

**Ente di gestione  
del PARCO PALEONTOLOGICO ASTIGIANO  
(L. R. 3 agosto 2015, n. 19)**

**PIANO TRIENNALE  
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2018-2020**  
(Approvato con Decreto del Presidente n. 7/2019)

## 1. PREMESSA

L'Ente di gestione del Parco Paleontologico Astigiano (da ora Ente) ai sensi dell'art. 11 della L.R. 19/2009 e s.m.i., è ente di diritto pubblico, strumentale della Regione Piemonte. Nell'attuazione della normativa di settore, per quanto attiene alla capacità assunzionale di personale dipendente, va pertanto considerato come, ai sensi dell'art.19 della L.R.n.19/2009 e s.m.i., gli Enti di gestione delle Aree protette provvedano all'adempimento delle funzioni relative allo svolgimento dei compiti istituzionali con personale proprio, a cui si applica lo stato giuridico ed economico del personale regionale, rimanendo tuttavia in capo alla Giunta regionale la definizione delle dotazioni organiche degli Enti stessi.

Ad oggi, in materia, risulta vigente l'art. 58 della suddetta Legge (Norme transitorie in materia di personale degli enti di gestione delle aree protette), che stabilisce, fra l'altro, che, nelle more della definizione delle dotazioni organiche degli enti di gestione delle Aree protette, queste ultime sono definite a livello di sistema e corrispondono alle dotazioni organiche complessive degli enti pre-esistenti all'entrata in vigore della stessa legge. Infine l'art. 22, comma 2, lettera a) della medesima Legge prevede che la Regione stessa provveda tramite assegnazioni ordinarie alla copertura degli oneri del personale.

Il "Piano triennale dei fabbisogni di personale" è lo strumento attraverso il quale l'Ente persegue la funzionalità e l'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. La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi ai criteri di efficienza, economicità, trasparenza e imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane, nonché essere attuata in una logica di coerenza con la programmazione strategica dell'Ente, anche sotto il profilo della performance organizzativa generale, della copertura della spesa e dei conseguenti stanziamenti di Bilancio.

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.

Costituiscono riferimento fondamentale per la redazione del Piano il Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell' 8 maggio 2018, con cui, previa intesa in sede di Conferenza unificata, sono state adottate le Linee di indirizzo, di natura non regolamentare, nonché la specifica D.G.R. n. 33-7927 del 23 novembre 2018, accompagnata dalle direttive del Settore regionale competente (Settore Biodiversità e Aree naturali) n. 13.180.40/TRASF/4/2018A che attengono alla redazione del Piano per il triennio 2018-2020.

Alla luce di quanto sopra, le principali caratteristiche del Piano sono così riassumibili:

- Il Piano è adottato, previa informazione sindacale, dal Consiglio dell'Ente, su proposta del Direttore;
- 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;

- Il nuovo concetto di dotazione organica è rappresentato dai fabbisogni strettamente correlati con un valore finanziario destinato all'attuazione del Piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base del personale in servizio e di quello connesso alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente; detto valore finanziario deve necessariamente rientrare nei limiti della spesa per il personale consentito dalla legge e degli stanziamenti di bilancio;
- Il Piano è una condizione necessaria per poter dar corso a nuove assunzioni a 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. 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 (Sistema Conoscitivo del personale dipendente della P.A.) 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. VERIFICHE PRELIMINARI PER PROCEDERE ALLE ASSUNZIONI

	<b>Adempimenti</b>	<b>Sanzione</b>	<b>Riferimenti</b>
1	Piano triennale dei fabbisogni del personale ed eventuale rimodulazione della dotazione organica.	Le PA che non provvedono all'adozione del piano triennale dei fabbisogni "non possono assumere nuovo personale" (art. 6, c. 6, D.Lgs. n. 165/20011).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- art. 39, c. 1, Legge n.449/1997</li> <li>- art. 91, D. Lgs. n.267/2000;</li> <li>- art. 6, D. Lgs. n.165/2001;</li> <li>- comma 557-quater, leggen. 296/2006.</li> </ul>
2	Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero.	Le amministrazioni che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza, "non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere" (art. 33, c. 2 D lgs. n. 165/2001).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- art. 33, c. 1, D. Lgs. n. 165/2001;</li> <li>- circolare Dipartimento funzione pubblica 28.4.2014, n.4.</li> </ul>
3	Conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali dal 2017.	La legge di stabilità per il 2017 (n. 232/2016, comma 475) dispone, in caso di mancato conseguimento del saldo, il divieto assoluto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualunque tipologia contrattuale. I relativi atti sono affetti da nullità. Il divieto si applica nell'anno successivo a quello di inadempienza.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- art. 9, c. 1, legge n. 243/2012;</li> <li>- circolare RGS 3.4.2017, n.17;</li> <li>- Deroga (comma 475, lett. e, legge n. 232/2016): possibilità di effettuare assunzioni a tempo determinato fino al 31 dicembre solo per le funzioni di protezione civile, polizia locale, istruzione pubblica e nel settore sociale. Deve essere rispettato il limite di spesa del comma 28, primo periodo, art. 9, D.L. n. 78/2010 (50% spesa sostenuta nel 2009) per contratti a t.d. e di collaborazione).</li> </ul>
4	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).	Divieto di assumere il solo personale a tempo indeterminato.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- art. 1, c. 470, legge n. 232/2016; circolare RGS 03.04.2017, n. 17.</li> </ul>
5	Mancato conseguimento del saldo di cui al punto precedente inferiore al 3% delle entrate finali.	Divieto di assumere il solo personale a tempo indeterminato (c.476, legge n.232/2016) (dal 2018).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- art. 1. c. 476, legge n. 232/2016; circolare RGS 03.04.2017, n. 17.</li> </ul>
6	Adozione da parte delle amministrazioni di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.	La mancata adozione dei piani comporta il divieto di assumere nuovo personale compreso quello delle categorie protette (art. 48 citato).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- art. 48, D.Lgs. n. 198/2006.</li> </ul>
7	Adozione entro il 31 gennaio di ogni anno di "un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance".	La mancata adozione del piano della performance comporta il divieto "di procedere ad assunzioni di personale e di conferire incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati" (art. 10, c. 5, D. Lgs. n.150/2009).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- art. 10, D.Lgs. n. 150/2009.</li> </ul>

8	Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013.	Il mancato rispetto del principio di contenimento della spesa di personale comporta il divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti CO.CO.CO. e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto (c. 557-ter, legge n. 296/2006).	- art. 1, c. 557 e ss., legge n.296/2006; - art. 3, c. 5-bis, D.L. n. 90/2014; - Circolare 9/2006 RGS su modalità computo spesa personale; - Circolare RGS 5/2016; - Corte Conti, Sez. Autonomie, deliberazione n.25/2014.
9	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 , L. n. 196/2009)	Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti)	- Art.9 c. 1-quinquies D.L. n. 113/2016
10	Comunicazioni dovute dagli enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà, ai sensi dell'art. 1, c. 508, L. n.232/2016	Divieto di assunzione di personale a tempo indeterminato (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti)	- Art.1, c. 508, L. n.232/2016 - D.P.C.M. n.21/2017
11	Mancata certificazione di un credito nei confronti delle P.A.	Divieto di procedere ad assunzioni di personale per la durata dell'inadempimento	- Art. 9, c. 3-bis, D. L. n.185/2008

### 3. CAPACITA' ASSUNZIONALI E SPESE DI PERSONALE

#### 3.1 Principio di contenimento della spesa e capacità di assumere.

Benché l'organico attualmente disponibile risulti gravemente sottodimensionato, come attestato dal vigente Piano triennale della Performance ed indirettamente confermato dalla D.G.R. n.40-5803 del 20 ottobre 2017, che denuncia *"la situazione di forte sofferenza in cui versano gli attuali organici degli Enti di gestione con particolare riferimento ad alcune categorie e profili professionali"*, la capacità di assumere dell'Ente è determinata da quanto segue:

- l'Ente di gestione del Parco Paleontologico Astigiano è Ente di diritto pubblico, strumentale della Regione Piemonte;
- nell'attuazione della normativa di settore va considerato come sia la Giunta Regionale, ai sensi dell'art. 19, comma 4, L.R. n. 19/2009 e s.m.i., a definire la dotazione organica dell' Ente, stante il fatto che al personale dipendente si applica lo stato giuridico ed economico del personale regionale. E' opportuno inoltre evidenziare come la Regione Piemonte, ai sensi dell'art.29 della succitata Legge, eserciti, nei confronti degli Enti gestori di Aree protette, attività di indirizzo, coordinamento e verifica.

Tale attività ha comportato che, fin dall'anno 2006, la Regione abbia precisato come non si debbano applicare in modo estensivo e automatico, da parte degli Enti di gestione delle Aree protette, le limitazioni previste dalla normativa, sia in materia di contenimento generale della spesa, che di spesa del personale, in quanto tali limiti, con riguardo ai fondi trasferiti dalla Regione agli Enti, devono essere rispettati a monte, nell'ambito del Bilancio regionale (v. 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 indirizzi agli Enti di gestione delle Aree naturali protette 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.6ter del D.Lgs n. 165/2001" Testo unico sul Pubblico impiego" come modificato dal D.Lgs n. 75/2017 (cd. "riforma Madia"). Anche in tale occasione la Regione Piemonte, 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 legge regionale 5 aprile 2018, n. 4".

A tal proposito le già citate direttive del Settore Regionale Biodiversità e Aree naturali fissano la spesa massima consentita all'Ente nell'ambito dello stanziamento sul capitolo 169754 del Bilancio di previsione finanziario 2018 - 2020 della Regione Piemonte.

### **3.2 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, del. 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.

Va evidenziato, in merito, come la Regione Piemonte con D.G.R. n. 40-6162 del 23/7/2013, abbia definito 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.

### **4. FACOLTÀ DI ASSUNZIONE DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO**

La Direzione regionale Ambiente, Governo e Tutela del territorio-Settore Biodiversità e Aree naturali della Regione Piemonte, Settore competente in 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 un monitoraggio avviato nell'anno 2016, onde verificare puntualmente la consistenza del personale in servizio presso tutti gli enti di gestione, al netto delle cessazioni verificatesi e previste, onde modulare le conseguenti necessità di incremento dell'organico.

A conclusione di tale azione di monitoraggio, il Settore stesso 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.

La disponibilità economica per assunzioni presso l'Ente risulta pertanto fissata nei seguenti termini:

**PERSONALE DIRIGENTE**

Anno 2018: € 0,00

Anno 2019:€0,00.

Anno 2020:€0,00.

**PERSONALE NON DIRIGENTE**

Anno 2018: € 70.283,33.

Anno 2019:€0,00.

Anno 2020:€0,00.

**5. ASSUNZIONI DI PERSONALE CON CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO E DI SOMMINISTRAZIONE.**

Alla luce di quanto sancito con la già citata D.G.R. n.40-5803 del 20 ottobre 2017 ("Art.19, comma 4 della L.R. 29 giugno 2009, n. 19 "Testo unico sulla tutela delle aree naturali e della biodiversità": indirizzi per il Sistema degli Enti di gestione delle aree naturali protette per la pianificazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2017/2019 ai sensi del D.lgs 165/2001 come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75"), l'Ente ha provveduto ad avviare, con D.C. n. 11 - 65 del 28/11/2017 un piano per le assunzioni a tempo determinato, nel rispetto della normativa vigente in materia (D.lgs 165/2001 come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n.75; D.L. n. 78/2010; D.Lgs. n. 81/2015; Deliberazione della sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 1/2017) e dei vincoli di Bilancio.

**6. STATO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO.**

**6.1 L'organizzazione.**

L'Ente di gestione del Parco Paleontologico Astigiano è istituito a far data dal 1/1/2016 con L.R. n. 19/2015, di modifica della L.R. n. 19/2009.

Con D.C. n. 3 - 28 del 04/06/2018 è stato definito il nuovo assetto organizzativo dell'Ente che prevede, oltre alla Direzione, quattro Aree (Amministrazione e Affari generali, Museo Paleontologico, Promozione e educazione ambientale, Vigilanza, biodiversità, gestione e pianificazione del territorio, Biodiversità, Vigilanza).

**6.2 Il personale a tempo indeterminato.**

Con D.G.R. n. 43-2474 del 28/03/2006, la Regione Piemonte aveva approvato una dotazione organica dell'allora Ente di gestione dei Parchi e Riserve Naturali Astigiani pari a 16 dipendenti a tempo pieno.

Alla luce delle sostanziali limitazioni alle assunzioni fino ad oggi intervenute, i dipendenti a tempo indeterminato attualmente in servizio presso l'Ente sono 11 a tempo pieno come di seguito suddivisi per categoria:

- n. 1 Dirigente;
- n. 3 Categoria D ;
- n. 6 Categoria C ;
- n. 1 Categoria B.

La predetta situazione deriva dall'attuazione dell'art. 58 della L.R. n. 19/2009 e s.m.i. citato in premessa.

### 6.3 Il personale a tempo determinato - somministrazione.

Richiamato quanto riportato al precedente punto 5, si evidenzia come il Settore Biodiversità e Aree naturali della Regione Piemonte, con nota prot. n.0004800 del 19/12/2018, abbia precisato che *“nelle more del processo di riequilibrio e riassetto dell'organico del sistema, da operarsi tramite le procedure di assunzione di personale a tempo indeterminato, gli Enti che dispongono o che disporranno di un avanzo vincolato alle spese per il personale, 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”*.

### 6.4 La dotazione organica attuale.

La dotazione organica dell'Ente presenta la seguente situazione:

<b>Categori a di ingresso</b>	<b>Profilo</b>	<b>% Approvata</b>	<b>Stato servizio</b>	<b>Copertura</b>	<b>Posizione Economica</b>	<b>Note</b>
Dirigente	Direttore	100	In servizio	100	Dir.	
D	Funzionario amm.vo	100	In servizio	100	D4	
D	Funzionario tecnico	100	In servizio	100	D6	
D	Funzionario Responsabile Vigilanza	100	In servizio	100	D6	
C	Guardiaparco	100	In servizio	100	C5	
C	Guardiaparco	100	In servizio	100	C5	
C	Guardiaparco	100	In servizio	100	C5	
C	Guardiaparco	100	In servizio	100	C4	
C	Istruttore amm.vo	100	In servizio	100	C5	
C	Istruttore tecnico	100	In servizio	100	C5	
B	Esecutore tecnico	100	In servizio	100	B7	

### 6.5 Categorie protette.

Con riferimento agli obblighi di cui alla Legge n. 68/1999 e s.m.i., 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.

### 6.6 L'individuazione del budget per le assunzioni.

Il Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122, ha introdotto, a decorrere dal 1 gennaio 2011, un regime vincolato per le assunzioni di personale, prevedendo, nello specifico, che gli Enti, subordinatamente alla verifica degli adempimenti di cui al precedente § 6.6, 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.

E' peraltro fondamentale richiamare quanto già esposto in merito alla non applicazione, in modo estensivo ed 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 devono essere rispettati 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 normativa, 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 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"] 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 iEnti 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 legge regionale 5 aprile 2018, n.4".

La spesa storica del personale dell'Ente (vedi § 6.2 e 6.4), è riconducibile alle assegnazioni riconosciute dal Settore Biodiversità e Aree naturali della Regione Piemonte.

A tal proposito la somma complessiva assegnata per l'anno 2018 risulta pari a € 676.950,00

Alla luce di quanto esposto, si riassume come di seguito la disponibilità dell'Ente per assunzioni a tempo indeterminato da realizzare nel triennio 2018-2020:

Anno	Budget	Avanzo presunto anno 2018	Importo personale dirigenziale	Importo personale categorie	Budget residuo presunto
2018	0				
2019	0				
2020	0				

\* Avanzo teorico vincolato per tempi determinati.

### 6.7 I criteri di calcolo degli oneri per nuove assunzioni.

Per ciascuna figura professionale la spesa teorica rilevante ai fini del computo delle assunzioni effettuabili nel limite del "budget" disponibile è la seguente:

Categoria	Spesa annua teorica

## **7. LA PROGRAMMAZIONE DI FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2018-2020.**

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 personale in sovrannumero.

### **7.1 ANNO 2018 - Acquisizioni di personale a tempo indeterminato.**

Nell'anno 2018 si è proceduto alla stabilizzazione di un posto di cat. D1, profilo professionale Funzionario tecnico - paleontologo, ai sensi dell' art. 20 del D. Lgs. 75/2017.

### **7.2 ANNO 2019 - Acquisizioni di personale a tempo indeterminato.**

Per l'anno 2019 non è attualmente prevedibile l'acquisizione di personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, salvo ulteriori assegnazioni vincolate da parte della Regione Piemonte e conseguente aggiornamento del presente Piano.

### **7.3 ANNO 2020 - Acquisizioni di personale a tempo indeterminato.**

Per l'anno 2020 non è attualmente prevedibile l'acquisizione di personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, salvo ulteriori assegnazioni vincolate da parte della Regione Piemonte e conseguente aggiornamento del presente Piano.

## **8. LA COMPATIBILITA' DELLE AZIONI DI RECLUTAMENTO A TEMPO INDETERMINATO TRIENNIO 2018-2020.**

Le azioni di reclutamento dettagliate al precedente punto 7 sono compatibili con il budget a disposizione dell'Ente, a seguito di specifica assegnazione 2018, pari a €. 70.283,33=.

Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale dell'Ente per il triennio 2018-2020 risulta pertanto coerente con il criterio dell'invarianza della spesa storica consolidata, rappresentata a livello di Sistema dallo stanziamento sul capitolo 169754 del Bilancio di previsione finanziario 2018- 2020, approvato con la legge regionale 5 aprile 2018, n. 4, non superando, con le azioni di reclutamento programmate, la spesa massima riconosciuta dal Settore Biodiversità e Aree naturali della Regione Piemonte.

## **9. LE ASSUNZIONI DEL TRIENNIO 2018-2020 DI PERSONALE APPARTENENTE ALLE CATEGORIE PROTETTE.**

Nell'attuazione del presente Piano, l'Ente si fa carico degli obblighi eventualmente imposti dalla Legge 12 marzo 1999, n. 68 e s.m.i., prendendo atto dell'esclusione del personale appartenente alle categorie protette sia dai vincoli in materia di assunzioni, che da quelli relativi alla spesa storica, così come previsto dall'art. 7, comma 6 del D.L. n. 101/2013 e dall'art. 3, comma 6 del D. L. n.90/2014.

## **10. LE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO DEL TRIENNIO 2018-2020.**

La programmazione del fabbisogno di personale a tempo determinato è predisposta in attuazione della Deliberazione della Giunta Regionale 20 ottobre 2017, n.40-5803 ("Art.19, comma 4 della l.r. 29 giugno 2009, n.19 Testo unico sulla tutela delle aree naturali e della biodiversità: indirizzi per il Sistema degli Enti di gestione delle aree naturali protette per la pianificazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2017/2019 ai sensi del D.Lgs165/2001 come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75"), con la quale l'Ente è stato autorizzato ad assumere personale a tempo determinato e/o con contratto di somministrazione di lavoro.

Come già evidenziato, il Settore "Biodiversità e Aree naturali" della Regione Piemonte con nota prot. n.0004800del19/12/2018, ha precisato che "*nelle more del processo di riequilibrio e riassetto dell'organico del sistema, da operarsi tramite le procedure di assunzione di personale a tempo indeterminato, gli Enti che dispongono o che disporranno di un avanzo vincolato alle spese per il personale, 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".*

#### **10.1 ANNO 2018 - Acquisizioni di personale a tempo determinato -somministrazione.**

Si dà atto che la Deliberazione di adozione del presente Piano dà mandato al Direttore dell'Ente per l'attuazione delle procedure previste dalla vigente normativa per la proroga dei contratti in essere. Di seguito si evidenziano i profili professionali interessati:

<b>Numero</b>	<b>Categoria Giuridica</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Regime orario</b>	<b>Modalità assunzione</b>	<b>Servizio di assegnazione</b>	<b>Stima utilizzo budget residuo</b>
1	D1	Funz. Amm.vo	75%	Agenzia interinale	Amministrazione	
1	C1	Istruttore tecnico	100%	Agenzia interinale	Museo Paleont.	

#### **10.2 ANNO 2019 - Acquisizioni di personale a tempo determinato -somministrazione.**

Per quanto attiene alle possibili acquisizioni relative all'anno 2019, si ritiene di operare in analogia con l'anno 2018 in base alle reali disponibilità.

#### **10.3 ANNO 2020 - Acquisizioni di personale a tempo determinato -somministrazione.**

Per quanto attiene alle possibili acquisizioni relative all'anno 2020, si rinvia al previsto aggiornamento del presente Piano, stante la necessità di valutare il "budget" disponibile.

#### **11. DOTAZIONE ORGANICA DEL PERSONALE DELL'ENTE.**

L'Ente di gestione del Parco Paleontologico Astigiano, ai sensi di quanto stabilito dalla D.G.R. n. 33-7927 del 23/11/2018, nell'approvare il presente Piano triennale dei Fabbisogni del proprio personale per il triennio 2018-2020, adotta la seguente dotazione organica:

**Dotazione organica del personale dell'Ente di gestione DEL PARCO PALEONTOLOGICO ASTIGIANO**

**adottata con D.P. n.7 del 15/04/2019 ai sensi della D.G.R. n. 33-7927 del 23.11.2018**

<b>Categoria di ingresso</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Percentuale di copertura in ingresso</b>	<b>Posizione economica attuale</b>
DIRIGENTE	Direttore	100	Dir.
D	Funzionario amministrativo	100	D4
D	Funzionario tecnico	100	D6
D	Funzionario tecnico	100	D1
D	Funzionario Responsabile Vigilanza	100	D6
C	Guardiaparco	100	C5
C	Guardiaparco	100	C5
C	Guardiaparco	100	C5
C	Guardiaparco	100	C4
C	Istruttore amministrativo	100	C5
C	Istruttore tecnico	100	C5
B	Esecutore amministrativo dal 01.01.19 a seguito di variazione Profilo da Tecnico	100	B7

<b>Categoria di ingresso</b>	<b>Profilo</b>	<b>Stato servizio</b>	<b>Copertura</b>	<b>Posizione Economica</b>	<b>Costo (€)</b>
Dirigente	Direttore	In servizio	100	Dir.	152.278,12
D	Funzionario amm.vo	In servizio	100	D4	55.039,76
D	Funzionario tecnico	In servizio	100	D6	58.885,51
D	Funzionario tecnico	In servizio dal 01/06/2018	100	D1	39.272,14
D	Funzionario Responsabile Vigilanza	In servizio	100	D6	64.209,75
C	Guardiaparco	In servizio	100	C5	44.145,77
C	Guardiaparco	In servizio	100	C5	43.690,36
C	Guardiaparco	In servizio	100	C5	43.800,90
C	Guardiaparco	In servizio	100	C4	42.901,74
C	Istruttore amm.vo	In servizio	100	C5	42.744,43
C	Istruttore tecnico	In servizio	100	C5	41.976,75
B	Esecutore amministrativo.	In servizio	100	B7	35.929,72