



**VERBALE DI DELIBERAZIONE
DEL
CONSIGLIO DIRETTIVO**

Numero 3 del 18-02-22

Oggetto: Approvazione del Piano triennale del fabbisogno di personale 2022-2024

Immediatamente eseguibile: N

L'anno duemilaventidue il giorno diciotto del mese di febbraio alle ore 16:30, 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	Presente	Favorevole
DONATI DOMENICO	consigliere	Presente	Favorevole
DUCHI BARBARA	consigliere	Presente	Favorevole
GORACCI FABRIZIO	consigliere	Assente	
PEZZO FRANCESCO	consigliere	Presente	Favorevole
RUSCI SIMONE	consigliere	Presente	Favorevole
PUGGELLI EZIO	consigliere	Presente	Favorevole

Assegnati n. 8 Presenti n. 7

In carica n. 8 Assenti n. 1

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), 18-02-2022

Il Responsabile
F.to digitalmente
Arch. Enrico Giunta

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

Favorevole

Alberese (GR), 18-02-2022

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

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

Alberese (GR), 18-02-2022

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.23 del 14/06/2021 con la quale si approvava il Piano triennale del fabbisogno di personale 2021/2023;

Richiamate le disposizioni in materia di tetti di spesa del personale e più in particolare:

- 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, pari ad € 940.241,74;
- la nota di aggiornamento al DEFR 2022 della Regione Toscana, approvata con delibera del Consiglio regionale della Toscana n. 113 del 22/12/2021, che dispone il mantenimento della spesa di personale degli enti dipendenti al livello dell'esercizio 2016, determinata in € 943.370,87;

Richiamate le disposizioni in materia di facoltà assunzionali degli enti e più in particolare:

- 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, n.4, 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;

Atteso che l'articolo 22 *bis* della Legge regionale toscana 8 gennaio 2009, n.1 è stato abrogato;

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;

Ritenuto quindi che in materia di facoltà assunzionale rimangono in essere per l'Ente Parco le disposizioni previgenti al D.p.c.m. 3 settembre 2019 e che pertanto tenuto conto della capacità assunzionale determinata ai sensi delle disposizioni sopra evidenziati ammontano ad € 98.830,57, di cui € 10.672,96 quali resti del quinquennio 2017/2021 per cessazioni avvenute nel periodo 2016/2020, € 22.039,41, pari al 100% dei cessati nel 2021.

Dato atto che da l'anno 2022 non è più applicabile il comma 5 *sexies* dell'articolo 3 del Decreto legge 24 giugno 2014, n.90;

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;

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 2022 - 2024

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

si propone di deliberare

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 2022 – 2024, 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 suesesa deliberazione viene iniziata la pubblicazione all'Albo di questo Ente Parco per 15 giorni consecutivi a partire dal 21-02-22

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), 21-02-2022.

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 21-02-22 al 08-03-22 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

2022 - 2024

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 33 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 31/12/2021, anno precedente al primo di riferimento, la provvista di personale in servizio era pari a 20 unità:

	Dotazione organica	Extra dotazione
Direttore del Parco	1*	
Dirigenti a termine fuori DO	===	1*
Categoria D	1**	
Categoria C	14	
Categoria B	3	
Categoria A	0	

Totale	20
--------	----

* posizioni ricoperte da personale proveniente dalla categoria D in posizione di aspettativa non retribuita
 ** sommano le due posizioni in aspettativa non retribuita per incarico dirigenziale di cui alla precedente nota

Per un importo complessivo utilizzato rispetto alla capacità assunzionale prevista in dotazione organica determinata come sopra, al netto delle posizioni dirigenziali, di € 391.141,30.

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

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

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 2022, approvata con delibera del Consiglio regionale della Toscana n. 113 del 22/12/2021, 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) per effetto della procedura di mobilità per un guardiaparco (categoria C) portata a termine nel marzo 2019 e finalizzata alla sostituzione di un pensionamento (categoria C) avvenuto nel corso del 2017, 2020 (€917.039,32) per effetto sia della spesa a pieno regime della mobilità in entrata del 2019(categoria C) che per effetto della deliberazione della GRT n.73/2020 che ha rideterminato il trattamento economico dei Direttori dei Parchi regionali, la spesa del 2021 , non essendo il bilancio di esercizio adottato, è in corso di predisposizione.

- 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 di personale nell'ambito del bilancio economico di previsione, in fase di predisposizione, terrà conto del fabbisogno triennale del personale approvato dal Consiglio Direttivo dell'Ente Parco con il presente atto e dei tetti di spesa imposti dalle normative sia nazionali che regionali.

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 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, 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, elevando la possibilità di utilizzare i resti assunzionali dei cinque anni precedenti a quello di riferimento.

Per il triennio 2022-2024 è prevista la cessazione di 1 unità per pensionamento per limiti di età e sono certe, perché con domanda acquisita agli atti dell'ente, le cessazioni di 2 unità per trattamento di pensione anticipata, cosiddetta "quota 100 e 1 unità per pensione anticipata cosiddetta "opzione donna". 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 e che non potrà essere utilizzata come facoltà assunzionale nell'anno in corso.

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 2022 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

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 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 bilancio" 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).

Ad oggi la normativa è pienamente rispettata. Gli ultimi bilanci adottati (dal Consiglio Direttivo) e approvati (dalla Regione Toscana) pubblicati, ai sensi della normativa richiamata, sono il Bilancio di esercizio 2020 e il Bilancio preventivo 2021. Si procederà nel corso del 2022 con la pubblicazione del Bilancio preventivo 2022 e Bilancio di esercizio 2021 entrambi in fase di predisposizione e successiva adozione/approvazione.

Previsione dei fabbisogni 2022/2024

Quadro di sintesi piano dei fabbisogni 2022/2024 ed effetti sulla dotazione organica complessiva

ANNO 2022				
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	=====
C	2	Guardia Parco	Collocamento in pensione anticipata quota 100	€ 44.078,80
C	1	Istruttore amministrativo	Collocamento in pensione anticipata opzione donna	€ 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	4	Guardia Parco	01/05/2022 – 30/09/2022	€ 54.181,57***

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

*** valore effettivo di spesa presunta

ANNO 2023				
PREVISIONE CESSAZIONI				
Categoria	Quantità	Profilo professionale	Motivo cessazione (quiescenza, mobilità,)	Budget assunzionale utilizzabile
1	C	Guardia Parco	Collocamento in pensione per raggiunti limiti di età	€ 22.039,40
PREVISIONE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO				
Categoria	Quantità	Profilo professionale	Modalità assuntive (dall'esterno,	Budget assunzionale

			mobilità tra enti soggetti a vincoli, categorie protette)	impiegato
==	==	=0	==	==
PREVISIONE ASSUNZIONI A TERMINE O CON MODALITA' FLESSIBILE D'IMPIEGO				
Categoria	Quantità	Profilo professionale	Periodo	Spesa complessiva
==	==	=====	===	=====

ANNO 2024				
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 31/12/2021		PREVISIONE CESSAZIONI TRIENNIO		PREVISIONE ASSUNZIONI NEL TRIENNIO		PREVISIONE PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2024	
CAT.	QUANT.	CAT.	QUANT.	CAT.	QUANT.	CAT.	QUANT.	CAT.	QUANT.
DIR.	1	DIR.	1*	DIR.	1	DIR.	1	DIR.	1
D	6	D	1	D		D	2*	D	3
C	22	C	14	C	4	C	==	C	10
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	4	TOTALE	18

* 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 2022/2024

a) personale a tempo indeterminato

Il presente Piano è approvato nella fase di rinnovo dell'organo di direzione politica, pertanto non sono state effettuate scelte vincolanti in materia assuntiva per lasciare al nuovo Consiglio direttivo, in fase di nomina, la possibilità di determinare gli indirizzi in materia di organizzazione e personale. La provvista professionale di personale in servizio è in questa fase in particolare sofferenza rispetto alle necessità organizzative pertanto presente Piano dovrà essere implementato e variato dal Consiglio direttivo che si insedierà a breve e che pertanto potrà operare le scelte opportune in base alle proprie esigenze organizzative.

b) personale a tempo determinato e lavoro flessibile

Per l'anno 2022 i risparmi derivanti dalle cessazioni avvenute dal 2017 al 2021, consentono di procedere all'assunzione a termine di personale, nel rispetto del relativo limite e dei limiti complessivi di spesa relativi al triennio 2011/2013 e del 2016 imposti dalle normative nazionali e regionali. Essendo l'ente gestore di un'area protetta a forte vocazione turistica stagionale si ritiene opportuno provvedere all'assunzione stagionale di n.4 Guardia Parco - Categoria C per il periodo 01/05/2022-30/09/2022 al fine di incrementare la provvista professionale del Settore di vigilanza che nel periodo estivo subisce un notevole aumento del carico di lavoro. Le assunzioni saranno effettuate mediante selezione pubbliche per la formazione di una graduatoria per assunzioni a termine.

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 (09/11/2022) 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.