

PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DEL PERSONALE 2019_2021

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;

Articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001 in materia di “Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale”;

Articolo 6-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001 rubricato “Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale”;

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);

Deliberazione del Consiglio Direttivo n.6 del 30 marzo 2015 - Rimodulazione della dotazione organica;

Delibera Giunta Regionale Toscana 974 del 12.10.2015 - L.R. 30/2015, art. 44, comma 2 - Approvazione del documento di indirizzo annuale per gli enti parco regionali;

Delibera Giunta Regionale 50 del 09.02.2016 - Indirizzi agli Enti strumentali della Regione Toscana;

Delibera Giunta Regionale Toscana n.1156 del 22/11/2016 - L.R. 30/2015 art. 44, comma 2 - Approvazione del documento di indirizzo annuale 2017 agli enti parco regionali;

Delibera Consiglio Regionale Toscana n.97 del 20.12.2017 - Nota di aggiornamento al Documento di Economia e Finanza Regionale per il 2018

Delibera Consiglio Regionale Toscana n.77 del 27.09.2017 - Documento di economia e finanza regionale (DEFR) 2018

Delibera Giunta Regionale Toscana n.97 del 05.02.2018 - L.R. 30/2015, art. 44, comma 2; l.r. 24/2000, art. 7- Approvazione del documento di indirizzo annuale 2018 agli enti parco regionali;

Delibera del Consiglio Direttivo n.3 del 29.01.2019 di approvazione del Bilancio Preventivo Economico 2019-2021;

Indirizzi agli Enti dipendenti e società partecipate – ns. prot. n.13813 del 20.12.2018

L'articolo 6 comma 1 DLgs 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 comma successivo stabilisce che allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter (...). 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, ai sensi dell'articolo 6 comma 3 DLgs 165/2001 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 di cui al presente articolo 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 DLgs 165.2001 sono state emesse le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche.

ANALISI PRELIMINARE

L'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo art. 4, del decreto legislativo n.75 del 2017, introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica.

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 centralità del PTFP, quale strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, è di tutta evidenza. Il PTFP diventa lo strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione.

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.34 del 21.05.2019 è stata definita la dotazione organica dell'Ente Parco in complessive 53 unità come da tabella seguente:

Categoria Funzionale	Consistenza numerica della	Posti occupati	Posti vacanti
-----------------------------	-----------------------------------	-----------------------	----------------------

	Dotazione Organica Parco MSRM		
Dirigente	1	1	0
Categoria D	18	16	2
Categoria C	18	13	5
Categoria B	16	15	1
TOTALE	53	45	8

Con delibera Giunta Regione Toscana n.787 del 17.06.2019 tale dotazione organica è stata approvata dalla Giunta Regionale, così come previsto dall'articolo 41 comma 2 delle Legge Regionale 30/2015 e senza modificazioni.

La dotazione organica risulta pertanto così definita:

Categoria Funzionale	Consistenza numerica della Dotazione Organica
Dirigente	1
Categoria D	18
Categoria C	18
Categoria B	16
TOTALE	53

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 €2.052.356,98.

In riferimento alla determinazione del valore di spesa potenziale massima sostenibile (che rappresenta ad oggi, con riferimento alla descritta evoluzione normativa, la dotazione

organica di riferimento) occorre però 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. Si ricorda, in proposito, che bilancio, risorse e contabilità degli enti strumentali sono disciplinati da ciascuna regione in forza della piena autonomia di organizzazione. Ne deriva pertanto la possibilità da parte delle regioni di estendere le regole del patto di stabilità interno nei confronti dei propri enti ed organismi strumentali¹.

Con specifico riferimento al periodo 2019_2021 si rileva quanto riportato nella nota di accompagnamento del D.E.F.R. 2019 secondo la quale, per i fini che qui interessano, gli enti dipendenti di cui all'articolo 50 dello Statuto della regione Toscana, concorrono alla realizzazione degli obiettivi generali della Regione Toscana attraverso:

- a) Contenimento dei costi di funzionamento della struttura finalizzato al contenimento dell'onere a carico del bilancio regionale
- b) Raggiungere il pareggio di bilancio
- c) Assicurare un tendenziale mantenimento della stessa tipologia e livello dei servizi

Con particolare riferimento al punto a), si individuano le direttive da seguire con la revisione del mantenimento della spesa del personale al livello 2016. A tale regola possono derogare quei soggetti che per motivi organizzativi o per l'attivazione di nuovi servizi o attività, sono esplicitamente autorizzati con provvedimento della Giunta Regionale.

Con delibera n.793 del 17.06.2019 la Giunta Regionale ha autorizzato l'Ente Parco secondo quanto previsto nella Nota di aggiornamento al Documento di Economia e Finanza regionale (DEFR) 2019, a derogare al vincolo del mantenimento della spesa del personale al livello del 2016, per il triennio di riferimento, attraverso l'assunzione del Direttore (con un contratto quinquennale) ai sensi dell'articolo 40 della l.r. 30/2015, nonché di un Ragioniere (cat. D) a tempo indeterminato, oltre che all'attivazione di una mobilità volontaria tramite

¹ Si veda ad esempio l'ultimo periodo del comma 148 Legge 23 dicembre 2005, n.266 che conferma la disposizione – peraltro di mero indirizzo - prevista dalla legge finanziaria per il 2005 (art. 1, comma 40, legge n. 311/2004) secondo cui le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano possono estendere le regole del patto di stabilità interno nei confronti dei propri enti ed organismi strumentali.

interscambio (preso atto che la maggiore spesa per il personale rispetto alla medesima voce risultante dal bilancio 2016 trova copertura finanziaria nel bilancio dell'ente e che pertanto dalla deroga non provengono ulteriori spese a carico del bilancio regionale).

Il limite di spesa anno 2016 è quantificato (secondo quanto evidenziato nella tabella allegata) in €1.824.054,00. In considerazione di quanto previsto dalla Delibera Giunta Regionale Toscana n.793 del 17.06.2019 è possibile ampliare tale limite considerando tre distinte possibilità:

- assunzione di una figura dirigenziale quale Direttore dell'Ente attraverso un contratto non superiore a cinque anni, così come previsto dall'articolo 40 della Legge Regionale 30/2015. La delibera Giunta Regionale Toscana n.642 del 16.07.2012 definisce il trattamento economico del Direttore dell'Ente Parco Regionale di Migliarino, San Rossore e Massaciuccoli prevedendo un compenso complessivo annuo pari ad €87.136,70, al netto degli oneri riflessi, da corrispondersi in 12 mensilità (essendo escluso, con la definizione di tale compenso onnicomprensivo, il diritto alla corresponsione della tredicesima mensilità). La medesima delibera stabilisce che al Direttore possa essere attribuito, a seguito di valutazione positiva circa il raggiungimento di obiettivi di risultato annuali, in aggiunta al trattamento economico annuo complessivo, una quota ulteriore di compenso a titolo di "premio di risultato" nel limite del 10% del trattamento complessivo annuo stesso. Ne deriva pertanto un ammontare complessivo pari a €131.322,58.
- assunzione di una unità di personale a tempo indeterminato qualifica funzione D posizione giuridica D1 posizione economica D1 da destinare al Servizio Finanze e Bilancio per un ammontare complessivo di €33.815,12.
- la previsione di una mobilità volontaria per interscambio attraverso l'uscita di una dipendente a tempo indeterminato categoria funzionale B posizione giuridica B3 posizione economica B6 e l'ingresso di un dipendente a tempo indeterminato categoria funzionale C posizione giuridica C1 posizione economica C3. In entrambi i casi si tratta di personale riferibile al Servizio Finanze e Bilancio. Da tale mobilità deriva un incremento di costo del personale pari a €3.352,62.

Pertanto, il limite anno 2016 così come modificato secondo quanto previsto dalla Delibera della Giunta Regione Toscana n. n.793 del 17.06.2019 è fissato in €1.990.876,13 secondo quanto specificato nella tabella che segue:

Limite anno 2016	€1.824.054,00
Assunzione n.1 figura dirigenziale quale Direttore dell'Ente Parco	€131.322,58
Assunzione n.1 unità personale a tempo indeterminato Categoria Funzionale D	€33.815,12
Mobilità volontaria per interscambio	€3.352,62
TOTALE	1.992.544,32

Il costo del personale relativo al periodo 2019-2021 da confrontare con tale limite è così quantificato:

anno 2019 = 1.642.851,53

anno 2020 = 1.644.129,56

anno 2021 = 1.644.129,56

Pertanto, sulla base delle previsioni di spesa, sussiste la possibilità per l'Ente Parco per assumere nel triennio di riferimento (periodo 2019-2021) personale nel limite della spesa complessiva sostenuta nel corso del 2016, considerando le deroghe concesse dalla Regione Toscana.

IL FABBISOGNO DI PERSONALE

Il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo. Innanzitutto occorre procedere ad una analisi quantitativa del personale con riferimento alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica. Sotto questo aspetto rileva anche la necessità di individuare parametri che consentano di definire un fabbisogno standard per attività omogenee o per processi da gestire. Si rileva pertanto necessario da questo punto di vista procedere quantomeno per il

futuro alla definizione dei fabbisogni standard con specifico riferimento agli altri enti parco regionali.

Alla data del 01.01.2019 risultano in servizio con contratto a tempo indeterminato n.44 unità così ripartire tra le varie categorie:

Categoria funzionale	Personale in servizio al 01.01.2019
Categoria D	16
Categoria C	13
Categoria B	15
Totale	44

Al personale in servizio al 01.01.2019 nella consistenza di 44 unità occorre aggiungere n.11 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 personale per il quale l'Ente Parco non sostiene alcun onere economico. Ne deriva pertanto che il personale in servizio alla data del 01.01.2019 risulta essere pari a 55 unità.

Nell'arco del triennio 2019-2021 è programmata una sola cessazione con decorrenza 01.07.2020 (ultimo giorno lavorativo 30.06.2020) per raggiungimento limiti di età.

Inoltre, in conseguenza del nuovo contesto normativo di riferimento si rende necessaria una più puntuale analisi qualitativa del personale finalizzata alla individuazione di quali processi, funzioni o attività necessitano di personale (es: Risorse Umane, Sistemi informativi, Processi core dell'amministrazione, Sedi territoriali) e alla successiva individuazione delle professioni che servono, ricorrendo ad una tassonomia standard semplificata. A tal fine, si è fatto riferimento all'Agenzia Nazionale delle Politiche attive del Lavoro.

Direzione

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

Servizio Comunicazione – Ufficio stampa

2.5.4.2.0	Giornalisti
-----------	-------------

Servizio Finanze e Bilancio

2.5.1.4.1	Specialisti in contabilità
3.3.1.2.1	Contabili
3.3.1.2.1	Contabili
4.3.2.1.0	Addetti alla contabilità
4.3.2.1.0	Addetti alla contabilità

Servizio Amministrativo e promozione del territorio

2.5.1.1.1	Specialisti della gestione nella Pubblica Amministrazione
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
3.4.1.1.0	Tecnici delle attività ricettive e professioni assimilate
3.4.1.1.0	Tecnici delle attività ricettive e professioni assimilate
3.4.1.1.0	Tecnici delle attività ricettive e professioni assimilate
4.1.1.3.0	Addetti al protocollo e allo smistamento di documenti

Servizio tecnico e pianificazione - AMP Secche della Meloria

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
3.1.3.5.0	Tecnici delle costruzioni civili e professioni assimilate
3.1.3.5.0	Tecnici delle costruzioni civili e professioni assimilate
4.4.2.1.0	Addetti ad archivi, schedari e professioni assimilate
4.4.2.1.0	Addetti ad archivi, schedari e professioni assimilate
4.4.2.1.0	Addetti ad archivi, schedari e professioni assimilate

Servizio Vigilanza

2.5.1.1.3	Specialisti in pubblica sicurezza
2.5.1.1.3	Specialisti in pubblica sicurezza
2.5.1.1.3	Specialisti in pubblica sicurezza
2.5.1.1.3	Specialisti in pubblica sicurezza
2.5.1.1.3	Specialisti in pubblica sicurezza
2.5.1.1.3	Specialisti in pubblica sicurezza
2.5.1.1.3	Specialisti in pubblica sicurezza
3.4.6.3.1	Tecnici dei servizi di sicurezza dei vigili urbani
3.4.6.3.1	Tecnici dei servizi di sicurezza dei vigili urbani
3.4.6.3.1	Tecnici dei servizi di sicurezza dei vigili urbani
3.4.6.3.1	Tecnici dei servizi di sicurezza dei vigili urbani
3.4.6.3.1	Tecnici dei servizi di sicurezza dei vigili urbani
4.1.1.2.0.	Addetti agli affari generali

Servizio Conservazione – Risorse agro-zootecniche e forestali – didattica ambientale e ricerca scientifica

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

6.4.3.1.0	Allevatori e agricoltori
6.4.3.1.0	Allevatori e agricoltori
6.4.3.1.0	Allevatori e agricoltori
6.4.3.1.0	Allevatori e agricoltori
6.4.3.1.0	Allevatori e agricoltori
6.4.3.1.0	Allevatori e agricoltori
6.4.5.4.0	Cacciatori
6.4.5.4.0	Cacciatori
6.4.5.4.0	Cacciatori
6.4.4.1.1	Abbattitori di alberi e rimboschitori
6.4.4.1.1	Abbattitori di alberi e rimboschitori
6.4.4.1.1	Abbattitori di alberi e rimboschitori
2.5.1.1.3	Specialisti in pubblica sicurezza
2.5.1.1.3	Specialisti in pubblica sicurezza
3.3.1.1.1	Segretari amministrativi e tecnici degli affari generali

(Fonte: ISFOL-ISTAT)

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 oppure attraverso l'attivazione di procedura di mobilità volontaria.

Per quanto riguarda il valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile occorre innanzitutto rispettare il limite della spesa del personale fissato dalla normativa nazionale pari a €2.052.356,98.

Inoltre, occorre rispettare anche l'ulteriore limite pari a euro €1.992.544,32 dettato dalla Regione Toscana, che necessariamente, in mancanza di indicazioni, si estende all'intero triennio oggetto di analisi.

Per quanto riguarda le facoltà assunzionali per 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.

Continua l'articolo 9 comma 28 DL 78/2010 che sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

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 tre 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 triennio 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.

Inoltre l'articolo 1 comma 228 della Legge 208/2015 stabilisce che le amministrazioni di cui all'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e successive modificazioni, possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente.

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.

Inoltre, ai sensi del nuovo comma 5-sexies dell'articolo 3 DL 90/2014 per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over.

Ai sensi dell'articolo 22 bis delle Legge Regionale Toscana n.22 del 08.01.2009 la Giunta regionale definisce annualmente, con deliberazione, la capacità assunzionale propria e degli enti dipendenti, nel rispetto della normativa vigente e degli orientamenti espressi dalla giurisprudenza contabile. La capacità assunzionale complessiva è ripartita in relazione alle specifiche esigenze organizzative di ciascun ente, garantendo comunque per ciascuno di essi il rispetto dei limiti posti allo stesso dall'applicazione dell'articolo 1, comma 557 e seguenti della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato "legge finanziaria 2007").

Con delibera n.853 del 05.07.2019 la Giunta Regionale Toscana ha attribuito all'Ente Parco una capacità assunzionale per l'anno 2019 pari a €54.127,04.:

Pertanto, con riferimento all'arco temporale 2019-2021 si possono determinare le seguenti possibilità assunzionali:

Anno 2019	39.651,13	54.127,04
Anno 2020	63.631,22	86.943,44
Anno 2021	63.631,22	86.943,44

PREVISIONI PER L'ANNO 2019

Per quanto riguarda l'anno 2019 si prevede l'assunzione di una figura dirigenziale per ricoprire la carica di Direttore a tempo determinato per il periodo 01.01.2019 – 31.12.2023.

Tale assunzione si intende effettuata ai sensi dell'articolo 110 comma 1 DLGS 267/2000 e pertanto non è sottoposta ad alcun limite di capacità assunzionale.

Inoltre, sempre nel 2019 si prevede l'assunzione di n.1 unità a tempo indeterminato Categoria D Posizione Giuridica D1 da riferire alla tipologia 2.5.1.4.1 Specialisti in contabilità per la quale si stima il costo ai fini del calcolo del turn over pari a €23.980,09 / €32.513,15 (con e senza oneri). Viene pertanto rispettato il vincolo relativo alla capacità assunzionale.

PREVISIONI PER L'ANNO 2020

Per quanto riguarda l'anno 2020 si prevede l'assunzione di n.1 unità a tempo indeterminato Categoria C Posizione Giuridica C1 da riferire alla tipologia 3.3.1.2.1 Contabili.

La capacità assunzionale da riferire all'anno 2020 per l'Ente Parco è solo ipotizzabile, in attesa della Delibera della Giunta Regionale Toscana di quantificazione per l'anno di riferimento. In mancanza, si può fare riferimento alla capacità assunzionale propria dell'Ente Parco quantificata – tenendo conto dell'assunzione avvenuta nel corso del 2019 - in €39.651,13 / €54.430,29.

Il costo del personale derivante da nuove assunzioni per l'anno 2020 è pari a €22.039,41/ €29.898,62. Viene pertanto rispettato il vincolo relativo alla capacità assunzionale.

Da notare che la capacità assunzionale dell'anno 2020 propria dell'Ente Parco è stata determinata utilizzando la possibilità offerta dal nuovo articolo 3 comma 5-sexies del DL 90/2014, secondo il quale per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità. In questo caso, occorre rispettare il vincolo che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over.

PREVISIONI PER L'ANNO 2021

Per l'anno 2021 non è prevista alcuna assunzione.

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 vigenza 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.

Con comunicazione ns. prot. n.13404 del 06.12.2018 si è provveduto a trasmettere alla Regione Toscana la deliberazione del Consiglio Direttivo n.61 del 04.12.2018 di adozione del Piano Triennale di Fabbisogno del personale 2018-2020. In tale comunicazione già si chiedeva l'autorizzazione all'attivazione di una mobilità volontaria tramite interscambio.

Con successiva comunicazione ns. prot. n.13567 del 12.12.2018 si comunicava alla Fondazione Toscana Gabriele Monasterio la disponibilità ad attivare una mobilità volontaria per interscambio tra una dipendente dell'Ente Parco e un dipendente della Fondazione Monasterio.

In conseguenza di tale disponibilità, si intende procedere nel corso del 2019 ad attivare una mobilità volontaria per interscambio tra una dipendente dell'Ente Parco Categoria Funzionale B Posizione giuridica B3 Posizione economica B6 e un dipendente della

Fondazione Monasterio da parificare – in applicazione delle tabelle allegate al Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 26.06.2015 – alla Categoria funzionale C Posizione giuridica C1 e Posizione economica C3.

ATTESTAZIONE DEL RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI DI SPESA

ANNO 2019

Il valore finanziario massimo da rispettare e relativo alla dotazione organica dell'Ente è pari a €2.052.356,98. Il valore finanziario da rispettare secondo le disposizioni ricevute dalla Regione Toscana è pari a €1.992.544,32. Il costo del personale previsto per l'anno 2019 includendo l'assunzione di una figura dirigenziale a tempo determinato per ricoprire la carica di Direttore e l'assunzione di una figura categoria funzionale D posizione giuridica D1 posizione economica D1 è quantificata in €1.811.499,23.

Si rileva pertanto che viene rispettato il limite della spesa del personale 2011-2013, ma anche il limite imposto dalla Regione Toscana.

ANNO 2020

Il valore finanziario massimo da rispettare e relativo alla dotazione organica dell'Ente è pari a €2.052.356,98. Il valore finanziario da rispettare secondo le disposizioni ricevute dalla Regione Toscana è pari a €1.992.544,32. Il costo del personale previsto per l'anno 2020 includendo la cessazione al 30.06.2019 (raggiunti limite di età) di un dipendente a tempo indeterminato categoria funzionale D Posizione giuridica D1 Posizione economica D2 e l'assunzione di una figura categoria funzionale C Posizione giuridica C1 Posizione economica C1 a partire dal 01.07.2019 è €1.809.960,69.

Si rileva pertanto che viene rispettato il limite della spesa del personale 2011-2013, ma anche il limite imposto dalla Regione Toscana.

ANNO 2021

Il valore finanziario massimo da rispettare e relativo alla dotazione organica dell'Ente è pari a €2.052.356,98. Il valore finanziario da rispettare secondo le disposizioni ricevute dalla

Regione Toscana è pari a €1.992.544,32. Il costo del personale previsto per l'anno 2020 (non sono previste assunzioni e/o cessazioni) è pari a €1.808.476,99

Si rileva pertanto che viene rispettato il limite della spesa del personale 2011-2013, ma anche il limite imposto dalla Regione Toscana.

ATTESTAZIONE DELLA SOSTENIBILITA' ECONOMICA DELLA SPESA NEL
BILANCIO ECONOMICO DEL'ENTE

ANNO 2019

Di seguito viene rappresentato il piano dei conti da considerare per l'anno in parola in considerazione dell'applicazione del presente piano triennale di fabbisogno del personale. In particolare, si considera l'assunzione di una figura dirigenziale in qualità di Direttore e di una unità categoria funzionale D Posizione giuridica D1 Posizione economica D1. Si considera inoltre una mobilità volontaria per interscambio (in uscita una unità a tempo indeterminato Categoria Funzionale B Posizione giuridica B3 Posizione economica B6 e in entrata una unità a tempo indeterminato categoria funzionale C Posizione giuridica C1 Posizione economica C3)

PIANO DEI CONTI anno 2019		
B.9.a.0001	<i>Stipendi direttore e dirigenza promiscuo</i>	87.136,68
B.9.a.0002	<i>Stipendi personale tecnico e amministrativo promiscuo</i>	1.021.085,82
B.9.a.0003	<i>Stipendi personale tecnico e amministrativo commerciale</i>	
B.9.a.0004	<i>Stipendi personale attività agricola promiscuo</i>	
B.9.a.0005	<i>Competenze accessorie fisse direttore e dirigenza promiscuo</i>	
B.9.a.0006	<i>Competenze accessorie fisse personale promiscuo</i>	104.620,84
B.9.a.0007	<i>Competenze accessorie variabili direttore e dirigenza promiscuo</i>	8.713,67
B.9.a.0008	<i>Competenze accessorie variabili personale promiscuo</i>	158.538,52
B.9.a.0009	<i>Competenze straordinari e festivi personale promiscuo</i>	26.474,96
B.9.a.0010	<i>Competenze incarichi al personale per servizi a terzi commerciale</i>	

B.9.b.0001	<i>Oneri stipendi direttore e dirigenza promiscuo</i>	25.321,92
B.9.b.0002	<i>Oneri stipendi personale tecnico amministrativo promiscuo</i>	343.306,58
B.9.b.0003	<i>Oneri stipendi personale tecnico amministrativo commerciale</i>	
B.9.b.0004	<i>Oneri stipendi personale attività agricola promiscuo</i>	
B.9.b.0005	<i>Oneri previdenziali Inps promiscuo</i>	1.543,19
B.9.b.0006	<i>Oneri assicurativi Inail promiscuo</i>	22.120,59
B.9.b.0007	<i>Oneri assicurativi Inail commerciale</i>	
F.1.a.0002	<i>Irap retributivo</i>	114.919,82
		1.913.782,59

ANNO 2020

Di seguito viene rappresentato il piano dei conti da considerare per l'anno in parola in considerazione dell'applicazione del presente piano triennale di fabbisogno del personale. Si considera la cessazione di un dipendente Categoria Funzionale D Posizione giuridica D1 Posizione economica D2 al 30.06.2020 (ultimo giorno lavorativo) e l'assunzione di una unità categoria funzionale C Posizione giuridica C1 Posizione economica C1 con decorrenza 01.07.2020.

PIANO DEI CONTI anno 2020		
B.9.a.0001	<i>Stipendi direttore e dirigenza promiscuo</i>	87.136,68
B.9.a.0002	<i>Stipendi personale tecnico e amministrativo promiscuo</i>	1.022.334,66
B.9.a.0003	<i>Stipendi personale tecnico e amministrativo commerciale</i>	
B.9.a.0004	<i>Stipendi personale attività agricola promiscuo</i>	
B.9.a.0005	<i>Competenze accessorie fisse direttore e dirigenza promiscuo</i>	
B.9.a.0006	<i>Competenze accessorie fisse personale promiscuo</i>	104.038,40
B.9.a.0007	<i>Competenze accessorie variabili direttore e dirigenza promiscuo</i>	8.713,67
B.9.a.0008	<i>Competenze accessorie variabili personale promiscuo</i>	158.736,18
B.9.a.0009	<i>Competenze straordinari e festivi personale promiscuo</i>	26.474,96
B.9.a.0010	<i>Competenze incarichi al personale per servizi a terzi commerciale</i>	

B.9.b.0001	<i>Oneri stipendi direttore e dirigenza promiscuo</i>	25.321,92
B.9.b.0002	<i>Oneri stipendi personale tecnico amministrativo promiscuo</i>	343.536,96
B.9.b.0003	<i>Oneri stipendi personale tecnico amministrativo commerciale</i>	
B.9.b.0004	<i>Oneri stipendi personale attività agricola promiscuo</i>	
B.9.b.0005	<i>Oneri previdenziali Inps promiscuo</i>	1.543,19
B.9.b.0006	<i>Oneri assicurativi Inail promiscuo</i>	21.997,80
B.9.b.0007	<i>Oneri assicurativi Inail commerciale</i>	
F.1.a.0002	<i>Irap retributivo</i>	114.984,58
		1.914.818,99

ANNO 2021

Di seguito viene rappresentato il piano dei conti da considerare per l'anno in parola in considerazione dell'applicazione del presente piano triennale.

	PIANO DEI CONTI anno 2021	
B.9.a.0001	<i>Stipendi direttore e dirigenza promiscuo</i>	87.136,68
B.9.a.0002	<i>Stipendi personale tecnico e amministrativo promiscuo</i>	1.021.168,71
B.9.a.0003	<i>Stipendi personale tecnico e amministrativo commerciale</i>	
B.9.a.0004	<i>Stipendi personale attività agricola promiscuo</i>	
B.9.a.0005	<i>Competenze accessorie fisse direttore e dirigenza promiscuo</i>	
B.9.a.0006	<i>Competenze accessorie fisse personale promiscuo</i>	103.456,70
B.9.a.0007	<i>Competenze accessorie variabili direttore e dirigenza promiscuo</i>	8.713,67
B.9.a.0008	<i>Competenze accessorie variabili personale promiscuo</i>	158.933,10
B.9.a.0009	<i>Competenze straordinari e festivi personale promiscuo</i>	26.474,96
B.9.a.0010	<i>Competenze incarichi al personale per servizi a terzi commerciale</i>	
B.9.b.0001	<i>Oneri stipendi direttore e dirigenza promiscuo</i>	25.321,92
B.9.b.0002	<i>Oneri stipendi personale tecnico amministrativo promiscuo</i>	343.123,07
B.9.b.0003	<i>Oneri stipendi personale tecnico amministrativo commerciale</i>	
B.9.b.0004	<i>Oneri stipendi personale attività agricola promiscuo</i>	
B.9.b.0005	<i>Oneri previdenziali Inps promiscuo</i>	1.543,19
B.9.b.0006	<i>Oneri assicurativi Inail promiscuo</i>	21.838,14

B.9.b.0007	<i>Oneri assicurativi Inail commerciale</i>	
F.1.a.0002	<i>Irap retributivo</i>	114.852,76
		1.912.562,90

Con specifico riferimento alla completa applicazione del presente piano triennale di fabbisogno del personale 2019-2021 si attesta la sostenibilità economica.

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.

SPESA PER IL PERSONALE ANNO 2016		
COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:		
1	Spesa del personale	1.734.441,94
	<i>di cui:</i>	
	Retribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato	
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	
	Oneri per il nucleo familiare, e spese per equo indennizzo	
	Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto	
	Spese per incarichi ex artt. 90 e 110, commi 1 e 2 del TUEL	
	Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro	
	Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni)	
	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003	
	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni	
	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali in corso	
2	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003	+ 0,00
3	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni	+ 0,00
4	Altre spese (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, buoni pasto, ecc.)	+ 22.845,31
5	IRAP	+ 109.595,82
	TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)	1.866.883,07
6	Altre spese non contabilizzate nelle spese correnti (ad es. spese elettorali rimborsate dallo Stato o da altri Enti pubblici, spese per censimento ISTAT, se contabilizzate a "partite di giro", ecc.)	+ 0,00
	TOTALE SPESA DI PERSONALE	1.866.883,07
	COMPONENTI ESCLUSE:	
7	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	- 0,00
8	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato)	- 0,00
9	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota	- 21.466,55

	d'obbligo)		
10	Spese per formazione del personale	-	1.200,00
11	Rimborsi per missioni	-	3.586,06
12	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati	-	0,00
13	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato (dalla Regione o dalla Provincia) per attività elettorale	-	0,00
14	Spese di personale per l'esecuzione delle operazioni censuarie degli enti individuati nel Piano generale di censimento nei limiti delle risorse trasferite dall'ISTAT (D.L. 78/2010, art. 50, commi 2 e 7)	-	0,00
15	Spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate	-	0,00
16	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale e finanziate con i proventi delle violazioni al codice della strada (Circolare Ministero dell'Interno n. FL 05/2007 dell' 8 marzo 2007	-	0,00
17	Spese per assunzioni in deroga ai sensi dell'art. 3, comma 120, della Legge n. 244/2007 (effettuate prima del 31/05/2010)	-	0,00
18	Spese per incentivi al personale per progettazione opere pubbliche, ICI, condoni, avvocatura	-	0,00
19	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale	-	0,00
20	Oneri riflessi relativi alle spese di cui ai punti precedenti	-	6.526,04
21	Irap relativo alle spese di cui ai punti precedenti (non 8 perché versato direttamente dall'ente cui il personale è stato comandato e 9 perché le spese per le categorie protette non sono soggette a IRAP)	-	0,00
22	Oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo Perseo da parte dei dipendenti	-	0,00
23	Per gli Enti con popolazione compresa tra 1001 e 5000 abitanti: spese di personale stagionale assunto con contratto a tempo determinato, necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale in ragione di motivate caratteristiche socio-economiche e territoriali connesse a significative presenze di turisti (art. 11, comma 4-quater, D.L. n. 90/2014)	-	0,00
24	Spese per il personale delle Province e Città Metropolitane ricollocato ai sensi dell'art. 1, comma 424, della legge n. 190 del 23/12/2014 e dell'art. 5 del D.L. n. 78/2015, convertito, con modificazioni, nella L. n. 125/2015	-	0,00
25	Oneri per il nucleo familiare (Delibera n.26/2019/PAR Corte dei Conti della Lombardia)	-	10.050,42
	TOTALE COMPONENTI ESCLUSE		42.829,07
	COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA		1.824.054,00

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.

2.5.4.2.0 - Giornalisti

Le professioni comprese in questa unità raccolgono, riportano e commentano notizie o vicende di cronaca da pubblicare su quotidiani, periodici, radio-televisione, siti Internet ed altri mezzi di comunicazione mediatica; intervistano altre persone su questioni di varia natura; scrivono editoriali ed esprimono opinioni su fatti ed avvenimenti; rivedono, selezionano e organizzano articoli ed altri materiali informativi per la pubblicazione, nel rispetto delle leggi sulla privacy. L'esercizio della professione di Giornalista è regolato dalle leggi dello Stato.

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.

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.

4.3.2.1.0 - Addetti alla contabilità

Le professioni classificate in questa unità supportano, anche utilizzando appositi mezzi informatici, le operazioni di tenuta delle scritture contabili annotando le operazioni, compilando e archiviando la relativa documentazione, eseguendo calcoli e operazioni di verifica.

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.

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.

3.4.1.1.0 - Tecnici delle attività ricettive e professioni assimilate

Le professioni classificate in questa unità assistono gli specialisti, ovvero applicano conoscenze in materia di marketing turistico per valorizzare, commercializzare, integrare l'offerta turistica di un territorio o di un sistema territoriale; collaborano con i soggetti pubblici e privati per migliorare, caratterizzare sul piano ambientale, artistico, architettonico, enogastronomico e collocare l'offerta turistica nei circuiti organizzati e informali.

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.

2.2.2.1.2 - 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.

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.

4.4.2.1.0 - Addetti ad archivi, schedari e professioni assimilate

Le professioni classificate in questa unità classificano, schedano, archiviano e conservano documenti e materiali raccolti o ricevuti, seguendo criteri e procedure predefiniti che ne rendono possibile la reperibilità.

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.

4.1.1.2.0 - Addetti agli affari generali

Le professioni classificate in questa unità attivano, eseguono e supportano singoli aspetti delle procedure di pianificazione, progettazione, amministrazione e gestione di un'impresa o di un'organizzazione svolgendo compiti di carattere non direttivo.

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.

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.

6.4.5.4.0 – Cacciatori

Le professioni comprese in questa unità ricercano, catturano e abbattano selvaggina da carne o da pelliccia nel suo ambiente naturale.

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.