



Aree protette
Po piemontese



PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024

(Approvato con deliberazione del Consiglio dell'Ente n. 51 del 21/7/2022)

1. PREMESSA

L'Ente di gestione delle Aree protette del Po piemontese (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 (e s.m.i.) 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. 75/2017, 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 atto, inoltre, 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'8/5/2018 – 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 dev'essere adottato annualmente; per ciascuna annualità devono essere indicate le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso;
- il Piano dev'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. 33/2013 (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. CAPACITÀ ASSUNZIONALI E SPESE DI PERSONALE

2.1 Il principio di contenimento della spesa e capacità assunzionale

Come già indicato in premessa, l'Ente di gestione delle Aree protette del Po piemontese, 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 la D.G.R. n. 33-7927 del 23/11/2018 «Art. 19, comma 4 della L.R. n. 19/2009 (e s.m.i.) "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 D.M. 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 ha stabilito che "(...) i Piani triennali dei fabbisogni per il triennio 2018-2020 e 2019-2021 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 19 marzo 2019, n. 9".

A tal proposito la nota attuativa della Regione Piemonte – Direzione regionale Ambiente, Governo e Tutela del territorio – Settore Biodiversità e Aree naturali (prot. in entrata dell'Ente n. 4059 dell' 8/9/2021), ai sensi della determinazione dirigenziale n. 47/A1601B/2021 del 04/02/2021 e della determinazione dirigenziale n. 572/A1601B/2021 del 02/09/2021, aveva fissato la spesa massima riconosciuta all'Ente di gestione delle Aree protette del Po piemontese nell'ambito dello stanziamento sul capitolo 169754 del Bilancio di previsione finanziario 2021-2023 della Regione Piemonte.

Per l'anno corrente, la Regione Piemonte – Direzione Ambiente, Energia e territorio – Settore Giuridico legislativo - ha fornito, con nota ricevuta a protocollo dell'Ente n. 2748 del 3/6/2022 avente ad oggetto: Oneri per il personale dipendente per l'anno 2022. DGR n. 33-7927 del 23.11.2018 e D.M. 8 maggio 2018 "linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogno da parte delle pubbliche amministrazioni", le indicazioni operative per l'anno 2022.

2.2 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 e 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 se ed in quanto dovuti, 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.

3. FACOLTÀ ASSUNZIONALI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

La Direzione regionale Ambiente, Energia e Territorio – 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 di neutralità finanziaria sopra citati, ha provveduto ad aggiornare il monitoraggio già avviato negli anni onde modulare le conseguenti necessità di incremento dell'organico.

Il suddetto Settore, competente per il 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. In ciò ha privilegiato 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.

La Direzione regionale Ambiente, Energia e Territorio – Settore Giuridico legislativo con nota protocollo in entrata dell'Ente n. 4059 dell'8 settembre 2021, ha definito la capacità economica assunzionale nell'ambito delle risorse assegnate non riconoscendo all'Ente-Parco alcun budget per l'assunzione di Personale per l'anno 2021.

Ai fini della predisposizione del PTFP 2022-2024 e della dotazione organica 2022 la Regione Piemonte ha fornito, con nota ricevuta a protocollo dell'Ente n. 2748 del 3/6/2022 avente ad oggetto: Oneri per il personale dipendente per l'anno 2022. DGR n. 33-7927 del 23.11.2018 e D.M. 8 maggio 2018 "*linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogno da parte delle pubbliche amministrazioni*", le indicazioni operative per l'anno 2022.

È stato comunicato che l'Ente, precedentemente non autorizzato a sostituire la cessazione dal servizio del Guardiaparco – agente di vigilanza avvenuta nel 2021, è autorizzato a procedere al *turnover* delle cessazioni riferite all'annualità 2022.

4. 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"*.

Per quanto riguarda l'anno 2022 l'assoluta priorità è stata individuata nell'assunzione a tempo pieno e determinato di 3 agenti di vigilanza Guardiaparco per il contrasto della P.S.A. (Peste Suina Africana) che ha raggiunto una parte del territorio di competenza dell'Ente ed è stata oggetto di precise indicazioni da parte della Regione Piemonte al fine del suo contenimento.

5. STATO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO

5.1 L'organizzazione

L'Ente di gestione delle Aree protette del Po piemontese ha assunto l'attuale denominazione a partire dal 1°/1/2021, a seguito delle modifiche intervenute con l'entrata in vigore delle disposizioni legislative regionali di cui alla legge regionale del 27 marzo 2019, n. 11 "Modifiche normative e cartografiche alla legge regionale 29 giugno 2009, n. 19 (Testo unico sulla tutela delle aree naturali e della biodiversità)" ai sensi della quale le risorse umane, finanziarie, strumentali e patrimoniali e i connessi rapporti giuridici attivi e passivi relativi all'Ente di gestione delle aree protette del Po torinese sono confluite in quelle dell'Ente di gestione delle aree protette del Po vercellese-alessandrino, dando origine all'Ente di gestione delle aree protette del Po piemontese; tale termine, inizialmente previsto per il 1° luglio 2020, è stato prorogato dall'articolo 7 della successiva legge regionale 28 aprile 2020, n. 10 "Disposizioni relative alla proroga e al differimento dei termini previsti in leggi regionali", al 1° gennaio 2021.

Ciò premesso, è comunque doverosa una **rappresentazione "storica"**, per quanto approssimata e sommaria, **dell'evoluzione dell'organizzazione in relazione alla performance dell'Ente**, la quale è stata interessata da mutamenti anche sostanziali sia nella visione, sia nelle modalità operative in relazione ai vincoli strutturali e finanziari degli ultimi anni.

Infatti, da una concezione iniziale di Ente che esercitava principalmente funzioni di vigilanza e di promozione dei valori ambientali tramite la didattica e la fruizione, si è passati sempre più a **proporre l'Ente come anima di un laboratorio di sostenibilità territoriale** che promuovesse la convivenza di attività umane sostenibili e valori ambientali del territorio specifico. Ciò ha portato a spostare il *focus* della *performance* amministrativa verso attività di ricerca della collaborazione territoriale, finalizzate al coinvolgimento degli attori locali attorno a progetti di sviluppo locale sostenibile (da Agenda 21 in poi). Questo Ente ha raccolto da subito la sfida avviando, **fin dal 2000** e con il supporto finanziario della Regione Piemonte, **percorsi di sperimentazione** ove la multidisciplinarietà delle competenze cui si è fatto ricorso ha fornito indicazioni preziose per individuare le strategie di coinvolgimento del territorio, che hanno aumentato sia la credibilità dell'Ente come punto di riferimento di sovrascala per la *governance* di fasi di programmazione strategica territoriale, sia i risultati (perseguiti sia

direttamente che indirettamente) di miglioramento ambientale sul territorio. **Tra i progetti più significativi** citiamo: l'individuazione dell'Area Turistica del Parco Fluviale del Po; lo Sportello Informativo INFOFIUME; il progetto sperimentale "QualityPark", da cui sono discese le certificazioni ISO14001 ed EMAS, nonché il sistema di concessione del Marchio di Fornitore di Qualità Ambientale; il PISL N.A.Tu.R.A.; il progetto LIFE ECORICE; il riconoscimento MaB Unesco del Po e della Collina torinese nel 2016.

In concomitanza a quanto sopra, la stessa organizzazione del Sistema regionale delle aree protette ha visto alcuni mutamenti, i maggiori dei quali sono in relazione alla costruzione e alla **gestione della Rete Natura 2000** sul territorio (prevedendo anche sostanziali modifiche nell'organizzazione degli Enti di gestione, come si dirà sotto), con il coinvolgimento degli Enti medesimi nei compiti istituzionali ad esse connessi.

Dal punto di vista dell'organizzazione si è passati, gradualmente ma irreversibilmente, da una concezione per la quale l'Ente di gestione, con i suoi tecnici, individuava iniziative che, molto sommariamente, si traducevano in schede di progetti da sottoporre al Settore regionale di riferimento per il finanziamento, alla **formulazione di iniziative di ampio respiro, fondate su analisi multidisciplinari condotte con il coinvolgimento di attori esterni e fornitori qualificati**, che cercavano il finanziamento sul "mercato" delle misure a Bando, regionali, nazionali e comunitarie. Questo atteggiamento di "apertura" ha permesso all'Ente, da un lato di far progredire le professionalità interne (che grazie a un costruttivo e duraturo confronto con l'esterno hanno avuto modo di consolidare i loro rapporti a scala locale, accedere a reti lunghe, impiegare tecnologie innovative, ecc.), da un altro lato di individuare alcuni profili professionali necessari alla funzionalità di una tale organizzazione, in quanto in grado di gestire in maniera coerente aspetti complessi con flessibilità e competenze.

Le deleghe agli Enti-Parco per la gestione di numerosi siti della Rete Natura 2000, oltre ad aumentare le incombenze legate alla funzione amministrativa degli Enti stessi, hanno reso ancor più evidente la **necessità di ricorrere a tali professionalità complesse** che, seppur inquadrabili nelle funzioni istituzionali (*core business*) hanno necessità di una notevole comprensione delle procedure di supporto (*back office*). Lo stesso si può dire delle professionalità connesse ai processi di ricerca e gestione delle risorse esterne (cfr. art. 22 della L.R. n. 19/2009 e s.m.i.) e del loro corretto inserimento negli strumenti e nelle procedure di programmazione dell'Ente, soprattutto laddove essi prevedano la collaborazione istituzionale anche di scala sovranazionale (a maggior ragione in un contesto dove la programmazione regionale dà segno di voler utilizzare il volano dei fondi strutturali per finanziare gli Enti di gestione con misure a bando, tipo il PSR nell'ultima programmazione).

In tutto ciò, con l'approvazione della L.R. n. 19/2009 e delle sue successive modificazioni e integrazioni, il ripensamento del Sistema regionale delle aree protette ha determinato un **incremento più che significativo nelle funzioni richieste**, senza riuscire a fornire un proporzionale aumento nelle risorse umane disponibili per la loro esplicazione. L'Ente, già in situazione di sofferenza a causa della **storica scarsa copertura dei posti in dotazione organica**, si è trovato – e si trova – così a dover ricorrere a **mezzi straordinari per assicurare la fornitura dei servizi istituzionali cui è stato chiamato a rispondere**. D'altra parte la stessa Regione Piemonte, con diverse D.G.R., ha preso atto della gravità di tale situazione di sofferenza.

Vincoli sulle strutture amministrative e sulle disponibilità finanziarie, emersi nel corso degli anni e per diversi motivi, hanno comportato **l'impossibilità per l'Ente di integrare il proprio organico inserendo tali professionalità in maniera strutturata**, ma hanno costretto al ricorso a forme temporanee di approvvigionamento di personale, nei limiti dei vincoli strutturali e finanziari di volta in volta comunicati dal Settore regionale di riferimento. Ultimamente, il collocamento a riposo di alcuni dipendenti per anzianità ed altre cessazioni avvenute stanno esponendo l'Ente a vulnerabilità non più sanabili con aumenti di efficienza e

il ricorso all'adozione di tecnologie innovative o all'esternalizzazione di servizi *back-office* e/o istituzionali.

Particolare attenzione va infine dedicata all'Area Vigilanza: a fronte di un aumento consistente del territorio da monitorare e presidiare, si ritiene assolutamente fondamentale la possibilità di prevedere, nel breve – medio periodo, un incremento dell'organico attualmente in servizio, quantificato in almeno 5 unità di personale di profilo C – guardiaparco. Tale incremento è fondamentale per garantire il mantenimento degli standard qualitativi e quantitativi attuali, anche in ragione del crescente *effort* dedicato alle tematiche faunistiche, in cui i guardiaparco/agenti di vigilanza giocano un ruolo fondamentale (monitoraggio e gestione di specie protette, esotiche, invasive, gestione dell'emergenza Peste Suina Africana, etc.).

5.2 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 ed era stata definita dalla D.G.R. n. 43-2474 del 28/3/2006 "Art. 93, comma 2, lettera h) della Legge regionale 26 aprile 2000, n. 44 e s.m.i. Art. 49, comma 4 della Legge regionale n. 51/1997. Approvazione delle proposte di rideterminazione delle dotazioni organiche degli Enti di gestione delle Aree protette regionali".

A seguire l'ultima dotazione organica era stata approvata con D.G.R. n. 3-4237 del 3 dicembre 2021 ad oggetto: "Art. 6, comma 3 del D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e art. 19 della l.r. 29 giugno 2009, n. 19 "Testo unico sulla tutela delle aree naturali e della biodiversità". Approvazione seconda tranche delle proposte di dotazione organica degli Enti di gestione delle aree naturali protette anno 2021" è stata recepita al protocollo dell'Ente n. 5598 del 3.12.2021;

Tuttavia il numero di dipendenti dell'Ente è sempre rimasto molto al di sotto delle necessità e, alla luce delle forti limitazioni alle assunzioni di personale dall'esterno previste dalle normative che si sono susseguite, l'Ente non è stato autorizzato a procedere ad assunzioni per un lungo periodo.

In questo modo, come già detto poc'anzi, si è mantenuta una **condizione di estrema criticità, accentuata dalle incombenze aumentate nel tempo a cui si sono aggiunti i pensionamenti di:**

- 1 funzionario vigilanza da aprile 2016
- 1 funzionario vigilanza da agosto 2018
- 2 istruttori tecnici dal 31.12.2018
- 1 guardiaparco dal 29.02.2020
- 1 guardiaparco dal 30.06.2021
- 1 funzionario amministrativo dal 15.05.2022;

sono calendarizzati altresì i collocamenti a riposo di:

- 1 funzionario di vigilanza dal 31.08.2022;
- 1 esecutore amministrativo dal 31.10.2022;

oltre alle dimissioni di 1 guardiaparco dal 21.04.2022;

Nell'anno 2022 si è provveduto unicamente, previa autorizzazione regionale, ad espletare le procedure concorsuali avviate l'anno precedente, per l'assunzione di n. 2 funzionari tecnici ed 1 funzionario per la comunicazione e promozione. Sempre nel 2022, nel mese di giugno, si è

completato il lungo iter per la sostituzione del dirigente (che svolgeva la funzione di direttore) cessato dal servizio per pensionamento il 31/10/2021, dopo il mancato tentativo di coprire quel posto tramite la mobilità e quindi essere ricorsi alla procedura concorsuale ordinaria.

Alla data del 15 giugno 2022 pertanto l'Ente ha in attivo in organico n. 43 dipendenti a tempo indeterminato, di seguito suddivisi per categoria:

- n. 1 Dirigente - Direttore;
- n. 1 Dirigenti in staff;
- n. 18 Categoria D;
- n. 22 Categoria C;
- n. 1 Categoria B.

Va ribadito come le dotazioni organiche dei due Enti di gestione delle Aree protette del Po – quello vercellese-alessandrino e quello torinese – fossero già entrambe fortemente deficitarie rispetto alle incombenze assegnate. Per il primo, che si occupava delle Riserve naturali facenti parte del Sistema delle aree protette del Po vercellese-alessandrino, della Riserva naturale della Palude di San Genuario, della Riserva naturale di Fontana Gigante e della Riserva naturale del Torrente Orba, oltretutto, nel 2012 si aggiunse la competenza sul Parco naturale del Bosco delle Sorti della Partecipanza di Trino e sulle Riserve naturali Bric Montariolo e Castelnuovo Scrivia. Inoltre per entrambi, in vari momenti (fra il 2010 e il 2018), furono attivate le deleghe su numerosi siti della Rete Natura 2000 (Siti di Importanza Comunitaria, Zone Speciali di Conservazione e Zone di Protezione Speciale): IT1110002 Collina di Superga (ZSC); IT1110009 Bosco del Vaj e Bosc Grand (ZSC); IT1110016 Confluenza Po-Maira (ZSC); IT1110017 Lanca di Santa Marta (confluenza Po-Banna) (ZSC e ZPS); IT1110018 Confluenza Po-Orco-Malone (ZSC e ZPS); IT1110019 Baraccone (confluenza Po-Dora Baltea) (ZSC e ZPS); IT1110024 Lanca di San Michele (ZSC e ZPS); IT1110025 Po morto di Carignano (ZSC e ZPS); IT1110050 Mulino Vecchio (ZSC); IT1110070 Meisino (confluenza Po-Stura) (ZPS); IT1120007 Palude di San Genuario (ZSC); IT1120008 Fontana Gigante (Tricerro) (ZSC e ZPS); IT1120013 Isolotto del Ritano (Dora Baltea) (ZSC e ZPS); IT1120023 Isola di Santa Maria (ZSC); IT1180002 Torrente Orba (ZSC e ZPS); IT1180005 Ghiaia Grande (Fiume Po) (ZSC); IT1180027 Confluenza Po-Sesia-Tanaro (ZSC); IT1120029 Paludi di San Genuario e San Silvestro (ZPS); IT1180028 Fiume Po - tratto vercellese alessandrino (ZPS); IT1120002 Bosco della Partecipanza di Trino (ZSC e ZPS); IT1120021 Risaie vercellesi (ZPS); IT1120030 Sponde fluviali di Palazzolo Vercellese (SIC); IT1180031 Basso Scrivia (SIC); IT1180032 Bric Montariolo (SIC).

Sedi

Per essere maggiormente in contatto con il territorio su cui si sviluppano le competenze dell'Ente, sono state allestite 7 sedi, che ospitano il personale (amministrativo, tecnico e di vigilanza). Oltre a queste strutture bisogna considerarne altre 5, che fungono solo come Centri visite.

Numerose convenzioni attive

con soggetti diversi (Università di Torino, Politecnico di Torino, Università del Piemonte Orientale, Università di Genova, Università di Pavia, Università di Milano, oltre a Comuni, Province, Associazioni e altri soggetti privati).

Centri di referenza faunistica regionale

Nel 2016 è stato affidato all'Ente il compito di coordinare il Centro di referenza per l'Avifauna Planiziale e, dal medesimo anno, è anche partner del Centro di referenza per l'Erpetofauna, che fa capo all'Ente di gestione delle Aree protette dell'Appennino piemontese. Inoltre l'ex Parco del

Po torinese è partner dell'Ente di gestione delle aree protette del Ticino e del lago Maggiore quale centro di riferimento Ittiofauna dal 3.08.2016 (DD 301/2016 Regione Piemonte settore biodiversità e aree protette).

Quanto sopra per ribadire come il ritardo nella piena attuazione della dotazione organica "teorica", sommato all'assenza di previsioni assunzionali negli anni passati dettati da normative sempre più stringenti, unite alle previsioni di maggiori competenze richieste all'Ente, evidenzino 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*", richiamata nella nota pervenuta dal Settore Biodiversità e Aree naturali della Regione Piemonte il 27/11/2019 (prot. arrivo Ente n. 2854).

5.3 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 fu 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. 2609 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, assegnò i fondi per l'assunzione di personale a tempo determinato e/o con contratto di somministrazione di lavoro, in ossequio alle previsioni della suddetta D.G.R.; ha precisato inoltre come "..... 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 deliberazione del Consiglio n. 35 del 18/12/2017, l'ex Ente di gestione delle Aree protette del Po vercellese-alessandrino aveva pertanto riconosciuto le esigenze temporanee ed eccezionali che hanno portato a ritenere necessaria l'assunzione di personale, con contratto a tempo determinato e/o di somministrazione di lavoro.

5.4 La dotazione organica

La dotazione organica attuale dell'Ente di gestione delle Aree protette del Po piemontese è quella risultante dalla deliberazione della Giunta regionale n. 3-4237 del 3 dicembre 2021: "Art. 6, comma 3 del D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e art. 19 della l.r. 29 giugno 2009, n. 19 "Testo unico sulla tutela delle aree naturali e della biodiversità". Approvazione seconda tranche delle

proposte di dotazione organica degli Enti di gestione delle aree naturali protette anno 2021”
recepita al protocollo dell’Ente n. 5598 del 3.12.2021;

UNITÀ	Categoria	Profilo Professionale	Dotazione Organica % Approvata	Stato di servizio	Copertura oraria	Posizione Economica attuale
1	DIR.	Direttore	100%	ad interim	Tempo pieno	Dirigente
1	DIR.	Dirigente in staff	100%	In servizio	Tempo pieno	Dirigente
1	D	Funzionario amministrativo	100%	a riposo dal 16/5/2022	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 amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno	D4
1	C	Istruttore amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno	C6
1	C	Istruttore amministrativo	100%	In servizio	Tempo parziale 83,33%	C6
1	C	Istruttore amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno	C6
1	C	Istruttore amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno	C6
1	C	Istruttore amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno	C6
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	C4
1	C	Istruttore amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno	C4
1	C	Istruttore amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno	C3
1	B	Esecutore amministrativo	100%	a riposo dal 1/11/2022	Tempo pieno	B5
1	D	Funzionario tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno	D7
1	D	Funzionario tecnico	50%	In servizio	Tempo parziale 50%	D7
1	D	Funzionario tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno	D6
1	D	Funzionario tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno	D5

1	D	Funzionario tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno	D5
1	D	Funzionario tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno	D4
1	D	Funzionario tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno	D1
1	D	Funzionario tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno	D1
1	C	* Istruttore tecnico trasformazione da Istruttore amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno	C5
1	D	Funzionario comunicazione e promozione	100%	In servizio	Tempo pieno	D7
1	D	Funzionario comunicazione e promozione	100%	In servizio	Tempo pieno	D6
1	D	Funzionario comunicazione e promozione	100%	In servizio	Tempo pieno	D1
1	C	Istruttore comunicazione e promozione	100%	In servizio	Tempo pieno	C5
1	C	Istruttore comunicazione e promozione	100%	In servizio	Tempo pieno	C5
1	D	Funzionario Resp. Settore Vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	D5
1	D	Funzionario Settore Vigilanza	100%	a riposo dal 1/9/2022	Tempo pieno	D7
1	D	Funzionario Settore Vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	D1
1	D	Funzionario Settore Vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	D1
1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	In servizio	Tempo parziale 60%	C6
1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	In servizio	Tempo parziale 50%	C6
1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	dimissioni dal 22/4/2022	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	94%	In servizio	Tempo parziale 94%	C5
1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	C4
1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	C3
1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	C1
45	TOTALE					

5.5 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, sarà prevista venendo ad avere attuazione le indicazioni dell'art. 3, comma 1 lettera c) e comma 4, della Legge 12 marzo 1999, n. 68 (e s.m.i.).

5.6 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, della 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, della 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, dalla loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art. 9, comma 1 quinquies, del 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, della Legge 27/12/2006, n. 296);
- 6) abbiano approvato il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, del 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, del 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, del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 9) rispettino gli obblighi previsti dall'art. 9, comma 3 bis, del 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 dell'Ufficio amministrativo dell'Ente in sede di apposizione del visto di regolarità 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, che escludeva espressamente l'Ente dall'adempimento fino all'approvazione del D.D.L. n. 330/2018, poi approvato con L.R. n. 11/2019 del 27 marzo 2019;
- 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 di regolarità 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 precisi obiettivi da raggiungere con successiva valutazione del grado di raggiungimento degli stessi come condizione indispensabile per l'erogazione della retribuzione di risultato, compatibilmente con le tempistiche di assegnazione degli obiettivi ai Dirigenti/Direttori da parte dei competenti uffici di Regione Piemonte;
- 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'Organo di Revisione dell'Ente;
- con riferimento al precedente punto 6), il presente documento costituisce il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022-2024 ed 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. 3-4237 del 3.12.2021 pari a 45 unità, ad oggi risulta scoperta per le cessazioni avvenute in corso d'anno 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, approvato con deliberazione del Consiglio dell'ex Ente di gestione delle aree protette del Po vc/al n. 5 del 3/2/2020 oggi confluito nell'Ente di gestione delle aree protette del Po piemontese;
- 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 di regolarità 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 nel confronto degli Enti gestori di Aree protette attività di indirizzo, coordinamento e verifica autorizzatoria.

5.7 L'individuazione del budget assunzionale

Il Decreto Legge 31/5/2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla Legge 30/7/2010, 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 la D.G.R. n. 33-7927 del 23/11/2018, già citata, 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). Poiché la suddetta D.G.R. escludeva espressamente l'Ente dall'adempimento fino all'approvazione del D.D.L. n. 330/2018, poi approvato con L.R. n. 11/2019 del 27 marzo 2019, i medesimi indirizzi sono stati utilizzati per il triennio 2021-2023.

In tale occasione la Regione Piemonte, nel dare indirizzi per la predisposizione dei Piani dei fabbisogni di personale, coerentemente stabiliva 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 2021-2023 approvato con la legge regionale 15 aprile 2021, n. 8*". Il riferimento aggiornato ai Piani triennali dei fabbisogni 2021-2023 è stato quindi rapportato al Bilancio di previsione finanziario 2021-2023, approvato con la legge regionale 15 aprile 2021, n. 8.

A tal proposito si evidenzia come attualmente la spesa storica del personale dell'Ente, complessivamente di n. 45 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, che per l'anno 2022 corrisponde alla somma complessiva di € 2.395.958,36 come da comunicazione (ns prot. 2748 del 3.06.22) di cui alla Determinazione Dirigenziale n. 20/A1600A/2022 del 26.01.2022 e con Determinazione Dirigenziale n. 213/A1611B/2022 del 23.05.2022.

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 2022-2024:

Anno	Budget	Importo personale Dirigenziale	Assunzione di personale a t. determinato omogeneizzazioni Categorie	Budget residuo
2022	656.971,43€	€ 0,00	€ 361.650,00*	€ 295.321,43
2023	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
2024	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

*Avanzo teorico vincolato per omogeneizzazioni, tempi determinati e somministrazione di personale.

Per le assunzioni di personale a tempo determinato, i criteri sono stati individuati con la già citata D.G.R. 20 ottobre 2017, n. 40-5803 e precisati con la successiva nota (prot. arrivo Ente n. 2609 del 21/11/2017) per cui si rimanda al paragrafo 6.3.

5.8 I criteri di calcolo degli oneri assunzionali

Le figure professionali necessarie di cui prevedere la spesa teorica rilevante ai fini del computo delle assunzioni effettuabili nel limite del "budget assunzionale 2022", sono elencate nella tabella seguente. In tutti i casi, come da indicazioni ricevute, si tratta di assunzioni a copertura di turn over per collocamenti a riposo dell'anno 2022, oltre ad un solo passaggio di un Guardiaparco, agente di vigilanza adeguamento da part time 94% a full time 100%.

Categoria	Spesa annua teorica
B1 - Esecutore amministrativo Ass. L. 68/99	€ 38.260,00
C1 - Guardiaparco, agente di vigilanza	€ 41.572,59
D1 - Funzionario di vigilanza, Ufficiale di PG	€ 44.125,71
D1 - Funzionario Amministrativo	€ 44.125,71
C1 - Guardiaparco, agente di vigilanza - adeguamento da part time 94% a full time 100%	€ 2.494,36

6. LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022-2024

La programmazione del fabbisogno di personale è predisposta:

- indicando i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti (PEC dell'Ente, prot. 2748 del 3/06/2022);
- 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 sarà valutato il previo esperimento delle procedure di mobilità previste dal Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

6.1. ANNO 2022 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

Per l'anno 2022 si procederà quindi all'acquisizione del seguente personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, esclusivamente destinato alla copertura del turn over 2022:

Numero	Categoria Giuridica	Profilo professionale	Regime orario	Modalità assunzione	Area di assegnazione	Spesa teorica annua
1	D1	Funzionario Amministrativo	Tempo pieno	Concorso pubblico/Mobilità	Amministrativa	€ 44.125,71
1	D1	Funzionario di vigilanza	Tempo pieno	Concorso pubblico/Mobilità	Vigilanza	€ 44.125,71
1	B1	Esecutore Amministrativo	Tempo pieno	Attivazione Legge n. 68/1999	Amministrativa	€ 38.260,00
1	C1	Guardiaparco – Agente di vigilanza	Tempo pieno	Concorso pubblico/Mobilità	Vigilanza	€ 41.572,59

6.2. ANNO 2023 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

Per l'anno 2023 è auspicato l'avvio delle procedure per l'assunzione di altro personale a tempo indeterminato, nello specifico si tratta di Guardiaparco – Agenti di Vigilanza cat. C1, per i quali è necessario un ulteriore stanziamento di risorse, per sopperire a pensionamenti e carenze strutturali della dotazione organica attuale (n° 3 unità). Inoltre si rende necessaria l'assunzione di un Esecutore tecnico cat. B1 per sopperire a carenze strutturali della dotazione organica attuale, dovute al licenziamento di un dipendente con quelle mansioni, avvenuto nel settembre 2015.

6.3. ANNO 2024 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

Per l'anno 2024 è auspicato l'avvio delle procedure per l'assunzione di altro personale a tempo indeterminato, nello specifico si tratta di Guardiaparco – Agenti di Vigilanza cat. C1, per i quali è necessario un ulteriore stanziamento di risorse, per sopperire a pensionamenti e carenze strutturali della dotazione organica attuale (n° 2 unità).

7. LA COMPATIBILITÀ DELLE AZIONI DI RECLUTAMENTO A TEMPO INDETERMINATO NEL TRIENNIO 2022-2024

Le azioni di reclutamento dettagliate al precedente punto 6 sono compatibili con il budget assunzionale a disposizione dell'Ente.

Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale dell'Ente per il triennio 2022-2024 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 Sviluppo sostenibile, biodiversità e Aree naturali della Regione Piemonte, di cui alla comunicazione regionale (ns prot. 2748 del 3.06.22) afferente alle Determinazioni Dirigenziali n. 20/A1600A/2022 del 26.01.2022 e n. 213/A1611B/2022 del 23.05.2022.

A tal proposito si evidenzia, come già indicato precedentemente, che la somma teorica annua disponibile per il personale a tempo indeterminato dell'Ente risulta rimodulata a complessivi € 2.395.958,36.

8. LE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO DEL TRIENNIO 2022-2024

La programmazione del fabbisogno di personale a tempo determinato è predisposta in attuazione della D.G.R. 20 ottobre 2017, n. 40-5803, 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. 2609 del 21/11/2017, aveva 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"*.

8.1 ANNO 2022 – Acquisizioni di personale a tempo determinato – somministrazione

Si dà atto che con le determinazioni n. 105 e n. 120 del 1/04/2022 e del 19/04/2022 sono stati assunti a tempo pieno e determinato, per un anno, 3 Agenti di Vigilanza – Guardiaparco e che con determinazione n. 3 del 5.01.2022 è stato assunto con contratto di somministrazione di lavoro per profilo professionale Istruttore tecnico (categoria economica C) un lavoratore fino al 31/1/2023, come da prospetto sotto indicato:

Numero	Categoria Giuridica	Profilo professionale	Regime orario	Modalità assunzione	Area di assegnazione	Spesa annua teorica
1	C1	Guardiaparco	Tempo pieno	Contratto TD	Vigilanza	41.572,59
1	C1	Guardiaparco	Tempo pieno	Contratto TD	Vigilanza	41.572,59
1	C1	Guardiaparco	Tempo pieno	Contratto TD	Vigilanza	41.572,59
1	C1	Istruttore Tecnico	Tempo pieno	Contratto somministrazione	Tecnico	41.572,59

8.2 ANNO 2023 – Acquisizioni di personale a tempo determinato – somministrazione

Numero	Categoria Giuridica	Profilo professionale	Regime orario	Modalità assunzione	Area di assegnazione	Spesa annua teorica
1	C1	Guardiaparco	Tempo pieno	Contratto TD	Vigilanza	41.572,59
1	C1	Guardiaparco	Tempo pieno	Contratto TD	Vigilanza	41.572,59
1	C1	Guardiaparco	Tempo pieno	Contratto TD	Vigilanza	41.572,59

1	C1	Istruttore Tecnico	Tempo pieno	Contratto somministrazione	Tecnico	41.572,59
---	----	--------------------	-------------	----------------------------	---------	-----------

8.3 ANNO 2024 – Acquisizioni di personale a tempo determinato – somministrazione

Numero	Categoria Giuridica	Profilo professionale	Regime orario	Modalità assunzione	Area di assegnazione	Spesa annua teorica
1	C1	Guardiaparco	Tempo pieno	Contratto TD	Vigilanza	41.572,59
1	C1	Guardiaparco	Tempo pieno	Contratto TD	Vigilanza	41.572,59
1	C1	Guardiaparco	Tempo pieno	Contratto TD	Vigilanza	41.572,59
1	C1	Istruttore Tecnico	Tempo pieno	Contratto somministrazione	Tecnico	41.572,59

9. DOTAZIONE ORGANICA DEL PERSONALE DELL'ENTE

Verranno attivate le sostituzioni per turn over dovuto a pensionamenti o trasferimenti per le figure evidenziate in tabella:

Numero	Categoria Giuridica	Profilo professionale	Regime orario	Modalità assunzione	Area di assegnazione
1	D1	Funzionario Amministrativo	100%	Concorso/Mobilità	Amministrativa
1	D1	Funzionario Vigilanza	100%	Concorso/Mobilità	Vigilanza
1	C1	Agente Vigilanza Guardiaparco	100%	Concorso/Mobilità	Vigilanza
1	B1	Esecutore Amministrativo	100%	Legge n. 68/1999	Amministrativa

L'Ente di gestione delle Aree protette del Po piemontese, ai sensi di quanto stabilito dalla D.G.R. n. 3-4237 del 3 dicembre 2021 (ns. prot. 5598/2021) e nota a firma della Regione Piemonte – Direzione Ambiente, Energia e territorio – Settore Giuridico legislativo - ricevuta a protocollo dell'Ente n. 2748 del 3/6/2022 avente ad oggetto: *Oneri per il personale dipendente per l'anno 2022. DGR n. 33-7927 del 23.11.2018 e D.M. 8 maggio 2018 "linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogno da parte delle pubbliche amministrazioni"*, nell'approvare il presente Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il periodo 2022-2024, adotta quindi la seguente dotazione organica:

UNITÀ	Categoria	Profilo Professionale	Dotazione Organica % Approvata	Stato di servizio	Copertura oraria	Posizione Economica attuale
-------	-----------	-----------------------	--------------------------------	-------------------	------------------	-----------------------------

1	DIR.	Direttore	100%	In corso di assunzione, presa servizio al 1° settembre 2022	Tempo pieno	Dirigente
1	DIR.	Dirigente in staff	100%	In servizio	Tempo pieno	Dirigente
1	D	Funzionario amministrativo	100%	Turnover, da assumere	Tempo pieno	D7/D1
1	D	Funzionario amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno	D7
1	D	Funzionario amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno	D5
1	D	Funzionario amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno	D4
1	C	Istruttore amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno	C6
1	C	Istruttore amministrativo	100%	In servizio	Tempo parziale 83,33%	C6
1	C	Istruttore amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno	C6
1	C	Istruttore amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno	C6
1	C	Istruttore amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno	C6
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	C4
1	C	Istruttore amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno	C4
1	C	Istruttore amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno	C3
1	B	Esecutore amministrativo	100%	Turnover, da assumere	Tempo pieno	B5/B1
1	D	Funzionario tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno	D7
1	D	Funzionario tecnico	50%	In servizio	Tempo parziale 50%	D7
1	D	Funzionario tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno	D6
1	D	Funzionario tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno	D5
1	D	Funzionario tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno	D5

1	D	Funzionario tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno	D4
1	D	Funzionario tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno	D1
1	D	Funzionario tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno	D1
1	C	Istruttore tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno	C5
1	D	Funzionario comunicazione e promozione	100%	In servizio	Tempo pieno	D7
1	D	Funzionario comunicazione e promozione	100%	In servizio	Tempo pieno	D6
1	D	Funzionario comunicazione e promozione	100%	In servizio	Tempo pieno	D1
1	C	Istruttore comunicazione e promozione	100%	In servizio	Tempo pieno	C5
1	C	Istruttore comunicazione e promozione	100%	In servizio	Tempo pieno	C5
1	D	Funzionario Resp. Settore Vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	D5
1	D	Funzionario Settore Vigilanza	100%	Turnover, da assumere	Tempo pieno	D7/D1
1	D	Funzionario Settore Vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	D1
1	D	Funzionario Settore Vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	D1
1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	In servizio	Tempo parziale 60%	C6
1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	In servizio	Tempo parziale 50%	C6
1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	Turn over, da assumere	Tempo pieno	C6/C1
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	Passaggio da part-time 94% a full time 100%	In servizio	Tempo pieno	C5

1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	C4
1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	C3
1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	C1
45	TOTALE					