

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2025-2027

Approvato con Deliberazione di Consiglio n. 13 del 5 novembre 2025

Premessa

L’Ente di gestione delle Aree protette delle Alpi Marittime (di seguito denominato, per brevità, l’“Ente”), ai sensi dell’art. 11 della Legge Regionale n. 19/2009 e s.m.i., è Ente strumentale di diritto pubblico della Regione Piemonte.

Nell’attuazione della normativa di settore in merito alla capacità assunzionale di personale dipendente va 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 propri compiti istituzionali con personale proprio, rimanendo però in capo alla Giunta regionale la definizione delle dotazioni organiche degli Enti stessi. La norma infatti, coerentemente con quanto sopra evidenziato, prevede che al personale degli Enti di gestione delle Aree protette piemontesi si applichi “lo stesso stato giuridico ed economico del personale regionale”. Pertanto l’art. 22, comma 2, lettera a) della L.R. n. 19/2009 prevede che la Regione assicuri agli Enti di gestione delle Aree naturali protette, mediante assegnazioni ordinarie, la copertura degli oneri del loro personale dipendente, costituendo ciò una spesa obbligatoria del Bilancio della Regione stessa.

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso il quale l’organo di vertice dell’Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica. La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza e imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane, nonché essere attuata in una logica di coerenza con la programmazione strategica dell’Ente anche sotto il profilo della performance organizzativa generale, della copertura della spesa e dei conseguenti stanziamenti di Bilancio. Pertanto, per effetto dell’art. 4 del D.Lgs. 25 maggio 2017 n. 75 che ha apportato modifiche all’art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, il Piano ha un'estensione temporale triennale e deve essere adottato annualmente dalle pubbliche amministrazioni.

Preso inoltre atto che ai sensi dell’art. 6-ter del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, come novellato dall’art. 4 del D.Lgs. 25 maggio 2017 n. 75, con il decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell’8 maggio 2018, previa intesa in sede di Conferenza unificata, sono state adottate le Linee di indirizzo, di natura non regolamentare, per la predisposizione del Piano da parte delle amministrazioni pubbliche: le linee guida, dunque, definiscono la metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adotteranno in sede applicativa.

Ai sensi di quanto previsto dal D.Lgs. 25 maggio 2017 n. 75e dalle predette Linee guida:

- ✓ il Piano è sviluppato in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente; per ciascuna annualità devono essere indicate le risorse finanziarie destinate all’attuazione dello stesso;
- ✓ il Piano deve essere adottato in coerenza con il ciclo della performance e deve definire il fabbisogno di risorse umane in relazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi nonché di cambiamento di modelli organizzativi;
- ✓ viene superato il concetto di dotazione organica come contenitore rigido da cui partire per la predisposizione del Piano. Il nuovo concetto di dotazione organica rappresenta, invece, un valore finanziario destinato all’attuazione del Piano nei limiti delle risorse quantificate sulla base del personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionale previste a legislazione vigente; detto valore finanziario deve

necessariamente rientrare nei limiti della spesa per il personale consentiti dalla legge e degli stanziamenti di bilancio;

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

L'art. 6, commi 1 e 4, del Decreto Legge 9 giugno 2021 n. 80 (convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021 n. 113) ha introdotto l'obbligo per le Pubbliche Amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di adottare il Piano integrato di attività e organizzazione ("PIAO"), che ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni tra cui anche il Piano triennale dei fabbisogni di Personale.

Dunque, relativamente al piano triennale dei fabbisogni del personale, si evidenzia che detto piano risulta assorbito dalla specifica sezione del PIAO di cui all'art. 4, comma 1, lett. c), del D.Lgs. n. 80/2021. Le disposizioni contenute nel decreto non fanno venire meno alcun limite finanziario in quanto il PIAO, ai sensi dell'art. 8 del Decreto Ministeriale che lo disciplina "assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto" (Relazione Tecnica DPR 26 maggio 2022).

1. Verifiche preliminari per procedere all'assunzione

Adempimenti	Sanzione	Riferimenti
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. 165/2001).	art. 39, c. 1, L. n. 449/1997 art. 91, D.Lgs. n. 267/2000 art. 6, D.Lgs. n. 165/2001 art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006
Riconoscione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero.	Le amministrazioni che non effettuano la riconoscione 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).	art. 33, c. 1, D.Lgs. n. 165/2001 circolare Dipartimento funzione pubblica 28.4.2014 n. 4.
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 (quindi dal 2018).	art. 9, c. 1, L. n. 243/2012 circolare RGS 3.4.2017 n. 17 Deroga (c. 475, lett. e, L. 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 tempo determinato e di collaborazione).
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.	art. 1, c. 470, L. n. 232/2016 circolare RGS 3.4.2017 n. 17
Mancato conseguimento del saldo inferiore al 3% delle entrate finali.	Divieto di assumere il solo personale a tempo indeterminato (c. 476, L. n. 232/2016) (dal 2018).	art. 1. c. 475, L. n. 232/2016 circolare RGS 3.4.2017, n. 17
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).	art. 48, D.Lgs. n. 198/2006

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).	art. 10, D.lgs. n. 150/2009
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., L. 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
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).	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.
Comunicazioni dovute dagli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell'art. 1, comma 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 DPCM n. 21/2017
Mancata certificazione di un credito nei confronti delle PA.	Divieto di procedere ad assunzioni di personale per la durata dell'inadempimento	art. 9, c. 3-bis, D.L. n. 185/2008.

2. Capacità assunzionali e spese di personale

Il principio di contenimento della spesa e capacità assunzionale

Come già indicato in premessa, l'Ente di gestione delle Aree protette delle Alpi Marittime, ai sensi dell'art. 11 della L.R. n. 19/2009 e s.m.i., è Ente strumentale di diritto pubblico della Regione Piemonte.

Nell'attuazione della normativa di settore in merito alla capacità assunzionale di personale dipendente va pertanto considerato come, ai sensi dell'art. 19, comma 4, L.R. n. 19/2009 e s.m.i., sia la Giunta regionale a definire le dotazioni organiche degli Enti di gestione. La norma infatti, coerentemente con quanto sopra evidenziato, prevede che al personale degli Enti di gestione delle Aree protette piemontesi si applichi "lo stesso stato giuridico ed economico del personale regionale".

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

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

Con nota pervenuta in data 9 maggio 2025 (prot. Ente n. 3145) la Regione Piemonte Direzione Ambiente, energia e territorio - Settore Sviluppo sostenibile, biodiversità e aree naturali ha fornito indicazioni in merito alla predisposizione dei Piani triennali dei fabbisogni di personale nonché specifiche e ha stabilito gli oneri per il personale dipendente dell'Ente per l'anno 2025.

In particolare, il piano triennale dei fabbisogni deve essere approvato, su proposta del Direttore e previa informazione sindacale, dal Consiglio dell'Ente e deve contenere la previsione assunzionale per il triennio di riferimento (2025-2026-2027), ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001 che richiede che in sede di definizione del piano ciascuna Amministrazione garantisca il rispetto del principio di neutralità finanziaria dell'operazione rispetto allo stanziamento sul capitolo 169754 del Bilancio di previsione finanziario 2025/2027 approvato con la Legge Regionale 27 febbraio 2025 n. 2 al fine di non generare ulteriori oneri per la finanza pubblica.

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, deliberazione n. 21/2014);
- ✓ oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
 - ✓ spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo;
 - ✓ spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici;
 - ✓ altre spese escluse ai sensi della normativa vigente, da specificare con il relativo riferimento normativo.

La Regione Piemonte con D.G.R. n. 40-6162 del 23/7/2013 ha definito inoltre gli indirizzi per la determinazione del budget e il riequilibrio delle risorse riservate al salario accessorio e all'area delle posizioni organizzative e alte professionalità degli Enti di gestione delle Aree protette regionali.

3. Facoltà assunzionali di personale a tempo indeterminato

La Direzione Ambiente, energia e territorio - Settore Sviluppo sostenibile, biodiversità e aree naturali della Regione Piemonte, con nota pervenuta il 9 maggio 2025 (prot. Ente n. 3145), ha definito la capacità economica assunzionale dell'Ente, assegnando per le spese del personale dipendente per l'anno 2025 la somma complessiva di € 3.056.924,74, specificando la possibilità per l'Ente di utilizzare le risorse disponibili nell'avanzo vincolato alle spese per il personale a copertura degli oneri per arretrati contrattuali derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale, compresi quelli generati dalle progressioni orizzontali attuate dall'Ente medesimo. In conseguenza di quanto sopra, la disponibilità assunzionale a partire dall'anno 2025 è stabilita in € 3.056.924,74.

Sempre con la sopra citata nota della Regione Piemonte si è precisato che per l'annualità 2025 non sono trasferite risorse per nuove assunzioni ma sono autorizzati i *turn over* di eventuali cessazioni riferite a tale annualità. Si chiede, tuttavia, ove ciò possibile, di autorizzare alcune unità di personale aggiuntive conformemente a quanto specificato nel successivo paragrafo 7 "Esigenze di nuove assunzioni".

4. Facoltà assunzionali di personale a tempo determinato e di somministrazione

A norma dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono "...soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...".

A norma dell'art. 23 D.Lgs. n. 81/2015, salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente.

A norma del comma 2 dell'art. 31 D.Lgs. n. 81/2015 sono previste esenzioni dai suddetti limiti quantitativi.

L'art. 60, comma 3, del CCNL Comparto Funzioni Locali del Triennio 2019/2021 prevede: "Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascun ente complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia

eguale o superiore a 0,5. (...) Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione”.

5. Stato dell'organizzazione e dell'organico dell'Ente

L'organizzazione

L'Ente di gestione delle Aree Protette delle Alpi Marittime è stato istituito con Legge Regionale 3 agosto 2015 n. 19 "Riordino del sistema di gestione delle aree protette regionali e nuove norme in materia di Sacri Monti. Modifiche alla legge regionale 29 giugno 2009, n. 19" (Testo unico sulla tutela delle aree naturali e della biodiversità).

Con Deliberazione del Consiglio n. 35 del 9 dicembre 2024 è stata ridefinita la macrostruttura dell'Ente e sono stati riorganizzati gli uffici, con decorrenza dal 1° gennaio 2025. Nello specifico, l'assetto organizzativo dell'Ente prevede, oltre alla Direzione, sei Settori di Attività denominati "Settore Affari Generali e Ragioneria", "Settore Conservazione e Pianificazione Territoriale", "Settore Gestione Tecnica Territorio e Patrimonio", "Settore Progettazione e Relazioni Internazionali", "Settore Vigilanza", "Settore Valorizzazione Territorio e Comunicazione". I settori sono poi organizzati in servizi secondo l'organigramma e il funzionigramma di cui all'**Allegato A**).

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

Il personale a tempo indeterminato

La programmazione del fabbisogno di personale negli anni antecedenti al periodo previsto dal presente Piano è stata attuata in ossequio a quanto previsto dall'art. 19 della L.R. n. 19/2009 e s.m.i. in stretto accordo e dialogo con il competente Settore Sviluppo Sostenibile, biodiversità e aree naturali della Direzione Ambiente, Energia e Territorio della Regione Piemonte.

La vigente dotazione organica dell'Ente per l'anno 2024 è stata approvata con D.G.R. 16-87/2024/XII del 2 agosto 2024 "Art. 6, comma 3 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 'Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche' e art. 19 della L.R. 29 giugno 2009, n. 19 'Testo unico sulla tutela delle aree naturali e della biodiversità: Approvazione della prima tranneche delle proposte di dotazione organico degli Enti di gestione delle aree naturali protette per l'anno 2024'" e prevede n. 59 dipendenti così suddivisi per Area:

- n. 1 Dirigente
- n. 28 Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex categoria D)
- n. 26 Istruttori (ex categoria C)
- n. 4 Operatori Esperti (ex categoria B)

A seguito dell'analisi dei carichi di lavoro e della conseguente valutazione su una corretta dotazione organica, lavoro commissionato dalla Regione Piemonte, per l'Ente di gestione delle Aree Protette delle Alpi Marittime era prevista una dotazione di 77 unità di organico. Va evidenziato come l'attuale dotazione organica sia fortemente deficitaria nella gestione dell'Ente.

L'Ente infatti oggi gestisce 2 Parchi e 8 riserve come meglio indicate nella parte di premessa del presente Piano. La superficie dei Parchi e Riserve gestite è passata da ha 28.629,07 a ha 39.039,23 su 17 Comuni diversi e il Comune di Aisone ed il Comune di

Briga Alta (posti ai margini estremi dell'area gestita) distano ben 157 km. Tramite specifiche convenzioni, l'Ente ha assunto altresì la gestione di 20 siti di Rete Natura 2000 suddivisi tra ZSC, ZPS e SIC. La superficie di tali aree è pari a ha 67.411,72 oltre la superficie dei Parchi e Riserve di cui sopra, per un totale di ha 106.450,95 su 46 Comuni diversi. Presso l'Ente sono poi stati riconosciuti dei Centri di referenza regionali e precisamente:

- ✓ Centro Referenza Grandi Carnivori
- ✓ Centro Referenza Avvoltoi
- ✓ Centro Referenza Biodiversità vegetale – Banca del Germoplasma

In particolare, il Centro di Referenza Grandi Carnivori sta coordinando la conclusione del Progetto LIFE WOLFALPS EU dopo essere stato beneficiario coordinatore del progetto LIFE WOLFALPS che ha ottenuto l'Awards 2019 come miglior LIFE natura e dovrà proseguire le attività di referenza regionale con particolare riferimento alla tematica importante della gestione della specie lupo e la coesistenza di essa con le attività antropiche.

Il Parco è poi impegnato in numerosi progetti internazionali che richiedono attività di coordinamento e di rendicontazione non irrilevanti da parte di staff all'uopo dedicato: nello specifico, sono allo stato attivi 24 progetti (europei, finanziamenti da bandi PSR e FESR a gestione regionale, finanziamenti da Fondazioni bancarie, etc.), senza considerare le ulteriori domande di finanziamento presentate e in attesa di risposta.

Relativamente ai Centri di Referenza Regionale Avvoltoi e Biodiversità vegetale si evidenzia che gli stessi non dispongono di personale specifico che consenta ai suddetti Centri di potere svolgere con continuità le attività istitutive.

Quanto accennato sopra per evidenziare come il ritardo nella piena attuazione della dotazione organica storica, sommato all'assenza di previsioni assunzionali negli anni passati dettate da normative sempre più stringenti, unite alle previsioni di maggiori competenze richieste all'Ente evidenziano una situazione di enorme sofferenza con particolare riferimento ad alcune categorie e profili professionali.

L'Ente, pertanto, preso atto di quanto argomentato e motivato ai punti precedenti, rientra pienamente nella casistica delineata dalla D.G.R. 33-7927 del 23/11/2018 "(...) situazioni di più urgente criticità in termini di organico in servizio, proprie di talune strutture, caratterizzate da un evidente squilibrio nel rapporto tra territori gestiti e personale addetto, in riferimento alle aree protette: Parchi, Riserve, ZSC, ZPS, SIC".

Il personale a tempo determinato – somministrazione

Con 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.lgs. 165/2001 come modificato dal D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75", l'Ente è stato autorizzato ad assumere personale a tempo determinato e/o con contratto di somministrazione di lavoro.

Il Settore Biodiversità e Aree naturali della Regione Piemonte (nota prot. Ente n. 6387 del 18/12/2018) ha inoltre precisato come "nelle more del processo di riequilibrio e riassetto dell'organico del sistema, da operarsi tramite le procedure assunzionali di personale a tempo indeterminato, gli Enti che dispongono o che disporranno di un avanzo vincolato alle spese per il personale a fronte dei trasferimenti di seguito comunicati, oppure di risorse derivanti dai c.d. risparmi da part time, potranno utilizzare le stesse per assunzioni a tempo determinato sempre nei limiti previsti dalla normativa vigente e a fronte di

valutazioni relative all'assolvimento degli oneri di spesa in materia di personale che l'ente è tenuto per legge ad onorare".

Per l'anno 2025, in conformità all'approvato Piano Triennale 2024/2026, sono stati stipulati contratti di somministrazione di lavoro.

La dotazione organica

La vigente dotazione organica dell'Ente è quella risultante dal Decreto Presidenziale n. 22 del 22 luglio 2024, ratificato con Deliberazione del Consiglio n. 23 del 29 luglio 2024, approvata con D.G.R. 16-87/2024/XII del 2 agosto 2024, come di seguito riportato:

Numero Posti organico	Categoria ingresso	Profilo Professionale	% Copertura da Pianta Organica	Stato di servizio	% Copertura oraria effettiva	Posizione Economica attuale
1	DIR	DIRIGENTE	100	In servizio	100	DIR
2	D3	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	100	In servizio	100	D7
3	D1	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	100	In servizio	100	D1
4	D1	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	100	In servizio	75	D6
5	D1	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	100	In servizio	75	D6
6	D1	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	100	In servizio (fino al 30 settembre 2024) Da assumere Turn over 2024	100	D6
7	D1	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	100	In servizio	100	D1
8	D3	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	100	In servizio	100	D1
9	D3	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	100	In servizio	100	D7
10	D3	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	100	In servizio	100	D7
11	D1	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	100	In servizio	100	D5
12	D1	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	100	In servizio	83,33	D7
13	D3	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE)	100	In servizio	100	D3

14	D1	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	100	In servizio	100	D1
15	D1	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	100	In servizio	100	D6
16	D1	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	100	In servizio	100	D1
17	D1	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	50	In servizio	50	D1
18	D3	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	50	In servizio	50	D1
19	D1	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	100	In servizio	100	D1
20	D1	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	100	In servizio	100	D1
21	D1	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	100	In servizio	100	D1
22	D1	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	100	In servizio	100	D1
23	D1	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	100	Da assumere tramite progressione tra le aree ordinaria Turn over 2024	100	D1
24	D1	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	100	In servizio	100	D6
25	D1	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	100	In servizio	100	D7
26	C1	ISTRUTTORE	100	In servizio	100	C1
27	C1	ISTRUTTORE	100	In servizio	100	C5
28	C1	ISTRUTTORE	50	In servizio	50	C6
29	C1	ISTRUTTORE	100	In servizio	75	C5
30	C1	ISTRUTTORE	100	In servizio	100	C4
31	C1	ISTRUTTORE	100	In servizio	83,33	C4
32	C1	ISTRUTTORE	100	In servizio	100	C5
33	C1	ISTRUTTORE	100	In servizio	100	C4
34	C1	ISTRUTTORE	50	In servizio	50	C6

35	C1	ISTRUTTORE	100	In servizio	100	C2
36	C1	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio	100	C6
37	C1	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio	100	C6
38	C1	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio	100	C1
39	C1	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio	100	C1
40	C1	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio	100	C6
41	C1	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio	100	C6
42	C1	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	Da assumere Turn over 2024	100	C6
43	C1	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio	100	C1
44	C1	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio	100	C1
45	C1	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio	50	C5
46	C1	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio	100	C6
47	C1	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio	100	C6
48	C1	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio	100	C6
49	C1	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio	100	C1
50	C1	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio	100	C1
51	C1	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio	100	C6
52	C1	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio	100	C6
53	C1	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio	100	C5
54	C1	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio	50	C6
55	C1	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio	100	C6
56	B1	OPERATORE ESPERTO	100	In servizio	100	B6

57	B1	OPERATORE ESPERTO	100	In servizio	100	B1
58	B1	OPERATORE ESPERTO	100	In servizio	100	B5
59	B1	OPERATORE ESPERTO	100	In servizio	100	B1
	D1	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	100	Da reclutare tramite progressione tra le aree ordinaria	100	D1
	C1	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	Da assumere quale turn over risorsa vincitrice della suindicata procedura di progressione tra le aree	100	C1
	D1	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	100	Da reclutare tramite progressione tra le aree in deroga	100	D1
	D1	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	100	Da reclutare tramite progressione tra le aree in deroga	100	D1
	D1	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	100	Da reclutare tramite progressione tra le aree in deroga	100	D1

Categorie protette

Con riferimento agli obblighi assunzionali di cui alla Legge n. 68/1999 e s.m.i., preso atto della quantificazione del personale in servizio così come indicato nel paragrafo "*Il personale a tempo indeterminato*", l'Ente risulta avere adempiuto a quanto previsto dall'art. 3 della Legge 12 marzo 1998 n. 68, in quanto attualmente risulta assunta in servizio n. 1 unità ai sensi della predetta Legge.

I parametri di virtuosità dell'Ente che incidono sul piano occupazionale

La vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

- 1) abbiano conseguito, nell'anno precedente, il saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, come previsto dall'art. 1, comma 475, Legge n. 232/2016 (Legge di stabilità anno 2017);
- 2) abbiano trasmesso, con modalità telematiche, alla Ragioneria Generale dello Stato l'attestazione dei risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali, entro il 31 marzo (e, comunque, entro il 30 aprile) dell'anno successivo a quello di riferimento (art. 1, comma 470, Legge 11 dicembre 2016 n. 232);
- 3) abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dalla loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art.9, comma 1- quinque, D.L. 24 giugno 2016 n. 113);
- 4) abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del D.Lgs 27 ottobre 2009 n. 150)
- 5) abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento

- al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006 n. 296);
- 6) abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001 n.165);
- 7) abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165);
- 8) abbiano approvato il Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 e art. 6, comma 6, D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165);
- 9) rispettino gli obblighi previsti dell'art.9, comma 3 bis, D.L. 29 novembre 2008 n. 185 in materia di certificazione del credito;
- 10) abbiano effettuato le comunicazioni previste dall'art. 1, comma 508, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (vincolo applicabile, dal 2018), agli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà, ai sensi dell'articolo 10, comma 5, della Legge 24 dicembre 2012, n. 243); il divieto è limitato alle assunzioni di personale a tempo indeterminato e permane fino al momento dell'adempimento.

Dato atto che, in relazione ai suddetti vincoli:

- ✓ con riferimento al rispetto del precedente punto 1) la certificazione è demandata, per l'anno di competenza, al Settore Affari Generali e Ragioneria dell'Ente in sede di apposizione del visto contabile (regolarità tecnica-contabile) al provvedimento di approvazione del presente Piano e di avvio del procedimento di assunzione di nuovo personale;
- ✓ con riferimento al rispetto del precedente punto 2) si rimanda alle previsioni della D.G.R. n. 52-3318 del 3/7/2006 e da ultimo alla D.G.R. n. 33-7927 del 23/11/2018;
- ✓ con riferimento al rispetto del precedente punto 3) la certificazione è demandata, per l'anno di competenza, al Responsabile del Settore Affari Generali e Ragioneria dell'Ente in sede di apposizione del visto contabile (regolarità tecnica-contabile) al provvedimento di approvazione del presente Piano e di avvio del procedimento di assunzione di nuovo personale;
- ✓ con riferimento al rispetto del precedente punto 4), il Piano degli Obiettivi e Performance 2025 dei Settori dell'Ente è stato approvato con Deliberazione del Consiglio n. 2 del 20 gennaio 2025 di approvazione del PIAO Triennio 2025-2027;
- ✓ con riferimento al rispetto del precedente punto 5) si rimanda alle previsioni della D.G.R. n. 52-3318 del 3/7/2006 e ai pareri favorevoli, per gli anni di competenza, dell'Ufficio di Controllo Interno di Regolarità Contabile e Amministrativa della Regione Piemonte e del Revisore dei Conti;
- ✓ con riferimento al precedente punto 6), il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027 è approvato con provvedimento dell'Ente;
- ✓ con riferimento al rispetto del parametro di cui al precedente punto 7) si evidenzia come l'attuale Dotazione organica dell'Ente, è ampiamente sottostimata a fronte del continuo aumento dei carichi di lavoro e di responsabilità gestionali così come delegate dalla Regione Piemonte, pertanto tale verifica si intende effettuata e verificata con l'approvazione del presente Piano;
- ✓ con riferimento al precedente punto 8), il Piano delle Azioni Positive 2025-2027 è stato approvato con Deliberazione del Consiglio n. 2 del 20 gennaio 2025 di approvazione del PIAO Triennio 2025-2027;
- ✓ con riferimento al vincolo di cui al precedente punto 9), la certificazione del rispetto

- delle condizioni previste dalla vigente normativa relative all'obbligo di certificazione del credito, è demandata al Responsabile del Settore Affari Generali e Ragioneria dell'Ente in sede di apposizione del visto contabile (regolarità tecnica-contabile) al provvedimento di approvazione del presente Piano e di avvio del procedimento di assunzione di nuovo personale;
- ✓ con riferimento al precedente punto 10), l'Ente non risulta beneficiario di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà previsti dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di cui all'art. 10, comma 5, della Legge 24 dicembre 2012 n. 243.

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

L'individuazione del budget assunzionale

La nota della Regione Piemonte Direzione Ambiente, Energia e territorio - Settore Sviluppo Sostenibile, biodiversità e aree naturali sopra richiamata si pone come punto di partenza per la redazione del Piano triennale dei fabbisogni del personale come risultante dalla D.G.R. di approvazione delle dotazioni organiche n. 16-87/2024/XII del 2 agosto 2024 che fissa in n. 59 unità la dotazione organica che dovrà essere adottata come base di partenza per l'anno 2025.

A tal proposito si evidenzia come la spesa storica del personale dell'Ente, complessivamente di 59 unità a tempo indeterminato, sia riconducibile alle assegnazioni riconosciute dal Settore Biodiversità ed Aree Naturali Protette della Regione Piemonte, per l'anno 2024 nella somma complessiva di € 2.866.664,00. Ciò premesso, con la nota della Regione Piemonte del 9 maggio 2025 sopra richiamata si assegna con determinazione dirigenziale n. 50/A1601C/2025 del 23/01/2025 e con determinazione dirigenziale n. 276/A1601C/2025 del 14/04/2025 la somma complessiva di € 3.056.924,74 per le spese di personale dipendente per l'anno 2025.

Risulta pertanto individuato il seguente budget annuale assunzionale nel triennio in € 3.056.924,74. Come indicato nella succitata nota, tale budget è stato quantificato in base alla spesa consolidata come risultante dalla dotazione organica approvata dalla Giunta regionale per l'anno 2024 ed è comprensivo altresì dei maggiori oneri derivanti dall'approvazione in data 16.07.2024 del CCNL per il personale dirigenziale e della copertura dell'indennità di vacanza contrattuale per il personale delle categorie nonché degli oneri derivanti dalla copertura delle omogeneizzazioni.

Alla luce di quanto esposto, si riassume nel seguito il "budget assunzionale" a disposizione dell'Ente per assunzioni a tempo indeterminato da realizzare nel triennio 2025-2027:

Anno	Budget	Importo personale Dirigenziale	Importo personale Categorie	Budget residuo
2025	37.844,61*	0	37.844,61*	0,00
2026	Da definire	0	Da definire	0
2027	Da definire	Da definire	Da definire	Da definire

* Sono comprese le risorse per la copertura dei turn over dei/lle dipendenti che hanno cessato o cesseranno l'attività lavorativa nell'anno 2025 e precisamente: 1 Funzionario [ex categoria D1] quale turn over dipendente G.V., che ha cessato il servizio il 1° maggio 2025 (€ 37.844,61).

In relazione alla suindicata nota della Regione Piemonte che autorizza la copertura di tutti i turn over che dovessero realizzarsi nel corso dell'anno si precisa che nel presente Piano dei Fabbisogni è stata prevista la copertura dei turn over di cui vi è depositata presso l'Ente la domanda di pensionamento o di licenziamento o di cui l'Ente è a conoscenza. Nel corso dell'anno potranno determinarsi altri turn over e si provvederà comunque alla loro copertura fermo restando l'invariabilità delle somme finanziarie assegnate all'Ente.

Per le assunzioni di personale a tempo determinato, i criteri sono stati individuati dalla 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.lgs. 165/2001 come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75".

Da ultimo, il Settore Biodiversità e Aree naturali della Regione Piemonte con nota protocollo Ente n. 6387 del 18/12/2018 ha inoltre precisato come "nelle more del processo di riequilibrio e riassetto dell'organico del sistema, da operarsi tramite le procedure assunzionali di personale a tempo indeterminato, gli Enti che dispongono o che disporranno di un avanzo vincolato alle spese per il personale a fronte dei trasferimenti di seguito comunicati, oppure di risorse derivanti dai c.d. risparmi da part time, potranno utilizzare le stesse per assunzioni a tempo determinato sempre nei limiti previsti dalla normativa vigente e a fronte di valutazioni relative all'assolvimento degli oneri di spesa in materia di personale che l'ente è tenuto per legge ad onorare".

Alla luce di quanto esposto, si riassume nel seguito il "budget assunzionale" a disposizione dell'Ente per assunzioni a tempo determinato-somministrazione da realizzare nel triennio 2025-2027:

Anno	Budget	Importo personale Dirigenziale	Importo personale Categorie	Budget residuo
2025	294.072,63	0,00	179.570,00	15.370,78
2026	15.370,78	0,00	15.370,78	0,00
2027	da definire	da definire	da definire	da definire

6. La programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2025-2027

La programmazione del fabbisogno di personale è predisposta:

- ✓ indicando i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti.
- ✓ attestando, con il presente Piano, l'assenza oggettiva di eccedenze e situazioni di sovrannumerarietà.

I contenuti del presente documento sostituiscono quanto previsto con precedenti provvedimenti di adozione/aggiornamento della programmazione del fabbisogno di personale a tempo indeterminato e determinato. Con riferimento alle figure professionali che il presente documento prevede di acquisire dall'esterno nel prossimo triennio 2025/2027 è necessario il previo esperimento delle procedure di mobilità previste dal D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, secondo la normativa vigente.

ANNO 2025 – Acquisizione di personale a tempo indeterminato

Per l'anno 2025 è da acquisire il seguente personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

N.	Profilo professionale	Regime orario	Modalità assunzione	Utilizzo budget e anno
1	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione [ex cat. D1]	Tempo Pieno	Concorso pubblico e/o Procedure mobilità e/o procedure scorrimento graduatorie valide	37.844,61 Budget 2025

ANNO 2026 – Acquisizione di personale a tempo indeterminato

Per l'anno 2026 si intende acquisire il personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato in sostituzione dell'eventuale personale cessato nell'anno.

Vista la normativa vigente in materia di previdenza, le possibili cessazioni di personale riguardano n. 1 unità di Funzionario [ex categoria D7+1 diff. stipendiale] addetto al Settore Gestione Tecnica Territorio e Patrimonio e n. 1 unità di Istruttore "Guardiaparco" [ex categoria C6+1 diff. stipendiale] addetto al Settore Vigilanza.

Nell'anno 2026 non sono state previste selezioni per cambio di profilo del personale in pianta organica a tempo indeterminato.

ANNO 2027 – Acquisizione di personale a tempo indeterminato

Per l'anno 2027 si intende acquisire il personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato in sostituzione dell'eventuale personale cessato nell'anno.

Vista la normativa vigente in materia di previdenza, le possibili cessazioni di personale riguardano n. 1 unità di Funzionario [ex categoria D1] del Settore Conservazione e Pianificazione Territoriale e n. 1 unità di Funzionario di Vigilanza [ex categoria D6] del Settore di Vigilanza.

Nell'anno 2027 non sono state previste selezioni per cambio di profilo del personale in pianta organica a tempo indeterminato.

Le assunzioni del triennio 2025|2026|2027 di personale appartenente alle categorie protette

In attuazione del presente Piano, la quota d'obbligo di copertura di posti di dotazione organica tramite personale disabile e appartenente ad altre categorie protette, è soddisfatta avendo ottemperato nel corso del 2018 all'assunzione come previsto dalla Legge 12 marzo 1999, n. 68 e s.m.i. L'obbligo di legge è oggi confermato.

Le assunzioni a tempo determinato nel triennio 2025|2026|2027

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.lgs. 165/2001 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. Ente n. 6387 del 18/12/2018 ha inoltre precisato come "nelle more del processo di riequilibrio e riassetto dell'organico del sistema, da operarsi tramite le procedure assunzionali di personale a tempo indeterminato, gli Enti che dispongono o che disporranno di un avanzo vincolato alle spese per il personale a fronte dei trasferimenti di seguito comunicati, oppure di risorse derivanti dai c.d. risparmi da part time, potranno utilizzare le stesse per assunzioni a tempo determinato sempre nei limiti previsti dalla normativa vigente e a fronte di valutazioni relative all'assolvimento degli oneri di spesa in materia di personale che l'ente è tenuto per legge ad onorare".

ANNO 2025 – Acquisizioni di personale a tempo determinato

Per l'anno 2025, in conformità all'approvato Piano Triennale 2024/2026, è prevista l'acquisizione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato o tramite la stipula di contratti di somministrazione delle seguenti unità di personale, nel rispetto della sopra citata D.G.R. 20 ottobre 2017 n. 40-5803.

N.	Profilo professionale	Regime orario	Modalità assunzione	Area di assegnazione
1	Operatore Esperto [ex cat. B1]	Tempo Pieno 12 mesi	Contratto a tempo determinato/contratto di somministrazione	Settore Gestione Tecnica Territorio e Patrimonio
1	Operatore Esperto [ex cat. B1]	Tempo Pieno 7 mesi	Contratto a tempo determinato/contratto di somministrazione	Settore Gestione Tecnica Territorio e Patrimonio
1	Operatore Esperto [ex cat. B1]	Tempo Pieno 7 mesi	Contratto a tempo determinato/contratto di somministrazione	Settore Gestione Tecnica Territorio e Patrimonio
1	Operatore Esperto [ex cat. B1]	Tempo Pieno 7 mesi	Contratto a tempo determinato/contratto di somministrazione	Settore Gestione Tecnica Territorio e Patrimonio
1	Operatore Esperto [ex cat. B1]	Tempo Pieno 12 mesi	Contratto a tempo determinato/contratto di somministrazione	Settore Gestione Tecnica Territorio e Patrimonio
1	Operatore Esperto [ex cat. B1]	Tempo Pieno 7 mesi	Contratto a tempo determinato/contratto di somministrazione	Settore Gestione Tecnica Territorio e Patrimonio
1	Istruttore [ex cat. C1]	Tempo Pieno 12 mesi	Contratto a tempo determinato/contratto di somministrazione	Settore Progettazione e Relazioni Internazionali ¹
1	Istruttore [ex cat. C1]	Tempo parziale 66,6% 12 mesi	Contratto a tempo determinato/contratto di somministrazione	Servizio Valorizzazione del Territorio e Comunicazione

¹ Tali risorse sono finanziate da progetti europei.

ANNO 2026 - Acquisizioni di personale a tempo determinato

Per l'anno 2026, in conformità all'approvato Piano Triennale 2024/2026 e compatibilmente con le risorse che si renderanno disponibili alla chiusura dell'esercizio 2025 si prevede l'acquisizione di personale a tempo determinato o la stipula di contratti di somministrazione delle seguenti unità di personale, nel rispetto della sopra citata D.G.R. 20 ottobre 2017 n. 40-5803.

N.	Profilo professionale	Regime orario	Modalità assunzione	Area di assegnazione
1	Operatore Esperto [ex cat. B1]	Tempo Pieno 12 mesi	Contratto a tempo determinato/contratto di somministrazione	Settore Gestione Tecnica Territorio e Patrimonio
1	Operatore Esperto [ex cat. B1]	Tempo Pieno 7 mesi	Contratto a tempo determinato/contratto di somministrazione	Settore Gestione Tecnica Territorio e Patrimonio
1	Operatore Esperto [ex cat. B1]	Tempo Pieno 7 mesi	Contratto a tempo determinato/contratto di somministrazione	Settore Gestione Tecnica Territorio e Patrimonio
1	Operatore Esperto [ex cat. B1]	Tempo Pieno 7 mesi	Contratto a tempo determinato/contratto di somministrazione	Settore Gestione Tecnica Territorio e Patrimonio
1	Operatore Esperto [ex cat. B1]	Tempo Pieno 12 mesi	Contratto a tempo determinato/contratto di somministrazione	Settore Gestione Tecnica Territorio e Patrimonio
1	Operatore Esperto [ex cat. B1]	Tempo Pieno 7 mesi	Contratto a tempo determinato/contratto di somministrazione	Settore Gestione Tecnica Territorio e Patrimonio
1	Istruttore [ex cat. C1]	Tempo Pieno 12 mesi	Contratto a tempo determinato/contratto di somministrazione	Settore Progettazione e Relazioni Internazionali ²
1	Istruttore [ex cat. C1]	Tempo parziale 66,6% 12 mesi	Contratto a tempo determinato/contratto di somministrazione	Servizio Valorizzazione del Territorio e Comunicazione

² Tali risorse sono finanziate da progetti europei.

ANNO 2027 – Acquisizioni di personale a tempo determinato

Per l'anno 2027, compatibilmente con le risorse che si renderanno disponibili alla chiusura dell'esercizio 2026 si prevede si prevede l'acquisizione di personale a tempo determinato o la stipula di contratti di somministrazione, nel rispetto della sopra citata D.G.R. 20 ottobre 2017 n. 40-5803.

N.	Profilo professionale	Regime orario	Modalità assunzione	Area di assegnazione
1	Operatore Esperto [ex cat. B1]	Tempo Pieno 12 mesi	Contratto a tempo determinato/contratto di somministrazione	Settore Gestione Tecnica Territorio e Patrimonio
1	Operatore Esperto [ex cat. B1]	Tempo Pieno 7 mesi	Contratto a tempo determinato/contratto di somministrazione	Settore Gestione Tecnica Territorio e Patrimonio
1	Operatore Esperto [ex cat. B1]	Tempo Pieno 7 mesi	Contratto a tempo determinato/contratto di somministrazione	Settore Gestione Tecnica Territorio e Patrimonio
1	Operatore Esperto [ex cat. B1]	Tempo Pieno 7 mesi	Contratto a tempo determinato/contratto di somministrazione	Settore Gestione Tecnica Territorio e Patrimonio
1	Operatore Esperto [ex cat. B1]	Tempo Pieno 12 mesi	Contratto a tempo determinato/contratto di somministrazione	Settore Gestione Tecnica Territorio e Patrimonio
1	Operatore Esperto [ex cat. B1]	Tempo Pieno 7 mesi	Contratto a tempo determinato/contratto di somministrazione	Settore Gestione Tecnica Territorio e Patrimonio
1	Istruttore [ex cat. C1]	Tempo Pieno 12 mesi	Contratto a tempo determinato/contratto di somministrazione	Settore Progettazione e Relazioni Internazionali ³
1	Istruttore [ex cat. C1]	Tempo parziale 66,6% 12 mesi	Contratto a tempo determinato/contratto di somministrazione	Servizio Valorizzazione del Territorio e Comunicazione

7. Esigenze di nuove assunzioni

Come sopra rilevato, l'attuale dotazione organica dell'Ente (n. 57 dipendenti) risulta fortemente deficitaria; ciò, in considerazione del fatto che: a) l'Ente rappresenta la più vasta area naturale protetta piemontese, gestendo un amplissimo territorio (una superficie totale gestita di 106.450,95 ettari) localizzato in una vasta area che si estende dalle Alpi alla pianura e fino alla Langa; b) come da indicazioni della Regione, sono stati fortemente intensificati gli interventi volti al depopolamento della specie cinghiale e il relativo monitoraggio, a fini della gestione dell'emergenza della Peste suina africana; c) l'Ente coordina n. 3 Centri di referenza regionali (precisamente, il Centro Referenza Avvoltoi e Rapaci Alpini e il Centro di Referenza Biodiversità vegetale – Banca del Germoplasma non dispongono allo stato attuale di personale interno all'Ente che possa condurre le attività di ordinaria gestione e di programmazione).

Nella consapevolezza del budget assunzionale assegnato, nella tabella che segue si evidenziano le esigenze minime di assunzione di nuovo personale che risulterebbero necessarie a fare fronte all'ordinaria gestione dell'Ente, in aggiunta a quelle da utilizzare per turn over di cessazioni riferite all'annualità 2025.

³ Tali risorse sono finanziate da progetti europei.

N.	Area professionale	Ambiti di assegnazione
3	Operatore Esperto	Attività per emergenza PSA e manutenzione del territorio e forniture
4	Istruttore	Attività per manutenzione del territorio e forniture (n. 1 risorsa)
		Squadra specifica nel settore Vigilanza (Guardiaparco) per gestione emergenza PSA (n. 2 risorse)
		Attività amministrativa (n.1 risorsa)
6	Funzionario e dell'Elevata Qualificazione	Referente Centro Biodiversità Vegetale – Banca del Germoplasma (n. 1 risorsa)
		Gestione e animazione Carte Europea del Turismo Sostenibile (CETS)/Marchio Parco (n. 1 risorsa)
		Attività per progettazione e relazioni internazionali e animazione territoriale (n. 1 risorsa)
		Attività di gestione pascoli e foreste / Sportello Forestale (n. 1 risorsa)
		Geologo per gestione tecnica e patrimonio geologico/ghiacciai ambiente ipogeo (n. 1 risorsa)
		Referente Centro Avvoltoi e Rapaci Alpini (n. 1 risorsa)

Si rileva come, in ogni caso, le esigenze di nuovo personale sopra prospettate risultino inferiori rispetto a quanto preventivato nell'analisi dei carichi di lavoro e della conseguente valutazione su una corretta dotazione organica, lavoro commissionato negli anni passati dalla Regione Piemonte che ha previsto una dotazione di 77 unità complessive di organico.

8. Dotazione organica dell'Ente

L'Ente di gestione delle Aree protette delle Alpi Marittime, nell'approvare il presente Piano Triennale dei Fabbisogni di proprio personale per il triennio 2025-2026-2027, adotta la seguente dotazione organica integrata con il Piano assunzioni che si approva con il presente atto dando atto che le assunzioni che sono previste in sostituzione di persone che cessano l'attività presso l'Ente nel corso del 2025 potranno avvenire unicamente successivamente alla relativa data di pensionamento o cessato servizio (**Allegato B**).

Allegato A – Organigramma e Funzionigramma dell’Ente di gestione delle Aree Protette delle Alpi Marittime

DIREZIONE
LUCA GAUTERO
Dirigente

REFERENTE TERRITORIO VALLE GESSO
Luciana BARETTO
Funzionaria Responsabile Settore Affari Generali e Ragioneria

REFERENTE TERRITORIO VALLE PESIO E TANARO
Patrizia GROSSO
Funzionaria Responsabile Settore Conservazione e Pianificazione Territoriale

SETTORE AFFARI GENERALI E RAGIONERIA

◆ Luciana BARETTO
Responsabile di Settore EQ 3°
Funzionaria

Rosa Anna BUONAGURO
Responsabile Servizio Affari Generali e Personale
Funzionaria

Beatrice GOZZARINO
Servizio Gestione Amministrativa
Referente Appalti complessi
Funzionaria

Elisa MARINO
Servizio Personale e Gestione Amministrativa
Funzionaria

Patrizia RUBALDO
Servizio Personale e Gestione Amministrativa
Funzionaria

Nisida MASULLO
Servizio Segreteria Generale/U.R.P.
Istruttrice

Elena QUARANTA (75%)
Servizio Segreteria Generale/U.R.P.
Istruttrice

Graziella TOSELLLO (50%)
Servizio Segreteria Generale/U.R.P.
Istruttrice

SETTORE CONSERVAZIONE E PIANIFICAZIONE TERRITORIALE

◆ Patrizia GROSSO
Responsabile di Settore EQ 3°
Funzionaria

Elisa AVANZINELLI
Servizio Tutela Biodiversità
Funzionaria

Davide BARBERIS
Servizio Tutela Biodiversità
Funzionario

Cati CABALLO
Servizio Sportello Forestale
Servizio Tutela Biodiversità
Funzionaria

Laura MARTINELLI
Servizio Tutela Biodiversità
Funzionaria

Arianna MENZANO (50%)
Servizio Tutela Biodiversità
Funzionaria

Davide SIGAUDO
Servizio Tutela Biodiversità
Funzionario

Valentina CARASSO
Collaboratrice a progetto
Centro Biodiversità Vegetale Banca del Germoplasma

SETTORE GESTIONE TECNICA TERRITORIO E PATRIMONIO

◆ Marco PIACENZA
Responsabile di Settore EQ 4°
Funzionario

Ezio CASTELLINO (83,33%)
Servizio Gestione Tecnica e Manutenzione, Autorizzazioni, Sicurezza Lavoro
Funzionario

Livio GIRAUDO
Servizio Gestione Tecnica e Manutenzione, Autorizzazioni
Istruttore

Claudio AUDISIO
Servizio Gestione Tecnica e Manutenzione
Istruttore

Fabio CASTELLANO
Servizio Gestione Tecnica e Manutenzione
Operatore Esperto

Mark CAVAGNERO
Servizio Gestione Tecnica e Manutenzione /U.R.P.
Operatore Esperto

Guido GIORDANA
Servizio Gestione Tecnica e Manutenzione
Operatore Esperto

Franco FENOGLIO
Servizio Gestione Tecnica e Manutenzione
Operatore Esperto

Squadra Servizio Gestione Tecnica e Manutenzione
Operatori Esperti

SETTORE PROGETTAZIONE E RELAZIONI INTERNAZIONALI

◆ Daniela QUARANTA
Responsabile di Settore EQ 4°
Funzionaria

Simone FOGLIACCO
Servizio Progettazione e Relazioni Internazionali
Funzionario

Francesca GIRAUDO (83,33%)
Servizio Progettazione e Relazioni Internazionali
Istruttrice

Costanza LUCONI
Servizio Progettazione e Relazioni Internazionali
Istruttrice (interinale)

SETTORE VALORIZZAZIONE TERRITORIO E COMUNICAZIONE

◆ Giorgio BERNARDI
Responsabile di Settore EQ 4°
Funzionario

Alessio BARALE
Responsabile Servizio Ecomuseo e Cultura
Funzionario

Irene BORGNA
Responsabile Servizio Educazione Ambientale e Animazione
Funzionario

Erika CHIECCHIO
Responsabile Servizio Turismo e Promozione
Funzionario

Marzia DI GIAMBATTISTA (75%)
Responsabile Servizio Amministrazione
Funzionario

Cecilia DUTTO
Servizio Comunicazione, Turismo e Promozione, Educazione Ambientale e Animazione
Funzionario

Alessandro BARABINO (50%)
Servizio Educazione Ambientale e Animazione
Istruttore

Nadia BORGETTI (66,66%)
Servizio Turismo e Promozione
Istruttrice (interinale)

SETTORE VIGILANZA

James Lorne BEAUCHAMP
Responsabile di Settore EQ 4°
Funzionario

Paolo FANTINI
Funzionario (Vigilanza)

Riccardo LUSSIGNOLI
Funzionario (Vigilanza)

Anna BOSCHIAZZO
Istruttrice (Guardiaparco)

Gabriella CAVAGNINO
Istruttrice (Guardiaparco)

Luca CAVIGLIA
Istruttore (Guardiaparco)

Mattia COLOMBO
Istruttore (Guardiaparco)

Marco CONTARINO
Istruttore (Guardiaparco)

Mario DALMASSO
Istruttore (Guardiaparco)

Paolo FENOGLIO
Istruttore (Guardiaparco)

Giorgio FICETTO
Istruttore (Guardiaparco)

Annalisa FRANCO
Istruttrice (Guardiaparco)

Beatrice GAMMINO
Istruttrice (Guardiaparco)

Giuseppe GERBOTTO (50%)
Istruttore (Guardiaparco)

Silvano GIORDANA
Istruttore (Guardiaparco)

Claudio MELCHIO
Istruttore (Guardiaparco)

Ivan PACE
Istruttore (Guardiaparco)

Michele PELAZZA
Istruttore (Guardiaparco)

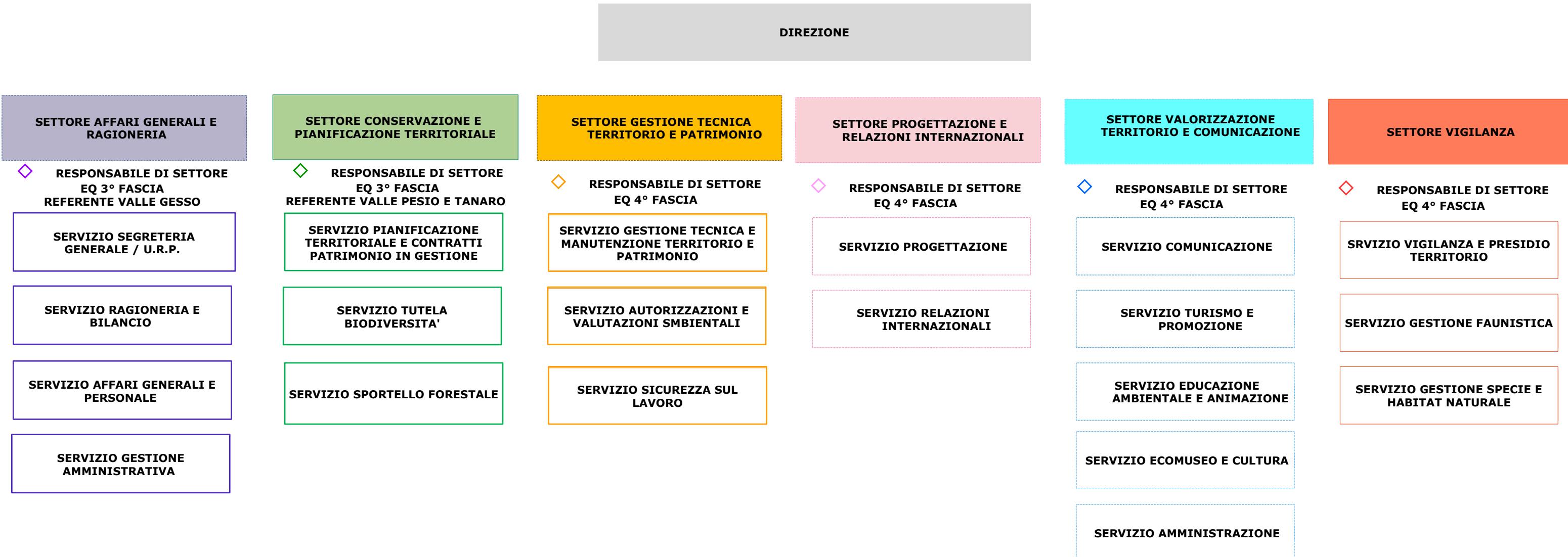
Enzo PIACENZA
Istruttore (Guardiaparco)

Enrico PIANTINO
Istruttore (Guardiaparco)

Luca REGGIANI
Istruttore (Guardiaparco)

Erik ROLANDO (50%)
Istruttore (Guardiaparco)

Massimo SCIANDRA
Istruttore (Guardiaparco)



Allegato B – Dotazione organica adottata con il Piano dei Fabbisogni 2025|2026|2027

Numero Posti organico	Ex categoria giuridica	Profilo Professionale	% Copertura da Pianta Organica	Stato di servizio	% Copertura oraria effettiva
1	DIR	DIRIGENTE	100	In servizio	100
2	D	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	100	In servizio	100
3	D	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	100	In servizio	100
4	D	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	100	In servizio	100
5	D	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	100	In servizio	100
6	D	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	100	In servizio	100
7	D	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	100	In servizio	100
8	D	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	100	In servizio	100
9	D	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	100	In servizio	100
10	D	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	100	In servizio	100
11	D	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	100	In servizio	83,33
12	D	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	100	In servizio	100
13	D	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	100	In servizio	75
14	D	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	100	In servizio	100
15	D	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	100	In servizio	100
16	D	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	100	In servizio	75

17	D	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	100	In servizio	100
18	D	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	100	In servizio	100
19	D	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	100	In servizio	100
20	D	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	50	In servizio	50
21	D	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	100	In servizio	100
22	D	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE)	100	In servizio	100
23	D	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	100	In servizio	100
24	D	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	50	Turn over 2024 autorizzato	50
25	D	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	100	In servizio fino al 30/4/2025 Turn over 2025 - Da assumere	100
26	D	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	100	In servizio	100
27	D	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	100	In servizio	85,72
28	D	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	100	In servizio	100
29	C	ISTRUTTORE	100	In servizio	100
30	C	ISTRUTTORE	50	In servizio	50
31	C	ISTRUTTORE	100	In servizio	83,33
32	C	ISTRUTTORE	100	In servizio	100
33	C	ISTRUTTORE	100	In servizio	100
34	C	ISTRUTTORE	100	In servizio	75
35	C	ISTRUTTORE	50	In servizio	50
36	C	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio	100
37	C	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio	100
38	C	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio	100

39	C	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio	100
40	C	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio	100
41	C	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio	100
42	C	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio	100
43	C	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio	100
44	C	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio	100
45	C	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio	50
46	C	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio	100
47	C	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio	100
48	C	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio	100
49	C	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio	100
50	C	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio	100
51	C	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio	100
52	C	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio	100
53	C	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio	100
54	C	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio	50
55	C	ISTRUTTORE (GUARDIAPARCO)	100	In servizio	100
56	B	OPERATORE ESPERTO	100	In servizio	100
57	B	OPERATORE ESPERTO	100	In servizio	100
58	B	OPERATORE ESPERTO	100	In servizio	100
59	B	OPERATORE ESPERTO	100	In servizio	100