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 2020/2021/2022

ALLEGATO 1) DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DIRETTIVO N. 3 DELL'11/2/2021

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;
- l'aver assolto agli obblighi della programmazione del fabbisogno di personale è una condizione necessaria per poter dar corso a nuove assunzioni di qualsiasi titolo e di qualsivoglia tipologia contrattuale, in quanto nessuna assunzione può essere effettuata se non nell'ambito e nei limiti della programmazione triennale del fabbisogno di personale (art. 6, comma 6, D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.; art. 3, comma 5, D.L. n. 90/2014);
- il Piano è oggetto di specifica forma di pubblicità e di trasparenza. Il D. Lgs. n. 33 del 2013 (in materia di riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni) prevede l'obbligo di pubblicazione della dotazione organica e del costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Il Decreto 8/5/2018 specifica che la comunicazione del Piano al SICO può rappresentare lo strumento di assolvimento ai predetti obblighi e che la comunicazione dei contenuti dei piani del personale al sistema di cui all'art. 60 del D. Lgs. n. 165/2011 deve essere effettuata entro 30 giorni dalla loro adozione (in assenza di tale comunicazione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni).

2 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 confronto degli Enti gestori di Aree protette attività di indirizzo, coordinamento e verifica.
La Regione Piemonte, fin dall'anno 2006, nell'attuare le proprie prerogative di coordinamento e verifica, è sempre intervenuta nello specificare come non si dovessero applicare in modo estensivo e automatico da parte degli Enti di gestione le limitazioni previste dalla normativa sia in materia di contenimento generale della spesa, che di spesa del personale, in quanto tali limiti per i fondi trasferiti dalla Regione agli Enti fossero già assolti a monte nell'ambito del Bilancio regionale. Tale previsione si ritrova infatti già nella D.G.R. n. 52-3318 del 3/7/2006.

Con D.G.R. n. 33-7927 del 23/11/2018 “Art. 19, comma 4 della l.r. 29 giugno 2009, n. 19 “Testo unico sulla tutela delle aree naturali e della biodiversità”: indirizzi agli Enti di gestione delle aree naturali protette per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale per il triennio 2018/2020 ai sensi del D.lgs 165/2001 s.m.i. e del DM 8 maggio 2018” sono stati forniti agli Enti di gestione delle Aree naturali protette indirizzi finalizzati alla redazione e all'approvazione dei Piani triennali dei fabbisogni del personale per il triennio 2018-2020 al fine di attuare i disposti dell'art. 6 ter del D.Lgs n. 165/2001" Testo unico sul Pubblico impiego" come modificato dal D.Lgs n. 75/2017 (c.d. riforma Madia).
Anche in tale occasione la Regione Piemonte, nel dare indirizzi per la predisposizione dei Piani dei fabbisogni di personale, coerentemente stabilisce che “(…) i Piani triennali dei fabbisogni per i riequilibrio delle risorse umane all'interno delle strutture degli Enti, nel rispetto del personale in servizio, devono essere coerenti nel loro insieme con il criterio dell'invarianza della spesa storica consolidata, rappresentata a livello di Sistema dallo stanziamento sul capitolo 169754 del Bilancio di previsione finanziario 2018 – 2020 approvato con la legge regionale 5 aprile 2018, n. 4”.
A tal proposito la nota attuativa del Settore Biodiversità e Aree naturali (ns prot. 1777 del 3/12/2020), ai sensi della D.D. n. 650/A1601B/2020 del 18.11.2020, fissa la spesa massima riconosciuta all’Ente nell’ambito dello stanziamento sul capitolo 169754 del Bilancio di previsione finanziario 2020–2022 approvato con la legge regionale 31 marzo 2020, n. 8, “Bilancio di previsione finanziario 2020-2022”.
Il settore biodiversità e Aree naturali, settore regionale competente, ha trasmesso con la nota sopra citata per il triennio 2020-2022 indicazioni in merito alla predisposizione dei Piani Triennali dei fabbisogni di personale per il triennio 2020-2022.

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 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 Biodiversità e Aree naturali della Regione Piemonte, Settore competente per materia, al fine di supportare e coordinare gli Enti di gestione nella fase di programmazione dei fabbisogni di personale secondo i dettami della normativa vigente nonché al fine di assicurare a livello di Sistema il rispetto dei vincoli finanziari di neutralità finanziaria sopra citati, ha provveduto ad aggiornare il monitoraggio già avviato nell'anno 2017, nelle more dell'emanazione delle “Linee guida”, onde verificare puntualmente la consistenza del personale in servizio presso ogni Ente, al netto delle cessazioni verificatesi e previste onde modulare le conseguenti necessità di incremento dell'organico.

Il suddetto Settore, competente al coordinamento degli Enti di gestione, a conclusione di tale azione di monitoraggio, effettuato anche sotto il profilo della quantificazione della spesa per il personale attualmente in servizio, resasi necessaria alla luce dell'entrata in vigore e dell'applicazione del nuovo CCNL del Comparto Funzioni locali del 21 maggio 2018, ha definito le risorse disponibili per affrontare la generale situazione di carenza di personale, privilegiando la risoluzione delle situazioni di più urgente criticità in termini di organico in servizio, proprie di talune strutture, caratterizzate da un evidente squilibrio nel rapporto tra territori gestiti e personale addetto, in riferimento alle Aree naturali protette di competenza e ai Siti della rete Natura 2000 oggetto di gestione delegata.
Va inoltre segnalata l'entrata in vigore nell'anno 2021 del nuovo CCNL area Funzioni locali – dirigenti del 17/12/2020, rispetto al quale si attendono indirizzi attuativi da parte della Regione Piemonte.

Ciò premesso si richiama la nota del Settore Biodiversità e Aree naturali della Regione Piemonte ns protocollo n. 2252 del 27/11/2019 che ha consolidato il fabbisogno di spesa per il personale dipendente a tempo indeterminato dell'Ente nella somma complessiva pari a € **846.700,00**.
Il Settore Biodiversità e Aree naturali con la citata nota ns protocollo 1777 del 3/12/2020 ha indicato che il Piano triennale dei fabbisogni 2020-2022 dell'Ente, non essendo state previste risorse per nuove assunzioni per l'anno 2020, identificherà per tale annualità il personale come risultante dalla D.G.R. di approvazione delle dotazioni organiche n. 1-1823 del 7 agosto 2020. L'assetto del personale così considerato costituirà la dotazione organica che dovrà essere adottata dall'ente con riferimento all'annualità 2020.
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

Rispetto del limite del 50% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa.	art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Dipartimento Funzione pubblica, circolare n. 5/2013 (p. 7); - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015.

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

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 deliberazione del Consiglio direttivo dell’Ente (DC) 8 del 29/5/2013, 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 22 dell’11/09/2019 “*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 2019 approvata con DGR 1-1823 del 7/8/2020 per l’Ente è illustrata nella tabella che segue:

N	Categoria di ingresso	Profilo professionale	% approvata in ingresso	Stato al 31/12/19	Copertura oraria	Posizione Economica attuale
1	Dir	Dirigente	100	In servizio	100	
2	D	Funzionario amministrativo	100	Da assumere	100	/
3	D	Funzionario tecnico	100	In servizio	100	D4
4	D	Funzionario responsabile di vigilanza	100	Da assumere	100	/
5	D	Funzionario di vigilanza	100	Da assumere	100	/
6	C	Istruttore tecnico	100	In servizio	50	C5
7	C	Istruttore amministrativo	100	In servizio	100	C5
8	C	Istruttore amministrativo	100	In servizio	83,333	C5

9	C	Guardiaparco	100	In servizio	100	C5
10	C	Guardiaparco	100	In servizio	100	C5
11	C	Guardiaparco	100	In servizio	100	C5
12	C	Guardiaparco	100	In servizio	100	C5
13	C	Guardiaparco	100	In servizio	100	C5
14	C	Guardiaparco	100	In servizio	100	C5
15	B1	Esecutore tecnico	100	In servizio	50	B2
16	B1	Esecutore tecnico	100	Da assumere	100	/

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 e urgenza di realizzare interventi di manutenzione idrogeologica, anche a seguito del recente evento alluvionale del 2-3/10/20 che ha interessato la bassa Valle Sesia, è intenzione dell'Ente di assumere nel più breve tempo possibile n. 1 unità di personale di profilo B esecutore tecnico con 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 50/2009, n. 150);
5) abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 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) si evidenzia come la ridotta dimensione della struttura amministrativa dell'Ente, assimili lo stesso, in via interpretativa, ai piccoli Comuni (vedi nota Settore Biodiversità e Aree naturali della Regione Piemonte prot. APAP n. 144 del 31/1/2017). Per tali motivi l'Ente segue il Sistema di valutazione approvato dalla Regione Piemonte con D.G.R. n. 71-2681 del 21/12/2015, assegnando comunque al proprio personale sempre in via preventiva precisi obiettivi da raggiungere con successiva valutazione del grado di raggiungimento degli stessi come condizione indispensabile per l'erogazione della retribuzione di risultato;
- con riferimento al rispetto del precedente punto 5) si rimanda alle previsioni della D.G.R. n. 52-3318 del 3/7/2006 e ai pareri favorevoli, per gli anni di competenza, dell'Ufficio di Controllo Interno di Regolarità Contabile e Amministrativa della Regione Piemonte;
- con riferimento al precedente punto 6), il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021 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. 1-1823 del 7/8/20, pari a 16 unità, ad oggi è coperta per il solo 72% (11,5 dipendenti) a fronte del continuo aumento dei carichi di lavoro e di responsabilità gestionali così come delegate dalla Regione Piemonte, pertanto tale verifica si intende effettuata e verificata con l'approvazione del presente Piano;
- con riferimento al rispetto del parametro di cui al precedente punto 8) si richiama il vigente Piano triennale delle azioni positive dell'Ente approvato con DC 1 del 21/2/2019;
- con riferimento al vincolo di cui al precedente punto 9), la certificazione del rispetto delle condizioni previste dalla vigente normativa relative all'obbligo di certificazione del credito, è demandata al Responsabile dell'Ufficio amministrativo dell'Ente in sede di apposizione del

visto contabile (regolarità tecnica-contabile) al provvedimento di approvazione del presente Piano e di avvio del procedimento di assunzione di nuovo personale;
- con riferimento al precedente punto 10), l'Ente non risulta beneficiario di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà previsti dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di cui all'articolo 10, comma 5, della Legge 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 confronto 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 siano già assolti a monte nell'ambito del Bilancio regionale.
Tale previsione, codificata con D.G.R. n. 52-3318 del 3/7/2006, ha visto negli anni successivi interventi regionali di indirizzo prima, e di controllo e verifica poi, in merito al puntuale rispetto della vigente legislazione correttamente applicata alla specificità degli Enti strumentali.
Con D.G.R. n. 33-7927 del 23/11/2018 "Art. 19, comma 4 della l.r. 29 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 dal Settore Biodiversità e Aree naturali della Regione Piemonte, Settore regionale competente.
Si richiama la nota attuativa del Settore Biodiversità e Aree naturali ns prot. n. 2252 del 27/11/2019 che, ai sensi della D.D. n. 473/A1601A del 12/12/2018, fissa la spesa massima riconosciuta all'Ente nell'ambito dello stanziamento sul capitolo 169754 del Bilancio di previsione finanziario 2019– 2020 della Regione Piemonte, per l'individuazione del budget assunzionale nel suddetto triennio, **pari a € 846.700,00**. Detta cifra costituisce riferimento consolidato e valido ad oggi per l'Ente.

6. LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2020-2022

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 2020-2022 è necessario il previo esperimento delle procedure di mobilità previste dal Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165.
A tal riguardo 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, nel triennio 2019-2021, 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".

6.1 - ANNO 2020 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

Per l'anno 2020 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	Dir	Tempo pieno	Direttore		152.000,00	
1	D	Tempo pieno	Funzionario amministrativo	Amministrativa	44.125,71	
1	D	Tempo pieno	Funzionario tecnico	Tecnica	44.125,71	
1	D	Tempo pieno	Funzionario di vigilanza	Vigilanza	45.752,49	
1	B	Tempo pieno	Esecutore tecnico	Tecnica	38.681,56	Estensione della % di copertura oraria effettiva al 100
1	B	Tempo pieno	Esecutore tecnico	Tecnica	38.260,00	

In relazione alla figura del funzionario tecnico di categoria D, si precisa che lo stesso deriva dalla previsione di trasformare una delle 2 unità di funzionario di vigilanza di cui alla dotazione organica 2019 dell'Ente, approvata con DGR n. 1-1823 del 7/8/20. La trasformazione deriva dalla stringente necessità di potenziare l'Area tecnica in funzione delle sempre maggiori esigenze di espletare attività istruttorie, di redazione di report e pareri, di implementazione e alimentazione di banche dati e sistemi informativi geografici. Ciò deriva dalla gestione in capo all'Ente dei siti Rete Natura 2000, dall'utilizzo di strumenti finanziari comunitari (PSR, Life, Interreg), dal coordinamento delle attività di monitoraggio delle risorse naturali e ambientali del territorio, nonché dalla necessità di provvedere alla comunicazione e divulgazione delle iniziative promosse.

La proposta di trasformazione risponde alle indicazioni impartite dal Settore regionale biodiversità e aree protette con nota ns prot. 1777 del 3/12/2020, laddove precisa che le eventuali 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.

L'Ente oggi gestisce il Parco Naturale dell'Alta Valsesia e Alta Val Strona, ed il Parco Naturale del Monte Fenera, i Siti di Importanza Comunitaria (IT1120028) Alta Valsesia, 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 che 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.
Il ritardo nella piena attuazione della dotazione organica storica, sommato all'assenza di previsioni assunzionali negli anni passati dettati da normative sempre più stringenti, unite alle previsioni di maggiori competenze richieste all'Ente evidenziano una situazione di 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.
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 2021 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

Per l'anno 2021 è previsto il completamento dell'acquisizione di personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato prevista per l'anno 2020, qualora la stessa non fosse stata ancora completata.

6.3 - ANNO 2022 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

Per l'anno 2022 è previsto l'eventuale completamente dell'acquisizione di personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato prevista per l'anno 2021, qualora la stessa non fosse stata ancora completata.

Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale dell'Ente per il triennio 2020-2022 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 2020–2022 approvato con la L.R. 8/2020, "Bilancio di previsione finanziario 2020-2022", non superando con le azioni di reclutamento programmate la spesa massima riconosciuta dal Settore Biodiversità e Aree naturali della Regione Piemonte.

7. LE ASSUNZIONI DEL TRIENNIO 2020-2022 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 2020-2022

Per l'anno 2020 sono stati attivati, in attuazione dei criteri e delle procedure indicati dalla D.C. n. 2 del 11/01/2018, contratti e proroghe di contratti in essere a tempo determinato e 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	Area di assegnazione
2 proroga	B1	Tempo pieno	Esecutore tecnico	Manutenzione

Per l'anno 2021 in relazione alla situazione di necessità e urgenza illustrata sopra, è intenzione dell'Ente di assumere nel più breve tempo possibile n. 1 unità di personale di profilo B esecutore tecnico con fondi derivanti da applicazione di avanzo vincolato alle spese di personale.

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 2020-2022, adotta la seguente dotazione organica per l'anno 2020:

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	Da assumere	/
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