



## Ente di gestione delle aree protette della Valle Sesia



Parco naturale  
Alta Valsesia e dell'Alta Val Strona



Parco naturale  
Monte Fenera

### PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2023/2024

#### ALLEGATO 1) DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DIRETTIVO N. 18 DEL 27/06/2022

##### 1. PREMESSA

L'Ente di gestione delle Aree protette della Valle Sesia (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 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, 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 con 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.

La Regione Piemonte, ai sensi dell'art. 29 della L.R. n. 19/2009 e s.m.i., esercita attività di indirizzo e coordinamento agli Enti di gestione, indicando annualmente gli indirizzi per la predisposizione dei piani dei fabbisogni del personale.

Preso 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 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 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;
- avere 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 CAPACITA' ASSUNZIONALI E SPESE DI PERSONALE**

### **2.1 Il principio di contenimento della spesa e capacità assunzionale**

L'Ente di gestione delle Aree protette della Valle Sesia è Ente strumentale di diritto pubblico della Regione Piemonte ai sensi dell'art. 11 della L.R. n. 19/2009 e s.m.i.

Nell'attuazione della normativa di settore in merito alla capacità assunzionale di personale dipendente la Giunta regionale definisce le dotazioni organiche degli Enti di gestione ai sensi dell'art. 19, comma 4 L.R. n. 19/2009 e s.m.i.

La norma, coerentemente con quanto sopra evidenziato, prevede che al personale degli Enti di gestione delle Aree protette piemontesi si applichi "lo stesso stato giuridico ed economico del personale regionale".

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

La Regione Piemonte, fin dall'anno 2006, nell'attuare le proprie prerogative di coordinamento e verifica, è sempre intervenuta nello specificare come non si dovessero applicare in modo estensivo e automatico da parte degli Enti di gestione le limitazioni previste dalla normativa sia in materia di contenimento generale della spesa, che di spesa

del personale, in quanto tali limiti per i fondi trasferiti dalla Regione agli Enti erano già assolti a monte nell'ambito del Bilancio regionale. Tale previsione si ritrova infatti già nella D.G.R. n. 52-3318 del 3/7/2006.

Con D.G.R. n. 33-7927 del 23/11/2018 "Art. 19, comma 4 della l.r. 29 giugno 2009, n. 19 "Testo unico sulla tutela delle aree naturali e della biodiversità": indirizzi agli Enti di gestione delle aree naturali protette per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale per il triennio 2018/2020 ai sensi del D. Lgs. 165/2001 s.m.i. e del DM 8 maggio 2018" sono stati forniti agli Enti di gestione delle Aree naturali protette indirizzi finalizzati alla redazione e all'approvazione dei Piani triennali dei fabbisogni del personale per il triennio 2018-2020 al fine di attuare i disposti dell'art. 6 ter del D. Lgs. n. 165/2001" Testo unico sul Pubblico impiego" come modificato dal D. Lgs. n. 75/2017 (c.d. riforma Madia).

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

A tal proposito la nota attuativa del Settore Giuridico legislativo (ns prot. 795 del 7/6/2022), ai sensi delle determinazioni dirigenziali n. 20/A1600A/2022 del 26/01/2022 e n. 213/A1611B/2022 del 23/05/2022, fissa la spesa massima riconosciuta all'Ente nell'ambito dello stanziamento sul capitolo 169754 del Bilancio di previsione finanziario 2022–2024 approvato con la legge regionale 29 aprile 2022, n° 6 "Bilancio di previsione finanziario 2022-2024".

Il Settore Giuridico legislativo, settore regionale competente, ha trasmesso con la nota sopra citata indicazioni in merito alla predisposizione dei Piani Triennali dei fabbisogni di personale per il triennio 2022-2024.

## **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 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.

### **3. FACOLTÀ ASSUNZIONALI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO**

La Direzione regionale Ambiente, Governo e Tutela del territorio - Settore Giuridico legislativo 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.

Va inoltre segnalata l'entrata in vigore nell'anno 2021 del nuovo CCNL area Funzioni locali – dirigenti del 17/12/2020, che ha determinato una rimodulazione delle risorse assegnate agli EGAP al fine di adeguarsi al CCNL.

Ciò premesso si richiama la nota del Settore Giuridico legislativo della Regione Piemonte ns prot. 795 del 7/6/2022 che ha consolidato il fabbisogno di spesa per il personale dipendente a tempo indeterminato dell'Ente nella somma complessiva pari a **€ 851.845,00** comprensiva dell'adeguamento dell'indennità di posizione del personale con qualifica dirigenziale prevista dopo l'entrata in vigore del nuovo CCNL area Funzioni locali – dirigenti del 17/12/2020.

Il Settore Giuridico legislativo con la citata nota ns prot. 795 del 7/6/2022 ha indicato che il Piano triennale dei fabbisogni 2022-2024 dell'Ente, non essendo state previste risorse per nuove assunzioni per l'anno 2022, identificherà per tale annualità il personale come risultante dalla D.G.R. di approvazione della dotazione organica per l'anno 2021, n. 3-4237 del 3 dicembre 2021. L'assetto del personale così considerato costituirà la dotazione organica che dovrà essere adottata dall'ente con riferimento all'annualità 2022.

A tal proposito il Settore regionale competente precisa che le risorse riconosciute ad alcuni Enti ai fini di nuove assunzioni e quantificate in base all'analisi delle richieste di necessità immediata dagli stessi presentate potranno, in sede di predisposizione del Piano e per ovviare ad eventuali nuove scelte organizzative all'interno dell'Ente, essere destinate all'assunzione di personale di categoria o profilo diverso da quello inizialmente segnalato sempre nel rigido rispetto della spesa riconosciuta.

### **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...".

L'Art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015 prevede che 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.

L'Art. 31 del 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".

### Vincoli Riferimenti

Spesa strettamente necessaria per far fronte a servizi essenziali	Corte conti, Sezione Autonomie, delibera 1/2017.
Parametro finanziario "ex novo"	Circolare Settore Biodiversità e Aree naturali Cl. 3.180.40/TRASF/2/2017

L'Ente di gestione delle Aree protette della Valle Sesia ha approvato con Deliberazioni di Consiglio n. 2/2018, n. 11/2018 e n. 8/2021 indirizzi relativi alle assunzioni a tempo determinato o con forme di lavoro flessibili per comprovate esigenze esclusivamente di carattere temporaneo ed eccezionale, al fine di garantire il corretto svolgimento delle funzioni amministrative, tecniche e di vigilanza in capo all'Ente.

Il Consiglio ha deliberato con le sopra citate DDCC di procedere al reclutamento di figure a tempo determinato nelle more dello svolgimento delle procedure assunzionali delle unità di personale a tempo indeterminato autorizzate in pianta organica con D.G.R. n. 2-3083 del 16 aprile 2021 e riconfermate con D.G.R. n. 3-4237 del 3 dicembre 2021. Trattasi nello specifico di n. 1 unità di categoria C profilo amministrativo e n. 2 unità di categoria C guardiaparco a tempo determinato o con forme di lavoro flessibili. Per altro queste figure professionali sono state nuovamente richieste dall'Ente a Regione Piemonte con nota ns prot. n. 297 del 28/2/2022 in occasione della più recente ricognizione del personale svolta dal Settore Giuridico legislativo.

Con DC n. 8/2021 il Consiglio ha altresì deliberato, in ottemperanza alla D.G.R. 40-5803 del 20/10/2017 che autorizza gli Enti a..."*procedere per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo ed eccezionale, all'assunzione di personale a tempo determinato o con forme di lavoro flessibile ai sensi dell'art.36 del D.lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.lgs. 75/2017*", indirizzi per l'assunzione a tempo determinato di n. 1 unità di personale stagionale di categoria C profilo tecnico per lo svolgimento di attività di turismo promozione e comunicazione e n. 2 unità di personale stagionale di profilo B esecutore tecnico.

Si consideri che i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato possono essere stipulati nel rispetto degli articoli 19 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e che l'art. 23 del sopra citato D. Lgs. 81/2015 stabilisce al comma 1 che *...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.", ma precisa al comma 2 ..."Sono esenti dal limite di cui al comma 1, nonché da eventuali limitazioni quantitative previste da contratti collettivi, i contratti a tempo determinato conclusi:

a) nella fase di avvio di nuove attività

...

c) per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2;"

Le medesime disposizioni sono riportate nel CCNL 2016-2018 Funzioni locali all'art. 50 comma 3.

Le sopra citate assunzioni sono finanziabili con fondi derivanti da applicazione di avanzo vincolato alle spese di personale.

Le previsioni e gli indirizzi contenuti nelle DDCC n. 2/2018, n. 11/2018 e n. 8/2021 mantengono la validità e se ne prevede attuazione e rinnovo nel periodo di vigenza del presente PFTP 2022-2024, nel rispetto dei vincoli di bilancio e dell'art. 23 del D. Lgs. 81/2015 commi 1 e 2.

## 5. STATO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO

### 5.1 L'organizzazione

L'Ente di gestione delle Aree protette della Valle Sesia è stato istituito a far data dal 1/1/2012 con L.R. n. 19 /2009.

Con DC n. 8/2013 è stato adottato il nuovo assetto organizzativo che prevede, oltre alla Direzione, tre Aree funzionali denominate "Area Amministrativa", "Area Tecnica" e "Area di vigilanza".

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

Il suddetto assetto organizzativo è stato aggiornato e perfezionato con successivi atti.

Si richiama inoltre la DC n. 22/2019 "Primi indirizzi per la predisposizione del Piano Triennale dei Fabbisogni di personale e definizione programma assunzioni a tempo determinato o con forme di lavoro flessibili per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo ed eccezionale."

### 5.2 Il personale a tempo indeterminato

La dotazione organica 2021 approvata con D.G.R. n. 3-4237 del 3 dicembre 2021 per l'Ente è illustrata nella tabella che segue:

N	Categoria di ingresso	Profilo professionale	% approvata in ingresso	Stato di servizio	Posizione Economica attuale
1	Dir	Dirigente	100	In servizio	
2	D	Funzionario	100	Da assumere	/

		amministrativo			
3	D	Funzionario tecnico	100	In servizio	D4
4	D	Funzionario tecnico	100	In servizio	D1
5	D	Funzionario di vigilanza	100	Da assumere	/
6	C	Istruttore tecnico	100	In servizio	C5
7	C	Istruttore amministrativo	100	In servizio	C5
8	C	Istruttore amministrativo	100	In servizio	C5
9	C	Guardiaparco	100	In servizio	C5
10	C	Guardiaparco	100	In servizio	C5
11	C	Guardiaparco	100	In servizio	C5
12	C	Guardiaparco	100	In servizio	C5
13	C	Guardiaparco	100	In servizio	C5
14	C	Guardiaparco	100	In servizio	C5
15	B	Esecutore tecnico	100	In servizio	B2
16	B	Esecutore tecnico	100	In servizio	B1

### 5.3 Il personale a tempo determinato – somministrazione

Il Settore Biodiversità e Aree naturali della Regione Piemonte con nota ns prot. 2197 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”.

Quanto sopra è stato confermato con successiva nota ns prot. n. 1809 del 30/9/2019.

Pertanto, in relazione alla situazione di necessità di realizzare interventi di manutenzione della vasta rete di sentieri del territorio gestito e della perdurante necessità di intervento a seguito dell'evento alluvionale del 2-3/10/2020 che ha interessato la Valle Sesia, è intenzione dell'Ente di reclutare nel triennio 2022-2024 n. 1 unità di personale di profilo B esecutore tecnico, n. 1-2 unità di personale stagionale di profilo B esecutore tecnico e n. 1 unità di personale stagionale di categoria C profilo tecnico parzialmente in regime di part time verticale per lo svolgimento di attività di turismo promozione e comunicazione, utilizzando fondi derivanti da applicazione di avanzo vincolato alle spese di personale.

## 5.4 Categorie protette

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

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

## 5.5 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 232/2016);
- 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 113/2016);
- 4) abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo n. 150/2009);
- 5) abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 296/2006);
- 6) abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 449/1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 165/2001);
- 7) abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 165/2001);
- 8) abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 198/2006 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 165/2001);
- 9) rispettino gli obblighi previsti dell'art.9, comma 3 bis, Decreto Legge 185/2008 in materia di certificazione del credito;
- 10) abbiano effettuato le comunicazioni previste dall'art. 1, comma 508, della Legge 232/2016 (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 243/2012); 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 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 adottato il Piano della Performance per il triennio 2022-2024 con Deliberazione di Consiglio n. 8 del 7/4/2022;
  - con riferimento al rispetto del precedente punto 5) si rimanda alle previsioni della D.G.R. n. 52-3318 del 3/7/2006 e ai pareri favorevoli, per gli anni di competenza, dell'Ufficio di Controllo Interno di Regolarità Contabile e Amministrativa della Regione Piemonte;
  - con riferimento al precedente punto 6), il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023 è stato 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. 3-4237 del 3 dicembre 2021, pari a 16 unità, ad oggi è coperta per l'88% (14 dipendenti) a fronte del continuo aumento dei carichi di lavoro e di responsabilità gestionali così come delegate dalla Regione Piemonte, pertanto tale verifica si intende effettuata e verificata con l'approvazione del presente Piano;
  - con riferimento al rispetto del parametro di cui al precedente punto 8) si richiama il Piano triennale delle azioni positive dell'Ente approvato con Decreto del Presidente n. 19 del 22/6/2022;
  - 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 243/2012.

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 supporto, oltre ad eventuali verifiche amministrative.

## **5.6 L'individuazione del budget assunzionale**

Il Decreto Legge 78/2010 convertito, con modificazioni, dalla Legge 122/2010, ha introdotto, a decorrere dal 1 gennaio 2011, un regime assunzionale vincolato prevedendo nello specifico che gli Enti, subordinatamente alla verifica del rispetto dei parametri di virtuosità, possano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una percentuale predefinita della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente. Tale percentuale è stata oggetto di revisione ad opera di diversi interventi normativi, che l'hanno rideterminata.

E' corretto in questa sede richiamare quanto già illustrato in merito alla non applicazione in modo estensivo e automatico da parte degli Enti di gestione delle limitazioni previste dalla normativa sia in materia di contenimento generale della spesa, che di spesa del personale

in quanto tali limiti per i fondi trasferiti dalla Regione agli Enti sono 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 19/2009 (Testo unico sulla tutela delle aree naturali e della biodiversità): indirizzi agli Enti di gestione delle aree naturali protette per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale per il triennio 2018/2020 ai sensi del D. Lgs 165/2001 s.m.i. e del DM 8 maggio 2018" sono stati forniti agli Enti di gestione delle Aree naturali protette indirizzi finalizzati alla redazione e all'approvazione dei Piani triennali dei fabbisogni del personale per il triennio 2018-2020 al fine di attuare i disposti dell'art. 6 ter del D. Lgs n. 165/2001 "Testo unico sul Pubblico impiego" come modificato dal D. Lgs n. 75/2017 (c.d. riforma Madia).

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

La spesa storica del personale dell'Ente, è riconducibile alle assegnazioni riconosciute dai Settori regionali competenti Biodiversità e Aree naturali prima e Giuridico legislativo poi.

Si richiama la nota attuativa del Settore Giuridico legislativo ns prot. n. 795 del 7/6/2022 che, ai sensi delle determinazioni dirigenziali n. 20/A1600A/2022 del 26/01/2022 e n. 213/A1611B/2022 del 23/05/2022, fissa la spesa massima riconosciuta all'Ente nell'ambito dello stanziamento sul capitolo 169754 del Bilancio di previsione finanziario 2022–2024 approvato con la legge regionale 29 aprile 2022, n° 6 "Bilancio di previsione finanziario 2022-2024", per le spese di personale dipendente per l'anno 2022, **pari a € 851.845,00** comprensiva dell'adeguamento dell'indennità di posizione del personale con qualifica dirigenziale prevista dopo l'entrata in vigore del nuovo CCNL area Funzioni locali – dirigenti del 17/12/2020. La sopra citata nota specifica come con riferimento al P.T.F.P. 2022- 2024 per l'annualità 2022 non sono trasferite risorse per nuove assunzioni. Detta cifra costituisce riferimento annuo e valido ad oggi per l'Ente.

## **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
- 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, si considera la previsione dell'art. 3, comma 8 della Legge 56/2019 "Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche

amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo", che recita "Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, (fino al 31 dicembre 2024), le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001 (Art. 30 Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse (Art. 33 del d. lgs n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 13 del d. lgs n. 470 del 1993 e poi dall'art. 18 del d.lgs n. 80 del 1998 e successivamente modificato dall'art.20, comma 2 della Legge n.488 del 1999)."

## 6.1 - ANNO 2022 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

Per l'anno 2022 è prevista l'acquisizione del seguente personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Numero	Categoria Giuridica	Regime orario	Profilo professionale	Area di assegnazione	Utilizzo budget	Note
1	D	Tempo pieno	Funzionario amministrativo	Amministrativa	44.125,71	
1	D	Tempo pieno	Funzionario di vigilanza	Vigilanza	45.752,49	

L'Ente gestisce il Parco Naturale dell'Alta Valsesia e Alta Val Strona e il Parco Naturale del Monte Fenera, i Siti di Importanza Comunitaria Alta Valsesia (IT1120028), Monte Fenera (IT1120003) e Val Mastallone (IT1120006) che è anche classificato come ZPS, la Zona di Protezione Speciale Alta Valsesia e Valli Otro, Vogna, Artogna, Gronda e Sorba (IT1120027), il Sito di Importanza Comunitaria Laghetto di Sant'Agostino (IT1120016) ed il SIC Campello Monti (IT1140003). La superficie di territorio gestito è di 12.000 ettari circa di Parchi e di 28.200 ettari circa complessivi se si considerano i Siti di rete Natura 2000, che ricomprendono i Parchi. Le aree in gestione si sviluppano su territori distanti tra loro parecchie decine di km e ricadenti in aree amministrative diverse.

L'Ente inoltre partecipa alla gestione del Sesia Valgrande Geopark in collaborazione con il Parco Nazionale della Valgrande e l'Associazione Sesia Valgrande Geopark.

Il ritardo nella piena attuazione della dotazione organica storica, sommato all'assenza di previsioni assunzionali negli anni passati, dettati da normative sempre più stringenti, e ribadita per il 2022 dal Settore Giuridico legislativo con nota ns prot. 795 del 7/6/2022, unitamente alle previsioni di maggiori competenze richieste all'Ente evidenziano una situazione di sofferenza con particolare riferimento ad alcune categorie e profili professionali, che portano a prendere atto dell'assoluta necessità e urgenza dell'attuazione del presente Piano.

Va anche posto in evidenza come nel triennio 2018-2020 il Direttore, 4 dipendenti dell'area di vigilanza ed un esecutore tecnico di categoria B siano stati collocati a riposo.

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

## 6.2. ANNO 2023 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

Per l'anno 2023 è previsto il completamento dell'acquisizione di personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato prevista per l'anno 2022, qualora la stessa non fosse stata ancora completata.

## 6.3 - ANNO 2024 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

Per l'anno 2024 è previsto l'eventuale completamento dell'acquisizione di personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato prevista per l'anno 2023, qualora la stessa non fosse stata ancora completata.

Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale dell'Ente per il triennio 2022-2024 risulta 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 "Bilancio di previsione finanziario 2022-2024", non superando con le azioni di reclutamento programmate la spesa massima riconosciuta dal Settore Giuridico e legislativo della Regione Piemonte.

## 7. LE ASSUNZIONI DEL TRIENNIO 2022-2024 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 68/1999.

## 8. LE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO DEL TRIENNIO 2021-2023

Per l'anno 2022 è prevista l'attivazione, in attuazione dei criteri e delle procedure indicati nelle Deliberazioni di Consiglio n. 2/2018, n. 11/2018 e n. 8/2021, dei seguenti contratti di somministrazione di lavoro, secondo le procedure e le modalità individuate dalla D.G.R. n. 40-5803 del 20/10/2017:

Numero	Categoria Giuridica	Regime orario	Profilo professionale	Periodo	Area di assegnazione
1	C1	Part time verticale per 1 mese, tempo pieno per 3 mesi	Istruttore tecnico	Stagionale dal 10/6 al 9/10/2022	Turismo promozione e comunicazione
1	B1	Tempo pieno	Esecutore tecnico	Dal 16/5 al 15/10/2022	Manutenzione
1	B1	Tempo pieno	Esecutore tecnico	Prorogato dall'1/4/2022 al 31/10/2022	Manutenzione

Per l'anno 2023, in relazione al permanere della situazione di necessità e urgenza illustrata sopra, è intenzione dell'Ente di rinnovare i contratti di somministrazione di lavoro di n. 1 unità di personale di profilo B esecutore tecnico e di riprendere n. 1 unità di personale stagionale di profilo C istruttore tecnico e n. 1-2 unità di personale stagionale di profilo B

esecutore tecnico. Si procederà inoltre al reclutamento di n. 1 unità di personale di profilo C guardiaparco per mesi 12 mediante utilizzo di graduatoria di concorso pubblico di altro Ente di parco regionale piemontese, laddove disponibile, in attuazione della DC 5/2020.

I costi saranno sostenuti con fondi derivanti da applicazione di avanzo vincolato alle spese di personale nel rispetto dei vincoli di bilancio e dell'art. 23 del D. Lgs. 81/2015 commi 1 e 2.

Per l'anno 2024, qualora sia confermata l'assenza di previsioni assunzionali a tempo indeterminato da parte di Regione Piemonte, l'Ente continuerà a sostenere condizioni di necessità e urgenza e quindi procederà a rinnovare/stipulare i contratti di somministrazione di lavoro di n. 1 unità di personale di profilo B esecutore tecnico, n. 1 unità di personale stagionale di profilo C istruttore tecnico e n. 1-2 unità di personale stagionale di profilo B esecutore tecnico.

Si procederà inoltre al reclutamento di ulteriore n. 1 unità di personale di profilo C guardiaparco per mesi 12 mediante utilizzo di graduatoria di concorso pubblico di altro Ente di parco regionale piemontese, laddove disponibile, in attuazione della DC 5/2020, e al rinnovo del contratto di n. 1 unità di personale di profilo C guardiaparco a tempo determinato. I costi saranno sostenuti con fondi derivanti da applicazione di avanzo vincolato alle spese di personale nel rispetto dei vincoli di bilancio e dell'art. 23 del D. Lgs. 81/2015 commi 1 e 2.

## 9. DOTAZIONE ORGANICA DEL PERSONALE DELL'ENTE

L'Ente di gestione delle Aree protette della Valle Sesia, ai sensi di quanto stabilito dalla D.G.R. n. 33-7927 del 23/11/2018, nell'approvare il presente Piano Triennale dei Fabbisogni di proprio personale per il triennio 2022-2024, adotta la seguente dotazione organica per l'anno 2022:

N	Categoria di ingresso	Profilo professionale	% approvata in ingresso	Stato di servizio	Posizione Economica attuale
1	Dir	Dirigente	100	In servizio	
2	D	Funzionario amministrativo	100	Da assumere	/
3	D	Funzionario tecnico	100	In servizio	D4
4	D	Funzionario tecnico	100	In servizio	D1
5	D	Funzionario di vigilanza	100	Da assumere	/
6	C	Istruttore tecnico	100	In servizio	C5
7	C	Istruttore amministrativo	100	In servizio	C5
8	C	Istruttore amministrativo	100	In servizio	C5
9	C	Guardiaparco	100	In servizio	C5

10	C	Guardiaparco	100	In servizio	C5
11	C	Guardiaparco	100	In servizio	C5
12	C	Guardiaparco	100	In servizio	C5
13	C	Guardiaparco	100	In servizio	C5
14	C	Guardiaparco	100	In servizio	C5
15	B	Esecutore tecnico	100	In servizio	B2
16	B	Esecutore tecnico	100	In servizio	B1