



**VERBALE DI DELIBERAZIONE
DEL
CONSIGLIO DIRETTIVO**

Numero 23 del 14-06-21

Oggetto: Approvazione del Piano triennale del fabbisogno di personale 2021-2023

Immediatamente eseguibile: N

L'anno duemilaventuno il giorno quattordici del mese di giugno alle ore 15:30, nella frazione di Alberese del Comune di Grosseto, presso la sede dell'Ente Parco Regionale della Maremma, si è riunito il Consiglio Direttivo dell'Ente Parco medesimo.

All'appello risultano presenti:

VENTURI LUCIA	presidente	Presente	Favorevole
CECCONATA MONICA	consigliere	Assente	
DONATI DOMENICO	consigliere	Presente	Favorevole
DUCHI BARBARA	consigliere	Assente	
GORACCI FABRIZIO	consigliere	Presente	Favorevole
PEZZO FRANCESCO	consigliere	Presente	Favorevole
RUSCI SIMONE	consigliere	Assente	
PUGGELLI EZIO	consigliere	Presente	Favorevole

Assegnati n. 8 Presenti n. 5

In carica n. 8 Assenti n. 3

Essendosi in numero legale per la validità dell'adunanza, assume la presidenza VENTURI LUCIA che dichiara aperta la seduta, nella quale svolge le funzioni di Segretario Arch. Enrico Giunta.

La Presidente, enunciato l'oggetto, sottopone all'approvazione del Consiglio Direttivo la seguente proposta di deliberazione.



ENTE PARCO REGIONALE DELLA MAREMMA

PARERI:

Per quanto concerne la **REGOLARITA' TECNICA** si esprime parere:

Favorevole

Alberese (GR), 08-06-2021

Il Responsabile
F.to digitalmente
Arch. Enrico Giunta

Per quanto concerne la **REGOLARITA' CONTABILE** esprime parere:

Favorevole

Alberese (GR), 08-06-2021

Il Responsabile
F.to digitalmente
Dott.Ssa Catia Biliotti .

Si attesta inoltre la **COPERTURA FINANZIARIA** della spesa.

Alberese (GR), 08-06-2021

Il Responsabile
F.to digitalmente
Dott.Ssa Catia Biliotti .



Visto l'articolo 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165, come modificato ed integrato dal D.L. 25 maggio 2017, n.75, nel quale si stabilisce:

- al comma 1 che le Amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1 del decreto, adottando gli atti previsti dal proprio ordinamento in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2;
- comma 2 che le amministrazioni pubbliche, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché delle linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter del decreto stesso;
- al comma 3 che in sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter del decreto stesso, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione e fermo restando la copertura dei posti vacanti nel limite delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- al comma 4 che il piano triennale dei fabbisogni è adottato annualmente con gli atti previsti dagli ordinamenti degli enti e assicurando la preventiva informazione sindacale ove prevista nei contratti collettivi nazionali;

Visto l'articolo 6 – ter del D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165, introdotto dal D.L. 25 maggio 2017, n.75, nel quale si stabilisce:

- che con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze sono definite le linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale;
- che con riguardo alle regioni e gli enti regionali i decreti di cui sopra sono adottati previa intesa in sede di conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131;

Visto il D.p.c.m. 8/5/2018 con le quali sono approvate le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni pubbliche;

Visto l'articolo 41 comma 2 della legge regionale toscana 19 marzo 2015, n. 30, nel quale si stabilisce che la dotazione organica dell'Ente Parco è approvata dalla Giunta regionale su proposta del Consiglio direttivo nei limiti delle disponibilità di bilancio e tenuto conto delle specificità territoriali;

Visto l'articolo 22 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi nel quale si stabilisce che il Consiglio direttivo provvede annualmente alla determinazione del fabbisogno di personale per l'esercizio di riferimento e che la predetta norma adeguata con le disposizioni del legislatore nazionale debba riferirsi ad un orizzonte temporale triennale;

Vista la propria deliberazione n. 55 del 30 novembre 2017, con la quale si approvava il piano triennale del fabbisogno di personale 2018-2020 e si adottava la dotazione organica conseguente;

Vista la deliberazione della Giunta Regionale Toscana n. 117 del 12/02/2018 con la quale veniva approvata la dotazione organica dell'Ente Parco Regionale della Maremma nella misura di 33 unità;

Dato atto che nella stessa deliberazione della Giunta Regionale Toscana n. 117 del 12/02/2018, si stabiliva che eventuali deroghe ai limiti di spesa individuati per gli enti strumentali per la copertura dei sopraccitati posti della dotazione organica dovranno essere esplicitamente autorizzati dalla Giunta regionale, tenuto



conto anche delle esigenze di bilancio, e dovranno comunque risultare coerenti con gli atti della programmazione regionale di riferimento;

Vista la propria deliberazione n.11 del 29/04/2020 con la quale si approvava il Piano triennale del fabbisogno di personale 2021/2022;

Visti quindi:

- l'articolo 1 comma 557 – quater della Legge 27 dicembre 2006, n.296 – così come introdotto con D.L. 24 giugno 2014, n.90 che impone il rispetto del contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;
- la nota di aggiornamento al DEFR 2021 della Regione Toscana, approvata con delibera del Consiglio regionale della Toscana n. 78 del 22/12/2020, che dispone il mantenimento della spesa di personale degli enti dipendenti al livello dell'esercizio 2016;
- articolo 3, comma 5, del D.L. 24 giugno 2014, n.90, che fissa per gli anni 2014 e 2015, il limite delle assunzioni per le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità nel limite del 60% del personale cessato nell'anno precedente a quello di riferimento, consentendo il cumulo delle risorse non utilizzate per un triennio, poi elevato a 5 anni (DL 28/01/2019), antecedenti a quello di riferimento;
- l'articolo 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n.208 che fissa la limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale per il triennio 2016/2018 al 25% della spesa relativa al personale cessato l'anno precedente;
- l'articolo 14 *bis* del D.L. 28/01/2019, che stabilisce la possibilità di assumere fino alla concorrenza del 100% dei cessati dell'anno precedente che di quelli dell'anno in corso, elevando la possibilità di utilizzare i resti assunzionali dei cinque anni precedenti a quello di riferimento;
- la delibera della Giunta Regionale Toscana n.341 del 06/04/2021 con la quale ha stabilito la capacità assunzionale per gli enti dipendenti per l'anno 2021;

Visto il D.p.c.m. 3 settembre 2019 recante in oggetto *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato delle regioni”*, che allo stato attuale non può essere applicato direttamente agli Enti Parco, in assenza di specifiche direttive della regione stessa;

Visti inoltre:

- l'articolo 36 del D.lgs. 30 marzo 2001, n.165, l'articolo 23 del D.Lgs.15 giugno 2015, n.81 , e l'articolo 9, comma 28, del D.L. 31 maggio 2010, n.78, in materia di assunzioni a tempo determinato nelle Amministrazioni pubbliche;
- la legge 12 marzo 1999, n.68, in materia di assunzione di personale appartenente alle categorie protette;
- della legge 8 agosto 1995, n.335 e delle successive disposizioni in materia di requisiti di accesso al sistema pensionistico;

Visti i contratti collettivi nazionali di lavoro del personale del Comparto Funzioni locali vigenti nel tempo;

Richiamati:

- la Legge regionale toscana 16 marzo 1994, n.24;
- Legge regionale toscana 19 marzo 2015, n.30;
- Lo Statuto dell'Ente;
- il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi dell'Ente;
- il Regolamento di contabilità dell'Ente;

Dato atto che il piano triennale del fabbisogno di personale è soggetto a preventiva informazione sindacale esclusivamente ove prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto;



ENTE PARCO REGIONALE DELLA MAREMMA

Richiamati:

- gli articoli 4, 5 e 7 del Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale dipendente del comparto Funzioni locali del 21/05/2018;
- gli articoli 4, 7 e 8 del Contratto collettivo nazionale di lavoro dell'area separata della dirigenza del Comparto funzioni locali del 23/12/1999, come modificato dal Contratto collettivo nazionale di lavoro del 22/02/2006;

Atteso quindi che il presente provvedimento non è oggetto di preventiva informazione sindacale;

Ritenuto quindi opportuno approvare l'allegato Piano Triennale del Fabbisogno di Personale dell'Ente Parco Regionale della Maremma 2021 - 2023

Visti i pareri di regolarità tecnica e contabile, espressi ai sensi del Regolamento di contabilità dell'Ente;

DELIBERA

per quanto in premessa esposto e che qui si intende integralmente riportato ad ogni effetto:

- 1) di **approvare** il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale dell'Ente Parco Regionale della Maremma 2021 – 2023, allegato quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- 2) di **dare atto** che la spesa presunta per l'anno derivante dal presente Piano risulta interamente ricoperta con oneri a carico del Bilancio dell'Ente già previsti per la copertura della spesa relativa la personale cessante;
- 3) di **pubblicare** il presente Piano Triennale dei fabbisogni in “Amministrazione Trasparente” nell'ambito degli “Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato” di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
- 4) di **trasmettere** il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo “*Piano dei fabbisogni*” presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018.



ENTE PARCO REGIONALE DELLA MAREMMA

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

LA PRESIDENTE
F.to digitalmente
VENTURI LUCIA

IL SEGRETARIO
F.to digitalmente
Arch. Enrico Giunta

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Della suesata deliberazione viene iniziata la pubblicazione all'Albo di questo Ente Parco per 15 giorni consecutivi a partire dal 15-06-21

Si attesta altresì che, contestualmente, ne è stata data comunicazione agli Enti Locali facenti parte della Comunità del Parco, attraverso apposito elenco inviato per la pubblicazione ai sensi dell'art. 17, comma 1, dello Statuto dell'Ente Parco stesso.

Alberese (GR), 15-06-2021.

IL RESPONSABILE
F.to digitalmente
Dott.Ssa Catia Biliotti .

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Responsabile **CERTIFICA** che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo per 15 giorni consecutivi dal 15-06-21 al 30-06-21 e che contro di essa non è stata presentata opposizione o reclamo alcuno.

IL RESPONSABILE
F.to digitalmente
Dott.Ssa Catia Biliotti .

La presente copia in formato digitale è conforme all'originale dell'atto.

Le firme in formato digitale sono state apposte nell'originale elettronico dell'atto conservato negli archivi dell'Ente Parco Regionale della Maremma.



PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

2021 - 2023

Premessa

L'Ente Parco Regionale della Maremma, è un ente regionale di diritto pubblico istituito con la Legge regionale toscana 16 marzo 1994, n.24, ed oggi disciplinato dalla legge regionale 19 marzo 2015, n.30. La stessa legge R.T. n.30/2015, stabilisce all'articolo 41, comma 2, che: *“La dotazione organica dell'ente parco è approvata dalla Giunta regionale su proposta del consiglio direttivo nei limiti delle disponibilità di bilancio e tenuto conto delle specificità territoriali del parco.”*, pertanto la dotazione organica complessiva approvata dalla Giunta regionale assume il riferimento di spesa potenziale massima sostenibile, in analogia per le amministrazioni dello stato, come indicato dalle *“linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”* approvate con d.p.c.m. 6 maggio 2018. Mentre, in tale ottica, il Piano triennale del fabbisogno di personale, così come ridefinito nei suoi contenuti dall'articolo 4 del D.lgs. 25 maggio 2017, n.75, assume il valore di strumento di programmazione nell'arco temporale del triennio di riferimento per la rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, alle decisioni assunte nell'ambito del Piano triennale della performance, dalle capacità assunzionali dell'Ente, al turn-over di personale, nonché dei limiti finanziari derivanti dagli strumenti di programmazione economica e dai tetti di spesa imposti dalla normativa nazionale e regionale di riferimento.

Dotazione organica ed evoluzione della provvista di personale in servizio

L'attuale dotazione organica è stata approvata con deliberazione della Giunta regionale n.117 del 12/02/2018 nel totale complessivo di 38 unità di personale così distribuite:

Direttore del Parco	1
Categoria D	6
Categoria C	22
Categoria B	4
Categoria A	0
Totale	33

In termine di valore economico, determinato sulla posizione iniziale delle singole categorie, al netto del valore corrispondente al Direttore del Parco, la dotazione organica approvata consente una capacità assunzionale pari ad € 706.888,40

Al 31/12/2020, anno precedente al primo di riferimento, la provvista di personale in servizio è pari a 21 unità:

	Dotazione organica	Extra dotazione
Direttore del Parco	1*	
Dirigenti a termine fuori DO	===	1*
Categoria D	2**	
Categoria C	15	
Categoria B	3	
Categoria A	0	
Totale	22	

- * posizioni ricoperte da personale proveniente dalla categoria D in posizione di aspettativa non retribuita
- ** sommano due posizioni in aspettativa non retribuita per incarico dirigenziale

Per un importo complessivo utilizzato rispetto alla capacità assunzionale prevista in dotazione organica determinata come sopra, al netto delle posizioni dirigenziali, di € 437.159,70.

L'esplosione della precedente tabella per settori e profili professionali nell'organigramma del Parco è la seguente:

			Direzione del Parco					
			Cat.	Profilo Professionale	Quant.			
			Dir	Direttore	1			
Settore Amministrativo			Settore Tecnico			Settore Vigilanza		
Cat.	Profilo Professionale	Quant.	Cat.	Profilo Professionale	Quant.	Cat.	Profilo Professionale	Quant.
Dir	Dirigente a td	1	D	Istruttore Direttivo tecnico	1	D	Istrutt. Dirett. di Vigilanza	1
C	Istruttore Amministrativo	4	C	Istruttore Tecnico	3	C	Guardia Parco	8
B	Collaboratore Amm.vo	1	B	Operatore Tecnico	1			
B	Operatore Amministrativo	1						
Totale		7	Totale		5	Totale		9

Quadro normativo di riferimento e capacità assunzionali

L'Ente Parco, in materia di capacità assunzionale e tetti di spesa per il personale deve fare riferimento sia alla normativa di fonte legale nazionale, valida per tutte le amministrazioni e/o per gli enti regionali, sia, qualora più restrittive, alle disposizioni di fonte regionale.

In materia di tetti di spesa:

- la Regione ha disposto nell'ambito della nota di aggiornamento al DEFR 2021, approvata con delibera del Consiglio regionale della Toscana n. 78 del 22/12/2020, il mantenimento della spesa di personale degli enti dipendenti al livello dell'esercizio 2016, per l'Ente Parco pari ad € 943.370,87. Tale spesa si è ridotta con l'approvazione a consuntivo dei bilanci degli esercizi successivi 2017 (€ 895.125,04) e 2018 (€874.547,10), mentre ha subito un leggero aumento nel 2019 (€ 910.704,91) dovuto ai rinnovi contrattuali, riportandosi ben al di sotto del limite del triennio 2011-2013, assicurando così anche il principio della riduzione tendenziale della spesa di personale al netto dei rinnovi contrattuali.

- la stessa Regione nell'ambito della nota di aggiornamento ribadisce che continua ad avere effetto il limite imposto dall'articolo 1, comma 557 *quater* della legge 27 dicembre 2006, n.296, come introdotto dal D.L. 24 giugno 2014, n.90, che impone il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011 – 2013, per l'Ente Parco tale valore è determinato in € 940.241,74;

La spesa preventivata nell'ambito del bilancio economico di previsione 2021, come evidenziato anche nella relazione allegata allo stesso, ammonta ad € 927.193,01, pertanto in fase previsionale sono rispettati i tetti di spesa.

In materia di turn over e capacità assunzionali:

- per quanto riguarda le **assunzioni a tempo indeterminato**, ferma restando l'inapplicabilità all'Ente Parco del d.p.c.m. 3 settembre 2009 recante in oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato delle regioni", continua ad applicarsi la normativa previgente e pertanto:

- articolo 3, comma 5, del D.L. 24 giugno 2014, n.90, che fissa per gli anni 2014 e 2015, il limite delle assunzioni per le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità nel limite del 60% del personale cessato nell'anno precedente a quello di riferimento, consentendo il cumulo delle risorse non utilizzate per



ENTE PARCO REGIONALE DELLA MAREMMA

un triennio, poi elevato a 5 anni (DL 28/01/2019), antecedenti a quello di riferimento;

- articolo 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n.208 che fissa la limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale per il triennio 2016/2018 al 25% della spesa relativa al personale cessato l'anno precedente;

- l'articolo 3, comma 5, quinto periodo, del D.L. 90/2014 come integrato dall'articolo 14 *bis* del D.L. 28/01/2019, che stabilisce la possibilità di assumere fino alla concorrenza del 100% dei cessati dell'anno precedente che di quelli dell'anno in corso, elevando la possibilità di utilizzare i resti assunzionali dei cinque anni precedenti a quello di riferimento.

La Regione Toscana con propria delibera di Giunta Regionale n. 341 del 06/04/2021, ha pertanto stabilito la capacità assunzionale degli Enti dipendenti per l'anno 2021, alla luce di quanto sopra evidenziato, l'Ente Parco ha una capacità assunzionale presunta per l'anno 2021 in misura pari ad € **32.712,36**, determinati utilizzando il valore tabellare iniziale delle categorie di riferimento per tredici mensilità adeguato ai valori del CCNL 21/05/2018 come calcolati nell'**allegato A**.

Per il triennio 2021/2022 non sono previste cessazione per pensionamenti per limiti di età; mentre è certa una cessazione per pensionamento per trattamento di pensione anticipata, cosiddetta "quota 100" in quanto già presentata domanda. Sono altresì ipotizzabili cessazioni per trattamento di pensione anticipata, cosiddetta "quota 100" e con "opzione donna" che saranno prese in considerazione ai fini della presente programmazione all'atto del loro verificarsi, essendo le stesse su base volontaria.

Si rileva inoltre una cessazione in categoria D, **neutra ai fini del turn over**, in quanto avvenuta per mobilità verso enti soggetti a limitazioni delle assunzioni e già avvenuta al 01/03/2021.

In materia di assunzioni a tempo determinato:

Per quanto riguarda le **assunzioni a tempo determinato** la capacità assunzionale è stabilita, tenuto conto della disposizione di riferimento contenuta all'articolo 36 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, nel quale si prevede che le amministrazioni pubbliche possono procedere ad assunzioni di personale con contratto a tempo determinato, o comunque flessibile, solo per comprovate esigenze di carattere temporaneo o stagionale:

- dall'articolo 23 del D.Lgs. 81/2015, che determina la possibilità di assumere a tempo determinato in misura non superiore al 20% al numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di riferimento, che nel caso dell'Ente Parco, prendendo a riferimento esclusivamente il personale, non dirigenziale, in servizio effettivo alla data indicata, consente per l'anno 2020 di assumere a tempo determinato fino a 4 unità;

- dall'articolo 9, comma 28, del D.L. 31 maggio 2010, n.78, che prevede che le Regioni e gli enti locali, che assicurano il rispetto del principio della riduzione della spesa, possono assumere a tempo determinato in misura pari alla spesa sostenuta per assunzioni con contratto di lavoro flessibile nell'anno 2009, che per l'Ente Parco è pari ad € 54.888,00. Pertanto per il 2021 essendo in fase previsionale non rispettato tale principio tale facoltà sarebbe ridotta al 50% della spesa sostenuta nel 2009, salvo per le assunzioni connesse a garantire l'esercizio delle funzioni di Polizia Locale.

Verifiche preliminari annuali per poter procedere all'assunzione di personale con riferimento all'anno 2020

a) ricognizione e attestazione motivata ai sensi dell'articolo 33 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n.165

La ricognizione motivata delle condizioni di soprannumero e di eccedenza del personale è effettuata sulla base dei seguenti criteri delineati dalla Circolare del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in materia di "Piani di razionalizzazione degli assetti organizzativi e riduzione della spesa di personale. Dichiarazione di eccedenza e prepensionamento", n.4 del 8/04/2014, che definisce:

a) "sopranumerarietà": situazione per cui il personale in servizio (complessivamente inteso e senza alcuna individuazione nominativa) supera la dotazione organica in tutte le qualifiche, le categorie o le aree. L'amministrazione non presenta, perciò posti vacanti utili per un'eventuale riconversione del personale o una



ENTE PARCO REGIONALE DELLA MAREMMA

diversa distribuzione dei posti;

b) "eccedenza": situazione per cui il personale in servizio (inteso quantitativamente e senza individuazione nominativa) supera la dotazione organica in una o più qualifiche, categorie, aree o profili professionali di riferimento. Si differenzia dalla soprannumerarietà, in quanto la disponibilità di posti in altri profili della stessa area o categoria, ove ricorrano le condizioni, potrebbe consentire la riconversione del personale. Pertanto sulla base delle tabelle sopra evidenziate riferite alla dotazione organica approvata ed alla provvista di personale in effettivo servizio, non si rilevano condizioni né di soprannumerarietà né di eccedenza.

b) verifica ed attestazione degli obblighi in materia di assunzione di personale appartenente alle categorie protette della Legge 12 marzo 1999, n.68

Con riferimento alle unità obbligatorie previste dalle norme per il diritto al lavoro dei disabili l'Ente Parco rispetta i limiti previsti dall'articolo 3 comma 1 della Legge n.68/1999.

c) Conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali dal 2017

L'Ente parco non ha mai chiuso il bilancio in perdita e "l'equilibrio di bilanci" è una direttiva imposta dalla Regione Toscana per i bilanci dei propri enti dipendenti.

d) Mancato invio entro il 31 marzo – comunque entro il 30 aprile – della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali (dal 2018)

La norma è prevista espressamente per gli enti locali e non è direttamente applicabile agli enti parco in contabilità economico-patrimoniale.

L'Ente parco ha adempiuto agli obblighi derivanti dalla pubblicazione dei bilanci nel portale BDAP (Banca Dati Amministrazioni Pubbliche) dal 2018.

e) Mancato conseguimento del saldo inferiore al 3% delle entrate finali (dal 2018)

La norma di riferimento per il calcolo del saldo non è direttamente applicabile agli enti parco in contabilità economico-patrimoniale.

f) Adozione del piano triennale delle azioni positive tendente ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne

Il Piano 2020/2022 è stato adottato con deliberazione del Consiglio direttivo n.5 del 20/02/2020.

g) Adozione del "Piano della performance"

Il piano della performance per l'Ente Parco è ora incluso nel P.Q.P.O. in corso di adozione.

e) Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009).

I termini per il 2021 sono stati rispettati.

Previsione dei fabbisogni 2021/2023

Quadro di sintesi piano dei fabbisogni 2021/2023 ed effetti sulla dotazione organica complessiva

ANNO 2021				
PREVISIONE CESSAZIONI				
Categoria	Quantità	Profilo professionale	Motivo cessazione (quiescenza, mobilità,)	Budget assunzionale utilizzabile
Dir	1	Direttore del Parco	Fine contratto	€ 108.426,19*
Dir. A t.d.	1	Dirigente a t.d.	Fine contratto	=====
D	1	Istruttore Direttivo Tecnico	Mobilità intercompartimentale tra enti soggetti a limitazione assunzioni	=====
C	1	Guardia Parco	Collocamento in pensione anticipata quota 100	€ 22.039,40
PREVISIONE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO				
Categoria	Quantità	Profilo professionale	Modalità assuntive (dall'esterno, mobilità tra enti soggetti a vincoli, categorie protette)	Budget assunzionale impiegato
Dir	1	Direttore del Parco	Selezione pubblica	€ 108.426,19*
PREVISIONE ASSUNZIONI A TERMINE O CON MODALITA' FLESSIBILE D'IMPIEGO				
Categoria	Quantità	Profilo professionale	Periodo	Spesa complessiva
C	3	Guardia Parco	15/06/2021 –30/09/2021	€ 28.445,32

Entrambi le posizioni dirigenziali sono ricoperte da personale a tempo indeterminato che rientrerà in provvista professionale nella posizione professionale originaria.

* valore annuo complessivo

** valore tabellare iniziale della categoria per 13 mensilità

ANNO 2022				
PREVISIONE CESSAZIONI				
Categoria	Quantità	Profilo professionale	Motivo cessazione (quiescenza, mobilità,)	Budget assunzionale utilizzabile
		Nessuna cessazione prevista		
PREVISIONE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO				
Categoria	Quantità	Profilo professionale	Modalità assuntive (dall'esterno, mobilità tra enti soggetti a vincoli, categorie protette)	Budget assunzionale impiegato
PREVISIONE ASSUNZIONI A TERMINE O CON MODALITA' FLESSIBILE D'IMPIEGO				



ENTE PARCO REGIONALE DELLA MAREMMA

Categoria	Quantità	Profilo professionale	Periodo	Spesa complessiva
		Nessuna assunzione prevista		

ANNO 2023				
PREVISIONE CESSAZIONI				
Categoria	Quantità	Profilo professionale	Motivo cessazione (quiescenza, mobilità,)	Budget assunzionale utilizzabile
		Nessuna cessazione prevista		
PREVISIONE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO				
Categoria	Quantità	Profilo professionale	Modalità assuntive (dall'esterno, mobilità tra enti soggetti a vincoli, categorie protette)	Budget assunzionale impiegato
PREVISIONE ASSUNZIONI A TERMINE O CON MODALITA' FLESSIBILE D'IMPIEGO				
Categoria	Quantità	Profilo professionale	Periodo	Spesa complessiva
		Nessuna assunzione prevista		

EFFETTI SULLA DOTAZIONE ORGANICA

DOTAZIONE ORGANICA APPROVATA		PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2020		PREVISIONE CESSAZIONI TRIENNIO		PREVISIONE ASSUNZIONI NEL TRIENNIO		PREVISIONE PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2023	
CAT.	QUANT.	CAT.	QUANT.	CAT.	QUANT.	CAT.	QUANT.	CAT.	QUANT.
DIR.	1	DIR.	1*	DIR.	1	DIR.	==	DIR.	1
D	6	D	2	D	1	D	2*	D	3
C	22	C	14	C	1	C	==	C	13
B ₃	1	B ₃	1	B ₃	==	B ₃	==	B ₃	1
B ₁	3	B ₁	2	B ₁	==	B ₁	==	B ₁	2
A	0	A	0	A	==	A	==	A	0
TOTALE	33	TOTALE	20	TOTALE	3	TOTALE	2	TOTALE	20

* n.2 dipendenti collocati in aspettativa non retribuita per incarichi dirigenziali a termine, in qualità di Direttore del Parco e Dirigente fuori DO che rientrano in servizio nella posizione originaria

La dotazione organica pertanto non subisce alcuna variazione dalla presente programmazione.

Piano dei fabbisogni 2021/2023



a) personale a tempo indeterminato

All'atto dell'approvazione del presente Piano, stante i rapporti tra tetti di spesa e limiti assunzionali, non è opportuno procedere ad assunzioni incrementative della provvista di personale a tempo indeterminato con previsione triennale. Il 2021 è un anno di transizione nel quale è prevista da novembre la scadenza dei contratti a termine delle figure dirigenziali presenti nell'Ente, ricoperte da personale già dipendente e collocato in aspettativa non retribuita per il periodo d'incarico. Nel contempo al momento della redazione del presente piano sono cessati due dipendenti di cui uno però per mobilità intercompartimentale tra enti soggetti a limitazioni delle assunzioni, neutra ai fini della capacità assunzionale dell'Ente.

Pertanto ad oggi in relazione alle varie possibilità che potrebbero verificarsi non è possibile prevedere assunzioni a tempo indeterminato per il triennio di riferimento che potrebbero costare un superamento dei tetti di spesa previsti dal legislatore nazionale e regionale e tenuto conto che l'attuale Consiglio direttivo terminerà il proprio mandato entro la fine del primo anno.

Nel corso del triennio è prevedibile il verificarsi di cessazioni per pensionamenti volontari per maturazione dei requisiti, ad oggi non certi in quanto comunque connessi alla scelta volontaria del dipendente. Non sono invece in previsione nel triennio di riferimento cessazioni per raggiunti limiti d'età. Nell'eventualità di cessazioni nel corso del triennio si potrà provvedere alla copertura dei posti, stante il permanere della presente normativa di riferimento sia in termini di turn over che di tetti di spesa, al 100% del personale cessato, entro comunque il limite previsionale della spesa media del triennio 2011/2013.

Le eventuali assunzioni dovranno essere effettuate secondo le seguenti priorità:

- sostituzione del personale cessato con professionalità equivalente;
- privilegiare, ove possibile, nuove professionalità connesse ai servizi turistici e informatici.

Resta comunque evidente come il tetto della spesa media del triennio 2011/2013 penalizzi l'Ente che, pur avendo una provvista professionale fortemente limitata e riuscendo con sempre maggiore difficoltà a garantire l'attività complessiva richiesta, non può procedere all'acquisizione di professionalità oggi necessarie le quali consentirebbero di ottenere, oltre ad uno sviluppo in termini quali-quantitativi dell'organizzazione dell'Ente, un risparmio complessivo nella spesa per reperire all'esterno professionalità o servizi ad oggi non assolvibili dalla struttura organizzativa dell'Ente; è pertanto indirizzato di sviluppo dell'Ente Parco regionale della Maremma valutare insieme alla Regione ipotesi che consentano il superamento del vincolo sopra rappresentato nel rispetto delle norme vigenti in materia.

In tale ottica saranno valutate le seguenti priorità:

- acquisizione di professionalità specializzate nell'area informatica e nel settore turistico e promozionale;
- acquisizione di alte professionalità nell'ambito della ricerca e dello sviluppo e gestione del territorio (biologo/dottore in scienze naturali, agronomo);
- acquisizione di professionalità necessarie a garantire gli interventi di manutenzione e gestione del territorio limitando il ricorso a imprese esterne.

b) personale a tempo determinato e lavoro flessibile

Per l'anno 2021 il risparmio derivante dalla cessazione di un dipendente in categoria C dal mese di febbraio, consente di procedere all'assunzione a termine di personale, nel rispetto del relativo limite. Essendo l'ente gestore di un'area protetta a forte vocazione turistica stagionale si ritiene opportuno sperimentare l'assunzione stagionale di n.3 Guardia Parco - Categoria C per il periodo 15/6/2021-30/09/2021 al fine di incrementare la provvista professionale del Settore di vigilanza in che nel periodo estivo subisce un notevole aumento del carico di lavoro. Le assunzioni saranno effettuate attingendo alle graduatorie aperte per profili professionali analoghi di altri Enti del



territorio, privilegiando quelli appartenenti alla Comunità del Parco.

c) Rapporti a tempo parziale

Ad oggi presso l'Ente non sono attivi contratti di lavoro a tempo parziale. Allo stato attuale quindi l'Ente non potrebbe negare l'eventuale trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale del personale impiegato, salvo che, in relazione alle mansioni ed alla posizione ricoperta dal dipendente, la trasformazione non comporti pregiudizio alla funzionalità della stessa.

d) Assunzioni obbligatorie

Per quanto riguarda le assunzioni obbligatorie, come sopra evidenziato, l'Ente risulta in regola con la normativa vigente, avente in provvista professionale del personale in servizio n.1 unità ascritta alle categorie protette di cui alla legge 12/03/199, n.68.

e) mobilità in entrata/uscita

Il trasferimento per mobilità del personale dell'Ente non potrà essere considerato quale cessazione ai fini della capacità assunzionale, pertanto la quota percentuale non può essere considerata come liberata ai fini di una eventuale assunzione. Pertanto l'eventuale trasferimento per mobilità potrà essere ricoperto, nei limiti dei tetti di spesa consentiti, esclusivamente con altro personale proveniente in mobilità da altre amministrazioni soggette a limiti assunzionali.

Gli eventuali trasferimenti per mobilità presso altri enti dovranno essere valutati caso per caso in fase di rilascio dell'eventuale nulla osta:

- tenendo conto della posizione ricoperta dal dipendente interessato;
- dal ruolo rivestito nell'organizzazione dell'Ente;
- dalla possibilità di procedere, all'eventuale copertura del posto, in relazione alla possibilità di reperire equivalenti figure professionali presso altre amministrazioni soggette a vincoli assunzionali;
- ovvero da utilizzare la mobilità per una riduzione della spesa complessiva per il personale.

f) comandi/distacchi

Il trasferimento temporaneo di risorse umane mediante gli istituti del comando o del distacco, sia in entrata che in uscita, saranno valutati:

- in uscita:
 - tenendo conto della posizione ricoperta dal dipendente interessato;
 - dal ruolo rivestito nell'organizzazione dell'Ente;
 - dalla possibilità di procedere all'eventuale copertura del posto in relazione alla possibilità di reperire equivalenti figure professionali presso altre amministrazioni, possibilmente perseguendo anche un risparmio in termini di spesa complessiva;
- in entrata:
 - tenendo conto del limite complessivo di spesa potenziale nel rispetto dei tetti di spesa;
 - dal reale fabbisogno motivato con apposita proposta del Direttore del Parco, in relazione alla professionalità da acquisire;
 - in sostituzione di personale trasferito presso altri enti con la medesima modalità, quando si ritenga che, dalla complessiva operazione, si verifichi un reale arricchimento professionale sia soggettivo del personale trasferito temporaneamente che complessivo dell'organizzazione, ovvero un eventuale risparmio in termini di spesa.



Sono confermati i trasferimenti temporanei in entrata ed in uscita già in essere o attivati nelle more dell'adozione del presente provvedimento.

g) Dirigenti

Nel corso del triennio di riferimento è previsto il termine del contratto con il Direttore del Parco (09/11/2021) e conseguentemente cesserà il contratto relativo al dirigente a termine fuori dotazione organica. Essendo la figura del Direttore prevista per norma di fonte legale regionale, nonché in tale veste figura infungibile, si procederà alla sua sostituzione con corrispondente figura professionale. Si precisa che essendo le posizioni lavorative attualmente ricoperte da personale a tempo indeterminato collocato in aspettativa non retribuita rispetto alla posizione di provenienza, le stesse ritorneranno a coprire la propria posizione di provenienza.