	Istruttore tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno	C6
1	C	Istruttore tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno	C5
1	C	Istruttore tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno	C6
1	C	Istruttore tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno	C6
1	C	Istruttore tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno	C4
1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	C6
1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	C6
1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	C6
1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	C6
1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	C6

1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	C4
1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	C6
1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	C5
1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	C5
1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	C6
1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	C1
1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	In servizio (dimissionario al 31/7/2021)	Tempo pieno	C6
1	B	Esecutore tecnico professionale	100%	In servizio	Tempo pieno	B8
1	B	Esecutore tecnico professionale	100%	In servizio	Tempo pieno	B6
1	B	Esecutore tecnico professionale	100%	In servizio	Tempo pieno	B7
1	B	Esecutore tecnico professionale	100%	Cessato al 26/08/2020	Tempo pieno	B8
1	B	Esecutore tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno	B8
1	B	Esecutore tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno	B8
1	B	Esecutore tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno	B8
1	B	Esecutore amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno	B5
1	B	Esecutore amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno	B8
56	TOTALE Unità					

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, l'Ente risulta aver adempiuto a quanto previsto dall'art. 3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68 in quanto, attualmente risultano assunte in servizio n. 3 unità ai sensi della predetta Legge.

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).

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 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 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 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 rispetto del precedente punto 4) l'Ente ha approvato il Piano per la Performance 2021-23 con Deliberazione del Consiglio n. 1.del 22/02/2021;
- con riferimento al rispetto del precedente punto 5) si rimanda alle previsioni della D.G.R. n. 52-3318 del 3/7/2006;
- con riferimento al precedente punto 6), il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019- 2021 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 84 unità, ad oggi è coperta al 100,00% a fronte però 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 è stato approvato con Deliberazione del Consiglio dell'Ente n. 2 del 22/02/2019;
- 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.

È 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 2019 – 2021 approvato con la legge regionale 5 aprile 2018, n. 4".

Si evidenzia come attualmente la spesa del personale dell'Ente, complessivamente approvata per una dotazione di n. 56 unità (varie categorie) a tempo indeterminato (vedi punti 6.2 e 6.4), sia riconducibile alle assegnazioni riconosciute dal Settore Biodiversità e Aree naturali della Regione Piemonte, Settore regionale competente, nell'anno 2020 per l'ammontare della somma complessiva di € 2.816.540,91.

Dato atto che:

- nell'anno 2020 sono cessati dal servizio n. 1 unità di Categoria B – Esecutore tecnico professionale e n. 1 unità di Categoria C – Istruttore amministrativo;
- nell'anno 2021 è cessato dal servizio nel mese di gennaio 2021 n. 1 unità di Categoria D – Funzionario Tecnico e nel febbraio 2021 si è verificata la cessazione dal servizio di un'ulteriore n. 1 unità di Categoria D – Funzionario Amministrativo;

evidenziato che risulta necessario provvedere alla sostituzione del suddetto personale e pertanto occorre reclutare celermente una professionalità a tempo indeterminato in campo giuridico-amministrativo per far fronte alle necessità derivanti dall'assenza del personale cessato;

Dato inoltre atto che risulta necessario dare copertura ai restanti posti per i quali sono state effettuate assunzioni a tempo determinato e in particolare n. 2 unità di personale Categoria B3 – Profilo Professionale Esecutore Tecnico Professionale, stante anche il recente venir meno dell'assegnazione da parte della Regione Piemonte della squadra forestale regionale per la manutenzione dell'area in diretta gestione presso il Parco La Mandria;

Dato altresì atto delle dimissioni presentate a questo Ente di gestione da parte di n. 1 dipendente a tempo indeterminato di Categoria C – Guardiaparco-Agente di Vigilanza a decorrere dal mese di agosto p.v. e precisato che tale servizio di Vigilanza cura attività essenziali per la gestione delle proprietà regionali affidate all'Ente sia di controllo del territorio che di gestione faunistica;

Risulta pertanto precisato che con i reclutamenti del personale così come sopra descritti la spesa del personale dell'Ente, complessivamente di n. 56 unità (varie categorie) a tempo indeterminato sia pari alle assegnazioni riconosciute dal Settore Biodiversità e Aree naturali della Regione Piemonte, Settore regionale competente, già previste per l'anno 2020, e precisamente entro la somma complessiva di € 2.816.540,91

Alla luce di quanto esposto, si riassume nel seguito il "budget assunzionale" a disposizione dell'Ente per assunzioni a tempo indeterminato ulteriori alla sostituzione del personale cessato, da realizzare nel triennio 2021-2023:

Anno	Budget	Importo personale Dirigenziale	Importo per assunzione personale a tempo indeterminato Categorie	Budget residuo
2021	0	0	0	0
2022	Da definire	0	Da definire	Da definire
2023	Da definire	0	Da definire	Da definire

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 prot. arrivo Ente n. 4602 del 19/12/2018 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".

Alla luce di quanto esposto, si riassume nel seguito il "budget assunzionale" a disposizione dell'Ente per assunzioni a tempo determinato da realizzare nel triennio 2021-2023:

Anno	Budget	Importo personale Dirigenziale	Importo personale Categorie	Budget residuo
2021	€ 398.567,86 **	0	0	€ 398.567,86 **
2022	Da definire	0	Da definire	Da definire
2023	Da definire	0	Da definire	Da definire

**Importo implementato con Avanzo teorico vincolato per tempi determinati.

6.8 I criteri di calcolo degli oneri assunzionali

Il "budget assunzionale" per l'anno 2021 è pari a ZERO, precisando che l'Ente procederà alla sostituzione del personale cessato come sopra meglio descritto.

7. LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023

La programmazione del fabbisogno di personale è predisposta:

- indicando i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti (pec Ente prot 3507 del 02/10/2020);
- 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 2021-2023 è necessario il previo esperimento delle procedure di mobilità previste dal Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165.

7.1 - ANNO 2021 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

Per l'anno 2021, è stato acquisito, o è in corso di acquisizione, il seguente personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato:

PIANO ASSUNZIONI 2021

Numero	Categoria Giuridica	Profilo professionale	Regime orario	Modalità assunzione	Area di assegnazione	Utilizzo budget 2021
1	D1	Funzionario Amministrativo	Tempo pieno	Reclutamento mediante procedure previste ex D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i.	Amministrazione	(sostituzione dipendente cessato 2021)
2	B3	Esecutore tecnico professionale	Tempo pieno	Reclutamento mediante procedure previste ex D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i.	Ambiente	(sostituzione dipendente cessato 2020)
1	C1	Istruttore Amministrativo	Tempo pieno	Reclutamento mediante procedure previste ex D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i.	Amministrazione	(Attuazione Piano 2019)
1	C1	Istruttore Amministrativo	Tempo pieno	Reclutamento mediante procedure previste ex D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i.	Amministrazione	(Attuazione Piano 2019)
1	C1	Guardiaparco – Agente di Vigilanza	Tempo pieno	Reclutamento mediante procedure previste ex D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i.	Vigilanza	(sostituzione dipendente dimissionario a seguito di cessazione)

7.2 - ANNO 2022 – Variazioni del profilo professionale di personale a tempo indeterminato

Per l'anno 2021 al momento non è prevista la pubblicazione da parte dell'Ente di idonei avvisi inerenti selezioni per il cambio di profilo professionale a parità di categoria.

7.3 - ANNO 2022 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

Si intende acquisire personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato in sostituzione dell'eventuale personale cessato nel corso dell'anno precedente.

7.4 - ANNO 2023 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

Si intende acquisire personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato in sostituzione dell' eventuale personale cessato nel corso dell'anno precedente.

8. LA COMPATIBILITA' DELLE AZIONI DI RECLUTAMENTO A TEMPO INDETERMINATO TRIENNIO 2021-2023

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:

Budget dell'anno	Budget assunzioni dirigenziale	vincolato personale	Budget assunzioni personale categorie	vincolato personale	Utilizzo budget azioni di cui ai punti 7.1/7.2/7.3	Budget residuo
2021		€ 398.567,86 **		0	0	€ 398.567,86 **
2022		Da definire		0	Da definire	Da definire
2023		Da definire		0	Da definire	Da definire

*Avanzo teorico vincolato per tempi determinati e omogeneizzazioni

Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale dell'Ente per il triennio 2021-2023 risulta pertanto coerente con il criterio dell'invarianza della spesa storica consolidata riferita a questo Ente.

A tal proposito si evidenzia, come già indicato precedentemente, che la somma teorica annua complessiva disponibile per il personale a tempo indeterminato dell'Ente risulti rimodulata a complessivi € 2.816.540,91.

9. LE ASSUNZIONI DEL TRIENNIO 2021-2023 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 2021-2023

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. arrivo Ente n. 4602 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 2021 – Acquisizioni di personale a tempo determinato

Con la deliberazione del Consiglio n. 34 del 25.11.2019 i contratti di lavoro a tempo determinato, aventi scadenza 31.12.2019, sono stati prorogati sino al 31.12.2021.

Inoltre con la deliberazione n. 35 del 25.11.2019 è stata autorizzata l'acquisizione di personale a tempo determinato sino al 31.12.2020, mediante forme di lavoro flessibile per esigenze di carattere temporaneo ed eccezionale.

Con Deliberazione di Consiglio n. 18 del 24.09.2020 e nr 20 del 30.10.2020 ad oggetto "D.G.R. N. 40-5803 DEL 20.10.2017 - PERSONALE A TEMPO DETERMINATO CON FORME DI LAVORO FLESSIBILE PER COMPROVATE ESIGENZE DI CARATTERE ESCLUSIVAMENTE TEMPORANEO ED ECCEZIONALE – INDIRIZZI" è stato deliberato, in attesa di espletare idonee procedure per la copertura di posti a tempo indeterminato, anche per l'anno 2021, all'acquisizione di personale a tempo determinato sino al 31.12.2021.

Di seguito si evidenziano i profili professionali, del personale a tempo determinato oggetto di procedura di proroga sino al 31.12.2021:

Numero	Categoria Giuridica	Profilo professionale	Regime orario	Area di assegnazione	Utilizzo budget
1	D1	Funzionario Amministrativo	Tempo pieno	Amministrativa	D.D. n. 473/A1601A del 12/12/2018
1	C1	Istruttore amministrativo	Tempo pieno	Amministrativa	D.D. n. 473/A1601A del 12/12/2018
1	C1	Istruttore amministrativo	Tempo pieno	Servizio Stupinigi	D.D. n. 473/A1601A del 12/12/2018
2	B3	Esecutore tecnico	Tempo pieno	Ambiente	D.D. n. 473/A1601A del 12/12/2018
1	B1	Esecutore tecnico	Tempo pieno	Ambiente	D.D. n. 473/A1601A del 12/12/2018

10.2 - ANNO 2022 – Acquisizioni di personale a tempo determinato

Per l'anno 2022 al momento non è prevista l'acquisizione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato nel rispetto di quanto previsto dalla D.G.R. 20 ottobre 2017, n. 40-5803 e dei chiarimenti intervenuti con nota prot. arrivo Ente n. 4602 del 19/12/2018 del Settore Biodiversità e Aree naturali.

10.3 - ANNO 2023 – Acquisizioni di personale a tempo determinato

Per l'anno 2023 al momento non è prevista l'acquisizione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato nel rispetto di quanto previsto dalla D.G.R. 20 ottobre 2017, n. 40-5803 e dei chiarimenti intervenuti con nota prot. arrivo Ente n. 4602 del 19/12/2018 del Settore Biodiversità e Aree naturali.

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

L'Ente di Gestione delle Aree Protette dei Parchi Reali, nell'approvare il presente Piano Triennale dei Fabbisogni di personale per il triennio 2021-2023, adotta la seguente dotazione organica intesa come personale attualmente in servizio e quello la cui assunzione è programmata entro la fine del 2021, vale a dire integrata con il piano assunzioni che si approva con il presente atto.

UNITA'	CATEGORIA	Profilo Professionale	Dotazione Organica % Approvata	Stato servizio	Copertura oraria	Pos. Ec. attualle	Note
1	DIRIGENTE	Direttore	100%	In servizio	Tempo pieno		
1	D	Funzionario amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno	D7	
1	D	Funzionario amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno	D7	
1	D	Funzionario amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno	D7	
1	D	Funzionario amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno	D5	

	D	Funzionario amministrativo	100%	Vacante	Tempo pieno	D	Sostituzione personale cessato gennaio 2021
1							
1	D	Funzionario tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno	D7	
1	D	Funzionario tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno	D5	
1	D	Funzionario tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno	D7	
1	D	Funzionario tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno	D6	
1	D	Funzionario tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno	D7	
1	D	Funzionario tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno	D6	
1	D	Funzionario tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno	D7	
1	D	Funzionario tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno	D1	
1	D	Funz. Resp. Settore Vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	D5	
1	D	Funzionario di vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	D6	
1	D	Funzionario di vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	D6	
1	D	Funzionario di vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	D7	
1	D	Funzionario di vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	D2	
1	C	Istruttore amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno	C5	
1	C	Istruttore amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno	C6	
1	C	Istruttore amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno	C5	
1	C	Istruttore amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno	C6	
1	C	Istruttore amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno	C4	
1	C	Istruttore amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno	C5	
1	C	Istruttore amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno	C4	
1	C	Istruttore amministrativo	100%	Vacante	Tempo pieno	C	Attuazione piano approvato anno 2019
1	C	Istruttore amministrativo	100%	Vacante	Tempo pieno	C	Attuazione piano approvato anno 2019
1	C	Istruttore tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno	C6	
1	C	Istruttore tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno	C5	
1	C	Istruttore tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno	C6	
1	C	Istruttore tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno	C6	
1	C	Istruttore tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno	C4	
1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	C6	
1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	C6	
1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	C6	
1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	C6	
1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	C6	
1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	C4	
1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	C6	

1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	C5	
1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	C5	
1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	C6	
1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	Vacante	Tempo pieno	C1	Sostituzione dipendente dimissionario a seguito di cessazione
1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	C1	
1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	C6	
1	B	Esecutore tecnico professionale	100%	In servizio	Tempo pieno	B8	
1	B	Esecutore tecnico professionale	100%	In servizio	Tempo pieno	B6	
1	B	Esecutore tecnico professionale	100%	In servizio	Tempo pieno	B7	
1	B	Esecutore tecnico professionale	100%	Vacante	Tempo pieno	B3	Sostituzione personale cessato nel 2020
1	B	Esecutore tecnico professionale	100%	Vacante	Tempo pieno	B3	Sostituzione personale cessato nel febbraio 2021
1	B	Esecutore tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno	B8	
1	B	Esecutore tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno	B8	
1	B	Esecutore tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno	B8	
1	B	Esecutore amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno	B5	
1	B	Esecutore amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno	B8	
56	TOTALE Unità						