



C O P I A

**DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DIRETTIVO**

**Numero 43 Del 23-06-2023**

**OGGETTO: Approvazione del Piano triennale del Fabbisogno del personale 2023 - 2025**

L'anno duemilaventitre il giorno ventitre del mese di giugno alle ore 15:00, previa convocazione a norma di legge, si è riunito il Consiglio Direttivo in modalità mista, parte in presenza e parte in modalità videoconferenza ai sensi dell'Art. 9 del vigente Regolamento sul funzionamento del Consiglio Direttivo approvato con deliberazione del Consiglio Direttivo n. 47 del 08/11/2021.

Risultano presenti i Signori:

<b>BANI LORENZO</b>	Presente	<b>BANDECCHI MAURIZIO</b>	Presente
<b>BUSCEMI ALESSANDRA</b>	Presente	<b>CECCARINI FRANCESCA</b>	Assente
<b>CHECCHI LETIZIA</b>	Assente	<b>CORRETTI ALESSANDRO</b>	Assente
<b>NUVOLI LIVIA PAOLA</b>	Presente	<b>PRINCIPE CLAUDIA</b>	Presente

ne risultano presenti n. 5 e assenti n. 3.

Assume la Presidenza dell'assemblea, il Presidente dell'Ente Parco Regionale Migliarino San Rossore Massaciuccoli il Dott. BANI LORENZO;

Partecipa con funzioni consultive il Direttore Ing. GADDI RICCARDO che assiste anche con funzione di Segretario Verbalizzante;

Il Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta.



**ENTE PARCO REGIONALE  
MIGLIARINO SAN ROSSORE  
MASSACIUCCOLI**

## **IL CONSIGLIO DIRETTIVO**

Vista la Legge regionale 13 dicembre 1979, n. 61 "Istituzione del parco naturale di Migliarino, San Rossore e Massaciuccoli";

Vista la Legge regionale 16 marzo 1994, n. 24 "Istituzione degli enti parco per la gestione dei parchi regionali della Maremma e di Migliarino, San Rossore, Massaciuccoli. Soppressione dei relativi consorzi";

Vista la Legge regionale 19 marzo 2015, n. 30 "Norme per la conservazione e la valorizzazione del patrimonio naturalistico-ambientale regionale. Modifiche alla l.r. 24/1994, alla l.r. 65/1997, alla l.r. 24/2000 ed alla l.r. 10/2010";

Premesso che la legge 8 aprile 1999 n.87 ha trasferito in proprietà alla Regione Toscana la Tenuta di San Rossore, che dal 1 gennaio 1999 è conseguentemente entrata a far parte del demanio regionale con vincolo di inalienabilità;

Premesso che la legge regionale 17 marzo 2000 numero 24 "Disposizioni per la gestione della Tenuta di San Rossore e per il funzionamento del Comitato di Presidenza" delega le funzioni di gestione della Tenuta di San Rossore all'Ente-Parco regionale Migliarino San Rossore Massaciuccoli;

Considerato che l'Ente Parco risulta attualmente individuato quale gestore dell'Area Marina Protetta Secche della Meloria;

Visto il D.lgs. 30 marzo 2001, n.165 recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

Visto il D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 recante "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti locali a norma dell'articolo 31 della legge 3 agosto 1999, n. 265";

Visto lo Statuto dell'Ente parco Migliarino San Rossore Massaciuccoli approvato con deliberazione del Consiglio regionale 29 gennaio 2003, n. 10;

Vista la Delibera del Consiglio Direttivo n.29 del 05.05.2023 di adozione del Bilancio Preventivo Economico per l'anno 2023 e per il triennio 2023-2025;

Visto il "Piano Triennale di Fabbisogno del Personale 2023-2025", allegato alla presente deliberazione per formarne parte integrante e sostanziale;

Visto che la proposta di Piano Triennale di Fabbisogno del Personale è stata trasmessa al Collegio Unico dei Revisori in data 15.05.2023 per gli adempimenti di competenza (atti: prot. n.5677 del 15.05.2023);

Visto che nell'ambito delle relazioni sindacali (Informazione) la proposta di Piano Triennale di Fabbisogno del Personale è stata trasmessa alle OO.SS. e alla RSU in data 15.05.2023 (atti: prot. n.5678 del 15.05.2023);

Vista la certificazione rilasciata dal Collegio Unico dei Revisori in data 20.06.2023;

Tutto ciò premesso e considerato;

Con votazione unanime, espressa nei modi di legge

### **DELIBERA**

Copia DELIBERA DI CONSIGLIO n.43 del 23-06-2023



per quanto espresso in narrativa:

1. di approvare il “Piano triennale del Fabbisogno del personale 2023 – 2025”, allegato alla presente deliberazione per formarne parte integrante e sostanziale;
2. di confermare la responsabilità del procedimento al Direttore dell’ente;
3. di avvisare che, ai sensi del comma 4, articolo 3, della legge 241/90 e successive modifiche ed integrazioni, contro il presente provvedimento è ammesso ricorso giurisdizionale al TAR Toscana entro il termine di trenta giorni dalla data di scadenza del termine di pubblicazione.

Il presente provvedimento, approvato nelle forme di legge, verrà affisso all’Albo Pretorio per 15 giorni ai fini della generale conoscenza a norma dell’art. 34 dello Statuto dell’Ente-Parco e da tale data acquista efficacia e pertanto è eseguibile immediatamente ai sensi dell’art. 21 quater della Legge 241/1990.

Con la seguente votazione:

- presenti n. 5
- astenuti n. 0
- votanti n. 5
- a favore n. 5
- contrari n.0

REGIONE  
TOSCANA



**ENTE PARCO REGIONALE  
MIGLIARINO SAN ROSSORE  
MASSACIUCCOLI**

Letto, approvato e sottoscritto a norma di legge.

F.to IL PRESIDENTE  
BANI LORENZO

F.to IL DIRETTORE  
GADDI RICCARDO

*Ai sensi del capo II della Legge 7 Agosto 1990, n. 241 e ss.mm. il Responsabile del Procedimento relativo al presente atto è Gaddi Riccardo*

REGIONE  
TOSCANA



**ENTE PARCO REGIONALE  
MIGLIARINO SAN ROSSORE  
MASSACIUCCOLI**

REGIONE  
TOSCANA



ENTE PARCO REGIONALE  
MIGLIARINO SAN ROSSORE  
MASSACIUCCOLI  
Ufficio Governance

**PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DEL PERSONALE  
TRIENNIO 2023 – 2025**



**EUROPARC**  
Turismo Sostenibile  
nelle Aree Protette

TENUTA DI SAN ROSSORE  
Loc. CASCINE VECCHIE 56122 PISA  
tel. (050)539111 Fax. (050)533650  
cod. fisc. 93000640503 p. iva 00986640506  
PEC:[enteparcregionalemsrm@postacert.toscana.it](mailto:enteparcregionalemsrm@postacert.toscana.it)

## Sommario

1. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO.....	3
2. IL PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DEL PERSONALE.....	4
3. LA DOTAZIONE ORGANICA .....	5
4. I LIMITI ALLA SPESA DEL PERSONALE.....	7
5. LA FACOLTA' ASSUNZIONALE.....	9
6. LA CONSISTENZA DI PERSONALE E LE CESSAZIONI PROGRAMMATE.....	11
7. LA "NUOVA" ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE PARCO E LA REVISIONE DEI PROFILI PROFESSIONALI.....	12
8. AZIONI PER LA COPERTURA DEL FABBISOGNO DI PERSONALE .....	15
8.1 PREVISIONI PER L'ANNO 2023 .....	15
8.2 PREVISIONE PER L'ANNO 2024.....	16
8.3 PREVISIONE PER L'ANNO 2025 .....	16
9. ASSEGNAZIONE TEMPORANEA PRESSO L'ENTE PARCO DI DIPENDENTI REGIONALI.....	18
10. MOBILITÀ COMPENSATIVA O INTERSCAMBIO .....	20
11. ATTESTAZIONE DELLA SOSTENIBILITÀ ECONOMICA DEL PIANO .....	21
12. DICHIARAZIONE RELATIVA A SITUAZIONI DI SOVRANNUMERO O ECCEDENZE DI PERSONALE.....	22

## **1. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO**

Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni;

Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;

Decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74;

Decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75;

Decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95 convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, e in particolare quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis;

Legge Regione Toscana n.1/2009;

Deliberazione del Consiglio Regionale Toscana n.87 del 7 maggio 2003, successivamente modificata con deliberazione del Consiglio Regionale n. 23 del 13 febbraio 2007;

Delibera Giunta Regionale Toscana 141 del 23.02.2015 Indirizzi agli enti dipendenti per l'adozione degli atti conseguenti all'analisi organizzativa.

Articolo 41 comma 2 della Legge Regionale Toscana 19 marzo 2015, n. 30 (nel quale si stabilisce che la dotazione organica dell'Ente Parco è approvata dalla Giunta Regionale su proposta del Consiglio Direttivo nei limiti delle disponibilità di bilancio e tenuto conto delle specificità territoriali);

Delibera del Consiglio Direttivo n.64 del 18.12.2020 relativa alla nuova adozione della dotazione organica

Delibera Giunta Regionale Toscana n.292 del 29.03.2021 di approvazione della dotazione organica dell'Ente Parco;

Delibera del Consiglio Direttivo n.11 del 23.03.2023 “Nuovo sistema di classificazione del personale dipendente del comparto Funzioni Locali con qualifica non dirigenziale. Modifica del Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi dotazione organica norma di accesso”;

Delibera del Consiglio Direttivo n.29 del 05.05.2023 di adozione del Bilancio Preventivo Economico 2023-2025;

Delibera della Giunta Regionale Toscana n.119 del 13.02.2023 avente ad oggetto “L.r. 30/2015, art. 44, comma 2; l.r. 49/2000, artt. 6 e 7 – Approvazione del documento di indirizzo agli Enti parco regionali - Annualità 2023”;

Nota di aggiornamento al D.E.F.R. 2023 – Indirizzi agli enti dipendenti (atti: ns. prot. n.639 del 13.01.2023);

Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 08.05.2018;

Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14.09.2022.



## 2. IL PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DEL PERSONALE

Ai sensi dell'articolo 6 comma 2 D. Lgs. 16/2001 le amministrazioni pubbliche devono adottare il **piano triennale dei fabbisogni di personale**. La definizione di tale piano ha come scopo quello di "ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini". La sua elaborazione deve garantire alcune caratteristiche:

- il PTFP deve essere coerente "con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance": come a dire che il piano deve qualificarsi quale strumento in grado di sostenere l'attività dell'Ente e la sua mission;
- il PTFP deve essere coerente con le linee di indirizzo emanate dal Ministro per la Pubblica Amministrazione ai sensi dell'articolo 6-ter, in modo che il piano colga e metta in evidenza i fabbisogni prioritari o emergenti, provveda alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, "con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze e capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione e relative anche a strumenti e tecniche di progettazione e partecipazione a bandi nazionali ed europei, nonché alla gestione dei relativi finanziamenti".

L'articolo 6 comma 1 D.Lgs. 165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici (...) adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà di assunzione previste a legislazione vigente. Inoltre, in sede di definizione del piano triennale di fabbisogno del personale, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente. Ai sensi del successivo comma 6, le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti previsti non possono assumere nuovo personale.

Con Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in data 08.05.2018, ai sensi dell'articolo 6 ter del D.Lgs. 165/2001, sono state emesse le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche.

Con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione in data 14.09.2022 sono state emesse le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze, capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione.

### 3. LA DOTAZIONE ORGANICA

Il punto di partenza della costruzione del PTFP è rappresentato dalla **dotazione organica**, che deve essere adottata dal Consiglio Direttivo e poi essere approvata dalla Giunta Regionale. La definizione della DO, così come la sua eventuale rimodulazione in base alle previsioni del piano triennale e alle indicazioni delle linee di indirizzo ministeriali, deve in ogni caso rimanere nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo". È un limite questo, posto dall'articolo 6 comma 3 D. Lgs. 165/2001, molto importante che nei fatti ha determinato un cambiamento nel significato del piano triennale. Il termine dotazione organica, nella disciplina precedente, rappresentava il "contenitore" rigido da cui partire per definire il PTFP, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni; contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate. La nuova visione, introdotta dal d.lgs. 75/2017, di superamento della dotazione organica, si sostanzia, quindi, nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad iter complesso per l'adozione, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il PTFP.

Con Delibera del Consiglio Direttivo n.64 del 18.12.2020 è stata definita la **dotazione organica** dell'Ente Parco in complessive 51 unità, come da tabella seguente:

<b>Categoria Funzionale</b>	<b>Dotazione Organica</b>
Dirigente	1
Categoria D	17
Categoria C	17
Categoria B	16
<b>TOTALE</b>	<b>51</b>

Con Delibera n.292 del 29.03.2021 la dotazione organica è stata approvata dalla Giunta Regionale, così come previsto dall'articolo 41 comma 2 delle Legge Regionale 30/2015 e senza modificazioni. Tale dotazione organica rispetta il limite stabilito dalla legislazione nazionale determinato dall'art.1 comma 557-quater legge n.296/2006 e ss.mm.ii. e dall'art.3 comma 5 DL n.90/2014 (valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile rappresentato dal valore medio della spesa di personale per il triennio 2011-2013) pari a **€1.952.127,37**.

Il CCNL del comparto Funzioni Locali relativo al triennio 2019-2021 sottoscritto in data 16.11.2022 ha introdotto quale novità, tra le più significative, il **nuovo Ordinamento Professionale**. Innanzitutto, occorre fare riferimento all'art.3, comma 1, del D. Lgs. n. 80/2021, il quale ha modificato la disciplina sull'inquadramento dei dipendenti pubblici in almeno tre distinte aree funzionali, la progressione all'interno dell'area e l'accesso ad aree superiori, sostituendo il comma 1-bis dell'art. 52 del D.Lgs.165/2001. Ha inoltre previsto l'introduzione di un'ulteriore area funzionale, destinata all'inquadramento del personale di elevata qualificazione, demandando alla contrattazione collettiva l'istituzione della stessa. Pertanto, il Titolo III del CCNL 16 novembre 2022, relativo al personale del comparto Funzioni Locali, triennio 2019-2021, dal 1° aprile 2023 disciplina l'Ordinamento professionale dei dipendenti delle amministrazioni locali, con l'obiettivo di rafforzare l'organizzazione e l'azione amministrativa, dando risposte alle richieste di fabbisogni di nuove professionalità e competenze e all'esigenza di valorizzare le competenze dimostrate dai dipendenti.

Con la Delibera del Consiglio Direttivo n.11 del 23.03.2023 avente ad oggetto “Nuovo sistema di classificazione del personale dipendente del comparto Funzioni Locali con qualifica non dirigenziale. Modifica del Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi dotazione organica norma di accesso” è stata aggiornata la **dotazione organica** dell'Ente Parco, utilizzando la tabella di trasposizione automatica allegata al CCNL 2019-2021 (Tabella B), nel modo seguente:

<b>Aree</b>	<b>N. posti</b>
Qualifica Dirigenziale	1
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	17
Area degli Istruttori	17
Area degli Operatori Esperti	16
Area degli Operatori	0
<b>TOTALE Dotazione Organica</b>	<b>51</b>

#### 4. I LIMITI ALLA SPESA DEL PERSONALE

Per quanto riguarda il *personale a tempo indeterminato*, la spesa del personale (*calcolata secondo le indicazioni contenute nella Circolare MEF 9/2006*) è soggetta a due distinti limiti. Il primo limite è stabilito dalla legislazione nazionale, determinato dall'art.1 comma 557-quater legge n.296/2006 e ss.mm.ii. e dall'art.3 comma 5 DL n.90/2014, è rappresentato dal valore medio della spesa di personale per il triennio 2011-2013 pari a **€1.952.127,37**. Oltre al limite fissato dalla normativa nazionale occorre anche considerare il limite di spesa del personale così come determinato dalla Regione Toscana. Infatti, ai sensi dell'articolo 50 dello Statuto della Regione Toscana, l'Ente Parco Regionale Migliarino San Rossore Massaciuccoli è un ente strumentale della regione (bilancio, risorse e contabilità degli enti strumentali sono disciplinati da ciascuna regione in forza della piena autonomia di organizzazione). La Nota di aggiornamento al D.E.F.R. 2023 – Indirizzi agli enti dipendenti, prevede per il triennio 2023-2025 il mantenimento della spesa del personale al livello relativo all'anno 2016. Pertanto, occorre rispettare anche l'ulteriore limite pari a **€1.758.060,96** dettato dalla Regione Toscana e quantificato a seguito della trasmissione ed approvazione del bilancio di esercizio 2016 dell'Ente Parco.

Per quanto riguarda invece il *personale a tempo determinato*, l'art.9 comma 28 DL 78/2010 stabilisce che a decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 (...). Tale contenimento non si applica agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per personale a tempo determinato, il limite deve essere computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.

A tal fine si attesta che l'Ente Parco Regionale Migliarino San Rossore Massaciuccoli è in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, che nel corso del 2009 non sono state sostenute spese per personale a tempo determinato e che per il triennio 2007-2009 risulta la seguente spesa sostenuta per il personale a tempo determinato:

	<b>Spesa per il personale a tempo determinato</b>
<b>anno 2007</b>	€60.425,80
<b>anno 2008</b>	€4.371,18
<b>anno 2009</b>	€0,00

Ne risulta pertanto un limite di spesa per il personale a tempo determinato pari a €21.598,99, pari alla media della spesa sostenuta nel triennio 2007-2009.

Ad oggi l'Ente Parco ha un solo dipendente a tempo determinato che rispetta (utilizzandolo completamente) il limite individuato. Rimane solamente a disposizione l'opportunità di assunzione di personale a tempo determinato il cui costo sia *totalmente* a carico di finanziamenti comunitari.

## 5. LA FACOLTA' ASSUNZIONALE

Per quanto riguarda invece le facoltà assunzionali per il *personale a tempo indeterminato*, ai sensi dell'articolo 3 comma 5 DL 90/2014 negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. (...) La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente. (...)

Inoltre, l'articolo 3 comma 6 DL 90/2014 stabilisce che tali limiti non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo.

Da ultimo è da considerare la novità contenuta nella Legge L. 28 marzo 2019, n. 26 (in G.U. 29/03/2019, n. 75). In particolare, l'articolo 14-bis comma 1 lettera a) ha modificato l'articolo 3 comma 5 DL90/2014. Inoltre, l'articolo 14-bis comma 1 lettera b) ha introdotto i nuovi commi 5-sexies e 5-septies all'art. 3. Ai sensi nella nuova formulazione dell'articolo 3 comma 5 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni (innovando il termine triennale precedente). Pertanto, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, è consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio (e non più triennio) precedente.

Al fine di programmare le eventuali future assunzioni di personale a tempo indeterminato, occorre quantificare la **capacità assunzionale** dell'Ente Parco:

Anno	Valore cessazioni anno precedente	Resti assunzionali quinquennio precedente	TOTALE
2023	34.111,54	70.740,88	104.852,42
2024	-	104.852,42	104.852,42
2025	96.254,93	104.852,42	201.107,35

Per quanto riguarda invece il *personale a tempo determinato* ai sensi dell'art.36 del D.Lgs. n.165/2001, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono “soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...”. Inoltre, ai sensi dell'articolo 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 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione (con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia uguale 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. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente.

Il CCNL 2019-2021 interviene in materia di contratti di lavoro dipendente a tempo determinato stabilendo all'articolo 60 comma 1 che “Gli enti possono stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, nel rispetto dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e, in quanto compatibili, degli articoli 19 e seguenti del D. Lgs. n. 81/2015, nonché dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia”. I contratti a termine hanno la durata massima di trentasei mesi e tra un contratto e quello successivo è previsto un intervallo di tempo. 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.

Sono previste delle tipologie di contratto a tempo determinato che sono esenti da limitazioni quantitative, individuati prima di tutto dal D.Lgs. n. 81/2015, e poi dall'articolo 60 comma 4 CCNL 2019-2021:

- a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;
- b) particolari necessità di enti di nuova istituzione;
- c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;
- d) stipulazione di contratti a tempo determinato per il conferimento di supplenze al personale docente ed educativo degli enti locali;
- e) stipulazione di contratti a tempo determinato per l'assunzione di personale da adibire all'esercizio delle funzioni infungibili della polizia locale e degli assistenti sociali;
- f) personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;
- g) realizzazione di eventi sportivi o culturali di rilievo internazionale;
- h) proroghe dei contratti di personale a tempo determinato interessato dai processi di stabilizzazione

Esistono delle ipotesi di esclusione dai vincoli di cui al comma 28 dell'art. 9 D.L. n.78/2010.

- assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 110 del Tuel
- assunzioni di carattere stagionale a tempo determinato, i cui oneri siano integralmente a carico di risorse, già incassate nel bilancio, derivanti da contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati e a condizione che le assunzioni siano finalizzate esclusivamente alla fornitura di servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, di servizi pubblici non essenziali o di prestazioni verso terzi paganti non connessi a garanzia di diritti fondamentali
- assunzioni a tempo determinato per la tutela e lo sviluppo dei beni culturali

## 6. LA CONSISTENZA DI PERSONALE E LE CESSAZIONI PROGRAMMATE

Alla data del 01.01.2023 la consistenza del personale risulta così definita:

<b>Categoria Funzionale (Area)</b>	<b>Consistenza numerica della Dotazione Organica Parco MSRM</b>	<b>Posti occupati alla data del 01.01.2023</b>
<b>Dirigente</b>	1	1
<b>Categoria D (Area di Funzionari e delle Elevate Qualificazioni)</b>	17	12
<b>Categoria C (Area degli istruttori)</b>	17	14
<b>Categoria B (Area degli Operatori Esperti)</b>	16	13
<b>Categoria A (Area degli Operatori)</b>	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>51</b>	<b>40</b>

Al personale in servizio al 01.01.2023 nella consistenza di 40 unità occorre aggiungere n.5 dipendenti del Segretariato Generale della Presidenza della Repubblica, comandati alla Regione Toscana in base alla Legge n.87/1999 e distaccati all'Ente Parco con L.R. n.24/2000. Si tratta di personale per il quale l'Ente Parco non sostiene alcun onere economico.

Ne deriva pertanto, che il personale in servizio alla data del 01.01.2023 risulta essere pari a 45 unità. Inoltre, occorre aggiungere ulteriori n.2 unità, dipendenti della Regione Toscana e distaccati presso l'Ente Parco per 2 giorni / settimana (fino alla scadenza prevista al 30.04.2023), il cui onere economico complessivo è interamente a carico della Regione.

Nell'arco del triennio 2023-2025 sono previste le seguenti cessazioni:

- n.1 unità categoria funzionale C - ultimo giorno di servizio 31.05.2024, per soddisfacimento dei requisiti di "pensione di vecchiaia"
- n.1 unità categoria funzionale C - ultimo giorno di servizio 31.10.2024, per soddisfacimento dei requisiti di "pensione di vecchiaia"
- n.1 unità categoria funzionale D - ultimo giorno di servizio 30.11.2024, per soddisfacimento dei requisiti di "pensione di vecchiaia"

A queste occorre aggiungere quelle di n.4 dipendenti del Segretariato Generale della Presidenza della Repubblica nel corso del 2023.



## 7. LA “NUOVA” ORGANIZZAZIONE DELL’ENTE PARCO E LA REVISIONE DEI PROFILI PROFESSIONALI

Con Determinazione del Direttore n.244 del 09.05.2023 è stata definita la nuova organizzazione dell’Ente, strettamente collegata, per quanto riguarda la sua concreta attuazione, anche all’assunzione di personale prevista dal presente atto di programmazione. Il Piano Triennale affronta la questione del fabbisogno di personale sia dal punto di vista quantitativo che dal punto di vista qualitativo.

Dal punto di vista quantitativo occorre analizzare l’andamento del numero degli occupati: le cessazioni in programma, le nuove assunzioni, il rispetto della facoltà occupazione e dei limiti alla spesa del personale.

Dal punto di vista qualitativo invece l’attenzione si concentra sulla domanda: chi assumere? in quale area, con quale profilo professionale, ..., tenendo conto anche del nuovo Piano Integrato del Parco (il cui iter è in fase finale) e del programma annuale / triennale delle attività che ne rappresenta il principale strumento di attuazione.

Quest’ultimo tipo di analisi sarà effettuata anche per il presente Piano Triennale facendo riferimento alla individuazione dei profili professionali necessari, utilizzando come già fatto in passato, la nomenclatura ISTAT/ISFOL, con l’avvertenza, che la revisione del nuovo Ordinamento Professionale avvenuto con decorrenza 01.04.2023 impone un passo avanti nella qualità e profondità di analisi. Una novità questa che non si vuole intendere come un ulteriore adempimento, quanto una importante novità e possibilità, potendo implementare il passaggio dalle storiche (e forse vuote) definizioni di profili professionali attualmente in uso alla definizione di profili di competenze in grado di meglio orientare la definizione del fabbisogno di personale, e a cascata, il reclutamento di personale maggiormente qualificato rispetto alle esigenze dell’Ente.

Nell’ambito di questa novità si conferma l’intenzione di collocare all’interno il Piano Triennale di Fabbisogno di Personale (da aggiornare ogni anno) l’analisi delle competenze necessarie per realizzare la propria attività e di realizzare con una sempre maggiore efficacia e della coerenza con tali obiettivi anche della struttura organizzativa. Le amministrazioni pubbliche in generale sono chiamate a diventare sempre più organizzazioni ad alta intensità di lavoro qualificato (human capital intensive), anche per effetto dell’introduzioni delle innovazioni tecnologiche, imponendo la necessità di coniugare in maniera sempre più forte la programmazione del fabbisogno del personale con la struttura organizzativa.

Il nuovo modello di classificazione attuato in conseguenza della sottoscrizione del CCNL 2019-2021 Funzioni Locali persegue la finalità di fornire agli Enti uno strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offrire, **ai dipendenti**, un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale. Le nuove aree in cui è inquadrato il personale con qualifica non dirigenziale del comparto Funzioni Locali corrispondono a quattro differenti livelli di **conoscenze, abilità e competenze professionali**. Accanto alla definizione delle nuove aree si renderà necessaria la individuazione dei nuovi profili professionali da definire appunto per competenze.

In generale possiamo dire che finora le amministrazioni, in materia di profili professionali, hanno provveduto a definire il catalogo delle professionalità presenti o necessarie al proprio interno secondo schemi autonomi, operando prevalentemente in stretta adesione all’impianto di classificazione contenuto nei contratti collettivi nazionali e, pertanto, seguendo percorsi di definizione dei profili basati più sulle mansioni<sup>1</sup> che sulle competenze<sup>2</sup>. Ad oggi pertanto trovano ancora applicazione le classificazioni giuridiche ed economiche definite, per ciascun comparto, all’interno dei contratti collettivi e diverse da

---

<sup>1</sup> Mansioni: insieme di compiti (più o meno omogenei) che connotano lo spazio organizzativo affidato ad una persona (definizione contenuta nella Circolare del Ministro della Funzione Pubblica del 14.09.2022).

<sup>2</sup> Competenze: è l’insieme di conoscenze, capacità tecniche e capacità comportamentali (definizione contenuta nella Circolare del Ministro della Funzione Pubblica del 14.09.2022).

un settore all'altro. Inoltre, è spesso carente nelle amministrazioni la capacità di proiettare nell'orizzonte di medio e lungo periodo la propria fisionomia, definendone i contorni in termini di competenze necessarie per rispondere efficacemente alle istanze dei cittadini e del mondo produttivo.

Per quanto riguarda l'Ente Parco, negli ultimi anni, proprio in concomitanza con la redazione del Piano Triennale di Fabbisogno del Personale si è provato a partire dalla nozione di competenze attraverso l'analisi del fabbisogno di personale ricorrendo al sistema di classificazione delle professioni CP2011 di Istat e al Sistema informativo integrato sulle professioni promosso congiuntamente da INAPP (ex ISFOL) e ISTAT (nel caso specifico occorre comunque sottolineare come tali sistemi (nazionali) di standardizzazione nella definizione delle professioni **non appaiono risolutivi** nel fornire modelli utili alle amministrazioni in questa direzione, dal momento che non presentano una caratterizzazione mirata all'utilizzo specifico da parte della PA). Occorre invece accelerare sulla definizione del fabbisogno di personale in base alle competenze, in attesa nel futuro di avere a disposizione un sistema comune per il censimento e la gestione delle competenze professionali, in grado di guidare la programmazione dei fabbisogni, la pianificazione degli sviluppi di carriera del personale interno, la gestione efficace della mobilità volontaria, il turnover delle competenze oltre che delle persone, la programmazione dei reclutamenti e della formazione.

*In attesa della definizione dei "nuovi" profili professionali*, per la cui individuazione è previsto anche il confronto (all'interno delle relazioni sindacali così come definite dal CCNL 2019-2021), per il presente Piano la definizione dei fabbisogni si basa ancora sulla individuazione delle professioni catalogate da ISTAT/ISFOL.

<b>Figura dirigenziale apicale</b>	1.1.2.4.1	Direttori generali, dipartimentali ed equiparati delle amministrazioni dello Stato, degli enti pubblici non economici e degli enti locali
<b>Funzionari amministrativi</b>	2.5.1.1.1	Specialisti della gestione nella Pubblica Amministrazione
	2.5.1.1.1	Specialisti della gestione nella Pubblica Amministrazione
	2.5.1.1.1	Specialisti della gestione nella Pubblica Amministrazione
	2.5.1.4.1	Specialisti in contabilità
<b>Funzionari tecnici</b>	2.2.2.1.2	Pianificatori, paesaggisti e specialisti del recupero e della conservazione del territorio
	2.2.1.6.1	Ingegneri edili e ambientali
	2.3.1.1.1	Biologi e professioni assimilate
	2.3.1.3.0	Agronomi e forestali
	2.3.1.3.0	Agronomi e forestali
	2.3.1.3.0	Agronomi e forestali
<b>Istruttori amministrativi</b>	3.3.1.1.1	Segretari amministrativi e tecnici degli affari generali
	3.3.1.1.1	Segretari amministrativi e tecnici degli affari generali
	3.3.1.1.1	Segretari amministrativi e tecnici degli affari generali
	3.3.1.1.1	Segretari amministrativi e tecnici degli affari generali
	3.3.1.1.1	Segretari amministrativi e tecnici degli affari generali



## 8. AZIONI PER LA COPERTURA DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

In riferimento alla necessità di procedere alla copertura dei posti vacanti presenti nella dotazione organica attualmente in vigore, l'Ente Parco procederà attraverso nuove assunzioni, tramite concorsi pubblici ovvero attraverso l'attivazione di procedure di mobilità volontaria e in ogni caso, attraverso la procedura di reclutamento prevista dalla normativa in vigore che meglio dimostri di soddisfare le esigenze dell'Ente.

Alla data del 01.01.2023, è possibile individuare i seguenti posti vacanti:

<b>Categoria Funzionale (Area)</b>	<b>Consistenza numerica della Dotazione Organica Parco MSRM</b>	<b>Posti occupati alla data del 01.01.2023</b>	<b>Posti vacanti</b>
<b>Dirigente</b>	1	1	0
<b>Categoria D (Area di Funzionari e delle Elevate Qualificazioni)</b>	17	12	5
<b>Categoria C (Area degli istruttori)</b>	17	14	3
<b>Categoria B (Area degli Operatori Esperti)</b>	16	13	3
<b>Categoria A (Area degli Operatori)</b>	0	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>51</b>	<b>40</b>	<b>11</b>

### 8.1 PREVISIONI PER L'ANNO 2023

Nell'anno 2023 sarà portata a termine la procedura di reclutamento per l'assunzione di n.1 unità categoria funzionale C posizione giuridica C1 da riferire alla tipologia 3.3.1.2.1 *Contabili* con decorrenza 01.03.2023: si tratta di un'assunzione già prevista all'interno del Piano Triennale di Fabbisogno del personale Triennio 2021-2023 con utilizzo della capacità assunzionale per l'anno 2021.

Sempre nel corso del 2023 sarà portata a termine la procedura di reclutamento per l'assunzione di n.2 unità categoria funzione B posizione giuridica B1 da riferire alla tipologia 6.4.3.1.0 *Allevatori e agricoltori* con decorrenza 01.06.2023: si tratta di assunzioni già previste all'interno del Piano Triennale di Fabbisogno del personale Triennio 2021-2023 con utilizzo della capacità assunzionale per l'anno 2022.

In aggiunta a quanto precedentemente dettagliato, sono previste anche delle nuove assunzioni, proprie del presente Piano Triennale, con utilizzo della capacità assunzionale dell'anno 2023:

- n.1 unità Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni (ex categoria funzionale D posizione giuridica D1) da riferire alla tipologia 2.3.1.1.1 *Biologi e professioni assimilate* con decorrenza 01.11.2023

- n.2 unità Area degli Istruttori (ex categoria funzionale C posizione giuridica C1) da riferire alla tipologia 3.3.1.2.1 Contabili con decorrenza 01.08.2023

Per tali assunzioni è stato calcolato un utilizzo della capacità assunzionale pari a €92.431,75.

Per quanto riguarda invece il personale a tempo determinato, per l'anno 2023 è prevista l'assunzione di n.1 unità Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni (ex categoria funzionale D posizione giuridica D1) il cui costo è *totalmente* a carico del finanziamento UE relativo al progetto LIFE SySTEMiC, in considerazione della cessazione del contratto a tempo determinato già stipulato con tale finalità nel 2022 per dimissioni volontarie del lavoratore. Da notare come il termine del progetto LIFE SYSTEMiC (al netto di eventuali proroghe) è fissato per il 31.08.2024.

In conseguenza di tutte le assunzioni sopra elencate, con le decorrenze eventualmente specificate e finalizzate all'osservanza delle regole previste ai fini del rispetto della capacità assunzionale, deriva una spesa complessiva del personale per l'anno 2023 - così come definita dal Ministero delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato con la Circolare n.9 del 17 febbraio 2006 “ Circolare concernente le disposizioni in materia di spese per il personale per le Amministrazioni Regionali, gli Enti Locali e gli Enti del Servizio Sanitario Nazionale. Art. 1, commi da 198 a 206 della legge 23 dicembre 2005, n. 266 (legge finanziaria 2006)” pari a **€1.658.514,29** che rispetta il limite della spesa triennio 2011-2013 imposto dalla disciplina legislativa nazionale, ma che al tempo stesso, rispetta il limite della spesa del personale anno 2016 imposto dalla Regione Toscana.

## **8.2 PREVISIONE PER L'ANNO 2024**

Per l'anno 2024 non sono previste assunzioni, né a tempo indeterminato che a tempo determinato.

Ne deriva una spesa complessiva del personale - così come definita dal Ministero delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato con la Circolare n.9 del 17 febbraio 2006 “Circolare concernente le disposizioni in materia di spese per il personale per le Amministrazioni Regionali, gli Enti Locali e gli Enti del Servizio Sanitario Nazionale. Art. 1, commi da 198 a 206 della legge 23 dicembre 2005, n. 266 (legge finanziaria 2006)” pari a **€1.739.817,01**, che rispetta il limite della spesa triennio 2011-2013 imposto dalla disciplina legislativa nazionale, ma che al tempo stesso, rispetta il limite della spesa del personale anno 2016 imposto dalla Regione Toscana.

## **8.3 PREVISIONE PER L'ANNO 2025**

Per l'anno 2025, sono previste delle nuove assunzioni, proprie del presente Piano Triennale, con utilizzo della capacità assunzionale dell'anno 2025:

- n.1 unità Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni (ex categoria funzionale D posizione giuridica D1) da riferire alla tipologia 2.5.1.1.1 Specialisti della gestione nella PPAA con decorrenza 01.01.2025
- n.1 unità Area degli Istruttori (ex categoria funzionale C posizione giuridica C1) da riferire alla tipologia 3.3.1.1.1 Segretari amministrativi e tecnici degli affari generali con decorrenza 01.01.2025

Ne deriva una spesa complessiva del personale - così come definita dal Ministero delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato con la Circolare n.9 del 17 febbraio 2006 “Circolare concernente le disposizioni in materia di spese per il personale per le Amministrazioni Regionali, gli Enti Locali e gli Enti del Servizio Sanitario Nazionale. Art. 1, commi da 198 a 206 della legge 23 dicembre 2005, n. 266 (legge finanziaria 2006)” pari a **€1.742.648,67**, che rispetta il limite della spesa triennio 2011-2013 imposto dalla disciplina legislativa nazionale, ma che al tempo stesso, rispetta il limite della spesa del personale anno 2016 imposto dalla Regione Toscana.

Si propone in sintesi la tabella esplicativa relativa all'utilizzo della facoltà assunzionale dell'Ente:

<b>Anno</b>	<b>Valore cessazioni anno precedente</b>	<b>Resti assunzionali quinquennio precedente</b>	<b>TOTALE</b>	<b>Utilizzo della capacità assunzionale</b>
2023	34.111,54	70.740,88	104.852,42	92.431,75
2024	-	12.420,67	12.420,67	-
2025	96.254,93	12.420,67	108.675,60	65.662,15

Si propone in sintesi la tabella esplicativa del rispetto del limite del costo del personale (le tabelle di calcolo della spesa del personale ai sensi della Circolare MEF 9/2006 sono riportate in allegato al presente piano):

<b>Anno</b>	<b>Spesa del personale (Circolare MEF 9/2006)</b>	<b>Limite normativa nazionale (triennio 2011-2013)</b>	<b>Limite normativa regionale (anno 2016)</b>
2023	1.658.514,29	1.952.127,37	1.758.060,96
2024	1.739.817,01		
2025	1.742.648,67		

Si evidenzia pertanto che in conseguenza della completa attuazione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2023-2025 sono verificati e soddisfatti i limiti relativi alla spesa del personale derivanti sia dalla legislazione nazionale che da quella regionale, oltre che i vincoli risultanti dalla dotazione organica attualmente in vigore.

## **9. ASSEGNAZIONE TEMPORANEA PRESSO L'ENTE PARCO DI DIPENDENTI REGIONALI**

L'attuale disciplina normativa impone alle pubbliche amministrazioni di definire la propria dotazione organica in funzione del valore finanziario di spesa di personale potenziale massima. L'attuale dotazione organica ed i limiti imposti alla politica di gestione del personale (limiti di spesa e facoltà assunzionali) non permettono di avere all'interno dell'Ente Parco a disposizione tutte le professionalità necessarie per raggiungere i propri scopi istitutivi: in alcuni casi, inoltre, alcune professionalità sono necessarie solo in maniera temporanea, sconsigliando in tal caso l'attivazione di procedure di reclutamento a beneficio di contratti di consulenza e/o prestazioni di servizi.

Per far fronte a necessità di questo tipo, cioè non continuative, è possibile attivare un canale privilegiato di collaborazione con la Regione Toscana, all'interno della cornice normativa regionale rappresentata dall'articolo 29 comma 9 bis della Legge regionale 1/2009 che disciplina l'assegnazione temporanea di personale regionale presso altre pubbliche amministrazioni o imprese private. Tale possibilità è limitata a singoli progetti di interesse specifico per la Regione, pertanto nel triennio di riferimento del presente piano sarà perseguita con specifico riferimento alle necessità di gestione della Tenuta di San Rossore.

La legge 8 aprile 1999, n. 87 (Disposizioni relative alla tenuta di San Rossore) ha trasferito in proprietà alla Regione Toscana la Tenuta di San Rossore, la quale dal 1.1.1999 è conseguentemente entrata a far parte del demanio regionale con vincolo di inalienabilità. Successivamente, con legge regionale 17 marzo 2000, n. 24 (Disposizioni per la gestione della Tenuta di San Rossore e per il funzionamento del Comitato di Presidenza), che disciplina l'amministrazione e le modalità di gestione della Tenuta, l'Ente Parco Regionale Migliarino San Rossore Massaciuccoli è stato individuato quale soggetto cui sono delegate le funzioni amministrative di competenza regionale attinenti a tale gestione. In particolare, la legge citata, all'articolo 24 comma 4 prevede che ai fini di dotare l'Ente parco di un adeguato supporto tecnico per la progettazione e realizzazione degli interventi sugli immobili afferenti la Tenuta, possono essere individuate anche forme di collaborazione tra ente parco e gli uffici regionali.

Pertanto, rispetto a progetti specifici riguardanti la gestione della Tenuta di San Rossore, ed in modo particolare "per la progettazione di interventi di manutenzione straordinaria, ristrutturazione e restauro del patrimonio" (come previsto nella convenzione sottoscritta in data 8 aprile 2014 e tutt'ora vigente tra Regione Toscana, Ente parco regionale Migliarino, San Rossore e Massaciuccoli e l'Ente Terre regionali toscane) l'Ente Parco si può avvalere della collaborazione di dipendenti regionali.

Tale necessità si è venuta a determinare anche in conseguenza della impossibilità di rinnovare nuovamente il distacco di due dipendenti regionali, già in essere, ed in scadenza al 30.04.2023.

In particolare, si ritiene che l'utilizzo di tale possibilità di copertura del proprio fabbisogno di personale debba riguardare i seguenti obiettivi:

- Completare l'utilizzo delle risorse PUR 2012 già assegnate all'Ente Parco per un importo complessivo di 4,2 milioni di euro;
- permettere il supporto agli uffici regionali nelle attività di gestione del patrimonio regionale presente in Tenuta;
- garantire l'avvio delle procedure di digitalizzazione e service della Tenuta in accordo con la Direzione Sistemi informativi, Infrastrutture tecnologiche ed Innovazione ed in particolare con il settore Servizi IT e Infrastrutture digitali, anche in riferimento alla individuazione della Tenuta

- quale possibile sede di sperimentazione da parte di Regione Toscana della Piattaforma Fotogrammetrica Toscana, collaborando in questo caso con i tecnici regionali assegnati,
- supportare le attività di organizzazione conseguenti alla individuazione della Tenuta come base per gli elicotteri a servizio della Direzione Difesa del Suolo e Protezione civile ed in particolare del settore Protezione Civile Regionale;
  - garantire il supporto ed i rapporti con il referente AIB per il miglioramento ed il supporto ai servizi AIB della Direzione Agricoltura e Sviluppo Rurale ed in particolare del settore Forestazione, Agroambiente, risorse idriche nel settore agricolo – Cambiamenti climatici, garantendo anche la logistica per le attività collegate alla gestione delle commissioni autorizzazione e raccolta dei tartufi;
  - garantire continuità alla attuazione del Programma di Utilizzo Risorse della Tenuta di San Rossore dell'anno 2022 (PUR 2022), nonché dare corso ai nuovi progetti e interventi previsti nel Programma di Utilizzo Risorse della Tenuta di San Rossore del triennio 2023-2025 (PUR 2023 – 2025), entrambi finanziati con risorse di Regione Toscana.

Tali finalità si ritiene siano in grado di garantire che l'assegnazione dei dipendenti regionali risulti funzionale anche a garantire lo sviluppo delle attività in corso da parte delle Direzioni della Regione Toscana sopra richiamate.

Si sottolinea che l'attivazione della possibilità di assegnazione di dipendenti regionale sarà effettuata solo a oneri totalmente a carico della Regione Toscana.



## 10. MOBILITÀ COMPENSATIVA O INTERSCAMBIO

La disciplina normativa della mobilità compensativa o interscambio è definita dall'articolo 7 del D.p.c.m. n. 325 del 5.08.1988, il quale stabilisce che è consentita in ogni momento, nell'ambito delle dotazioni organiche (...), la mobilità dei singoli dipendenti presso la stessa od altre amministrazioni, anche di diverso comparto, nei casi di domanda congiunta di compensazione con altri dipendenti di corrispondente profilo professionale, previo nulla osta dell'amministrazione di provenienza e di quella di destinazione. Tale possibilità permette una rapida possibilità di trasferimento da parte dei dipendenti interessati allo scambio. Tutto il procedimento va in porto previo l'assenso ed il rilascio del nullaosta da parte delle Amministrazioni di appartenenza e di destinazione.

Una particolarità va messa in evidenza per quanto riguarda la mobilità intercompartimentale. Infatti, la mobilità di personale tra amministrazioni appartenenti a comparti diversi è regolata dalle disposizioni contenute nell'articolo 1, comma 47, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, in quale prevede che in vigore di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato (ed è questo il caso dell'Ente Parco), sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche. Si tratta di una disciplina, è bene sottolineare, che pone un limite alla possibilità di assumere nuovo personale in questa modalità. Questa disciplina, che consente la mobilità intercompartimentale all'interno dei due diversi blocchi delle amministrazioni soggette a regimi di limitazione delle assunzioni e di quelle non soggette a limitazioni, in quanto garantisce la necessaria neutralità della mobilità sugli equilibri economico-finanziari ed impedisce che essa sia utilizzata come leva per nuove assunzioni di personale. In proposito, appare opportuno ricordare che la mobilità di personale non può essere considerata cessazione: a seguito del trasferimento infatti, il rapporto di lavoro prosegue con un altro datore di lavoro e dunque l'amministrazione cedente può solo beneficiare dell'avvenuta cessione del contratto in termini di risparmio di spesa e di razionalizzazione degli organici, mentre la spesa permane in termini globali. Ciò significa che occorre operare una distinzione fra cessazione in un'ottica aziendale e cessazione come economia di spesa per l'intero settore pubblico; distinzione in base al quale il legislatore ha costruito la disciplina vigente in tema di assunzioni. Pertanto, la cessazione per mobilità non può essere considerata utile ai fini delle assunzioni vincolate alle cessazioni verificatesi nell'anno precedente.

Da ultimo, si sottolinea che l'articolo 2 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 26 giugno 2015 stabilisce che le amministrazioni pubbliche operano, all'atto dell'inquadramento del personale in mobilità, l'equiparazione tra le aree funzionali e le categorie di inquadramento del personale appartenente ai diversi comparti di contrattazione mediante confronto degli ordinamenti professionali disciplinati dai rispettivi contratti collettivi nazionali di lavoro, tenendo conto delle mansioni, dei compiti, delle responsabilità e dei titoli di accesso relativi alle qualifiche ed ai profili professionali indicati nelle declaratorie delle medesime aree funzionali e categorie, senza pregiudicare, rispetto al requisito del titolo di studio, le progressioni di carriera legittimamente acquisite. Occorre pertanto attenzione alla necessità di garantire che la fascia economica derivante da progressione economica nel profilo di appartenenza non può in ogni caso dare luogo all'accesso a profili professionali con superiore contenuto professionale per i quali è previsto un più elevato livello di inquadramento giuridico iniziale.

Per quanto riguarda eventuali processi di mobilità compensativa o interscambio, saranno accettate solo richieste coerenti con l'analisi qualitativa del fabbisogno di personale così come definito all'interno del piano triennale di fabbisogno di personale in vigore.

Ovviamente dovranno essere rispettati i vincoli relativi alla spesa e alla capacità assunzionale.

## 11. ATTESTAZIONE DELLA SOSTENIBILITA' ECONOMICA DEL PIANO

Si riporta di seguito il prospetto del piano dei conti costruito in conseguenza della realizzazione completa del presente Piano Triennale, con specifico riferimento ad ogni singolo anno ricompreso all'interno del triennio di riferimento 2023-2025, da cui deriva il costo complessivo del personale (utile alla costruzione del piano dei conti, ma non determinato ai sensi della Circolare n.9 del 17 febbraio 2006 del Ministero delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato).

Si attesta l'adeguata copertura nel Bilancio Preventivo Economico dell'Ente Parco 2023-2025 adottato con Delibera del Consiglio Direttivo n.29 del 05.05.2023 e pertanto la sostenibilità economica del presente Piano Triennale di Fabbisogno del Personale.

		<b>PIANO DEI CONTI</b>	<b>anno 2023</b>	<b>anno 2024</b>	<b>anno 2025</b>
B)		<b>COSTI DELLA PRODUZIONE</b>			
	7)	<b>Acquisti di servizi</b>			
	7. b)	<b>Altri acquisti di servizi</b>			
		<i>Buoni pasto</i>	12.000,00	12.000,00	12.000,00
	9)	<b>Personale</b>			
	9. a)	<b>Salari e stipendi</b>			
		<i>Stipendi direttore e dirigenza promiscuo</i>	96.148,08	96.148,08	96.148,08
		<i>Stipendi personale tecnico e amministrativo promiscuo</i>	959.883,20	1.002.902,72	998.556,96
		<i>Competenze accessorie Direttore e dirigenza</i>	12.278,16	12.278,16	12.278,16
		<i>Competenze accessorie fisse personale promiscuo</i>	97.944,72	97.670,01	93.737,85
		<i>Competenze accessorie variabili personale promiscuo</i>	149.509,18	150.429,45	154.402,39
		<i>Competenze straordinari e festivi personale promiscuo</i>	26.474,96	26.474,96	26.474,96
	9. b)	<b>Oneri sociali</b>			
		<i>Oneri stipendi direttore e dirigenza promiscuo</i>	28.574,51	28.574,51	28.574,51
		<i>Oneri stipendi personale tecnico amministrativo promiscuo</i>	325.359,51	336.969,37	335.823,26
		<i>Oneri previdenziali Inps promiscuo</i>	2.151,88	2.146,04	2.146,04
		<i>Oneri assicurativi Inail promiscuo</i>	20.135,89	20.874,39	20.917,96
	20)	<b>Imposte sul reddito di esercizio, correnti, differite e anticipate</b>			
		<i>Irap retributivo</i>	109.817,37	113.959,64	115.441,69
			<b>1.840.277,45</b>	<b>1.900.427,34</b>	<b>1.896.501,87</b>

## **12. DICHIARAZIONE RELATIVA A SITUAZIONI DI SOVRANNUMERO O ECCEDENZE DI PERSONALE**

Ai sensi dell'articolo 33 del d.lgs. 165/2001 non risultano eventuali situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria.

#### **1.1.2.4.1 - Direttori generali, dipartimentali ed equiparati delle amministrazioni dello Stato, degli enti pubblici non economici e degli enti locali**

Le professioni classificate in questa unità dirigono grandi strutture dell'amministrazione statale e locale, degli enti pubblici non economici e degli enti locali, formulano proposte e pareri agli organi cui fanno riferimento, curano l'attuazione dei programmi e delle politiche adottando e definendo le modalità organizzative e le risorse necessarie alla loro realizzazione, esercitando poteri di spesa e attribuendo ai dirigenti subordinati le responsabilità di progetti nonché le risorse necessarie a realizzarli, verificandone e controllandone le attività rispetto agli obiettivi fissati e mantenendo la responsabilità della gestione e dei risultati raggiunti.

#### **2.5.1.1.1 - Specialisti della gestione nella Pubblica Amministrazione**

Le professioni comprese in questa unità coordinano le attività degli uffici dell'amministrazione statale e locale, delle aziende autonome, delle Università, degli Enti di Ricerca e del Servizio Sanitario Nazionale, formulano proposte e pareri ai dirigenti da cui dipendono funzionalmente, curano l'attuazione dei progetti, delle attività amministrative e delle procedure loro affidate, coordinando le attività del personale subordinato.

#### **2.5.1.4.1 - Specialisti in contabilità**

Le professioni comprese in questa unità esaminano, analizzano, interpretano le informazioni contabili per formulare pareri, preparare indicazioni e proposte su questioni contabili, fiscali e finanziarie, per certificare la correttezza e la conformità delle scritture aziendali alle leggi e ai regolamenti, ovvero coordinano le attività di gestione e di produzione delle scritture contabili. L'esercizio della professione di Dottore Commercialista è regolato dalle leggi dello Stato.

#### **2.2.2.1.2 - Pianificatori, paesaggisti e specialisti del recupero e della conservazione del territorio**

Le professioni comprese in questa unità conducono ricerche ovvero applicano le conoscenze esistenti in materia di pianificazione, conservazione e recupero urbanistico e territoriale. Sovrintendono e dirigono tali attività.

#### **2.2.1.6.1 - Ingegneri edili e ambientali**

Le professioni comprese in questa unità conducono ricerche ovvero applicano le conoscenze esistenti nel campo della pianificazione urbana e del territorio, della progettazione, della costruzione e della manutenzione di edifici, strade, ferrovie, aeroporti, ponti e sistemi per lo smaltimento dei rifiuti e di altre costruzioni civili e industriali. Definiscono e progettano standard e procedure per garantire la funzionalità e la sicurezza delle strutture. Progettano soluzioni per prevenire, controllare o risanare gli impatti negativi dell'attività antropica sull'ambiente; conducono valutazioni di impatto ambientale di progetti ed opere dell'ingegneria civile o di altre attività; si occupano di prevenzione e risanamento dei fenomeni di dissesto idrogeologico e instabilità dei versanti, di sistemazione e gestione dei bacini idrografici. Sovrintendono e dirigono tali attività.

#### **2.3.1.1.1 - Biologi e professioni assimilate**

Le professioni comprese in questa unità conducono ricerche su concetti e teorie fondamentali nel campo della biologia e della genetica, incrementano la conoscenza scientifica in materia e la applicano in attività di ricerca e nelle sperimentazioni di laboratorio; studiano le basi della vita animale e vegetale, le sue origini, i sistemi di relazione, le modalità di sviluppo e di evoluzione, le strutture genetiche e le possibilità di modificarle. Applicano e rendono disponibili tali conoscenze nella produzione di beni e servizi. L'esercizio della professione di Biologo è regolato dalle leggi dello Stato.

#### **2.3.1.3.0 - Agronomi e forestali**

Le professioni comprese in questa unità conducono ricerche ovvero applicano le conoscenze esistenti nel campo della cura e dell'allevamento di animali e di vegetali. Studiano le modalità riproduttive, la genetica e le possibilità di miglioramento delle specie, i fattori di crescita e nutrizionali degli animali da allevamento, delle piante e delle colture; la composizione chimica, fisica, biologica e minerale dei suoli, individuando le colture più adattabili e a maggiore rendimento; ricercano e mettono a punto nuove pratiche e modalità colturali e di allevamento; studiano, identificano e controllano le malattie dei vegetali, ne individuano le modalità di trattamento sia chimico che biologico. Definiscono le modalità di gestione, di miglioramento, di protezione delle risorse floro-faunistiche naturali; della loro messa a produzione; di salvaguardia dell'idrologia, della qualità delle acque e della stabilità del suolo e di ripopolamento del loro habitat naturale. L'esercizio delle professioni di Dottore Agronomo e di Dottore Forestale è regolato dalle leggi dello Stato.

### **3.1.3.5.0 - Tecnici delle costruzioni civili e professioni assimilate**

Le professioni classificate in questa unità assistono gli specialisti nella ricerca nel campo dell'ingegneria civile e nella progettazione di edifici, strade, ferrovie, aeroporti e porti e di altre opere civili, ovvero applicano ed eseguono procedure e tecniche proprie per disegnare, progettare, sovrintendere alla costruzione e mantenere tali opere, per controllarne gli impianti, gli apparati e i relativi sistemi tecnici e garantirne il funzionamento e la sicurezza. L'esercizio delle professioni di Geometra, Geometra laureato, Perito edile, Architetto junior e Pianificatore junior è regolato dalle leggi dello Stato.

#### **3.3.1.1.1 - Segretari amministrativi e tecnici degli affari generali**

Le professioni comprese in questa unità forniscono servizi amministrativi di livello elevato eseguendo ricerche documentaristiche, preparando rapporti informativi, redigendo verbali di riunioni, gestendo richieste di informazioni, minutando corrispondenza, accogliendo visite, organizzando e schedulando incontri e conferenze.

#### **3.3.1.2.1 - Contabili**

Le professioni comprese in questa unità assistono gli specialisti ovvero applicano le procedure in materia di tenuta delle scritture contabili di società o di organizzazioni, analizzano, classificano e registrano le operazioni contabili e le poste di bilancio; interpretano e valutano i conti, redigono i bilanci, attendono a procedure ed adempimenti fiscali; redigono paghe, compensi e versamenti contributivi. L'esercizio delle professioni di Consulente del lavoro, Revisore legale, Esperto contabile e Ragioniere commercialista è regolamentato dalle leggi dello Stato.

#### **3.2.2.1.2 – Tecnici forestali**

Le professioni comprese in questa unità assistono gli specialisti nella progettazione di sistemi forestali, nella gestione, nel miglioramento e nella protezione delle risorse ambientali e naturali, nella loro messa a produzione e nel mantenimento e nella tutela della biodiversità florofaunistica.

#### **4.1.1.3.0 - Addetti al protocollo e allo smistamento di documenti**

Le professioni classificate in questa unità raccolgono e smistano documenti e materiali in partenza o in arrivo da e per i vari uffici o settori organizzativi dell'impresa; eseguono atti amministrativi necessari ad attestare, attraverso la trascrizione delle operazioni in appositi registri e l'emissione di ricevute, la ricezione o la trasmissione di materiali o di documentazione da parte dell'organizzazione, dell'impresa o di un singolo ufficio.

#### **2.5.1.1.3 - Specialisti in pubblica sicurezza**

Le professioni comprese in questa unità coordinano localmente le attività degli uffici di pubblica sicurezza, di polizia tributaria e di protezione civile. Implementano strategie di prevenzione dei reati, di ricerca e denuncia delle evasioni e delle violazioni finanziarie, di vigilanza sull'adempimento delle disposizioni di interesse politico-economico, di polizia finanziaria e doganale, di mantenimento dell'ordine, della sicurezza pubblica e delle frontiere.

#### **3.4.6.3.1 - Tecnici dei servizi di sicurezza dei vigili urbani**

Le professioni classificate in questa unità organizzano e coordinano le attività finalizzate ad assicurare il rispetto delle norme e dei regolamenti cittadini, in particolare rispetto al traffico, al commercio, all'igiene pubblica e alla sicurezza dei cittadini in collaborazione con le forze dell'ordine.

#### **4.1.1.1.0 Addetti a funzioni di segreteria**

Le professioni classificate in questa unità supportano le attività di un ufficio organizzando riunioni, viaggi di lavoro, appuntamenti e contatti, dattiloscivendo e inoltrando disposizioni verbali e appunti, attivando ed eseguendo le procedure burocratiche necessarie al funzionamento delle attività e dei processi cui l'ufficio stesso è preposto e alla circolazione dell'informazione e della documentazione tra i vari uffici; predispongono la documentazione e svolgono compiti di supporto operativo necessarie alla attività degli uffici stampa e di relazione con il pubblico.

#### **6.4.3.1.0 - Allevatori e agricoltori**

Le professioni comprese in questa unità curano e mettono a produzione in modo non specialistico o univoco una o più tipologie colturali e di allevamento, seminano, coltivano, raccolgono prodotti agricoli, allevano vari tipi di animali mantenendoli in salute, alimentandoli nei luoghi di stabulazione, custodendoli, programmandone la riproduzione e occupandosi della manutenzione degli ambienti connessi all'attività produttiva.

#### **6.4.4.1.1 - Abbattitori di alberi e rimboschitori**

Le professioni comprese in questa unità curano, conservano e rendono produttive risorse forestali abbattendo o sfoltendo e cimando alberi e arbusti per mantenere il bosco, produrre legna da ardere e legname per l'industria, eseguendo stoccaggi e prime lavorazioni, ripopolando di alberi, piante e animali selvatici gli ecosistemi boschivi.