REGIONE TOSCANA

ENTE PARCO REGIONALE
MIGLIARINO SAN ROSSORE
MASSACIUCCOLI
Ufficio Governance e Sviluppo sostenibile

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE
TRIENNIO 2025 – 2027
PRIMO AGGIORNAMENTO

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

Sommario

1. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO 3
2. IL PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DEL PERSONALE 5
3. LA DOTAZIONE ORGANICA 6
4. I LIMITI ALLA SPESA DEL PERSONALE 8
5. LA FACOLTA' ASSUNZIONALE 10
6. LA CONSISTENZA DI PERSONALE E LE CESSAZIONI EFFETTIVE E PROGRAMMATE 13
7. LA "NUOVA" ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE PARCO E LA REVISIONE DEI PROFILI PROFESSIONALI 15
8. AZIONI PER LA COPERTURA DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 17
8.1 PREVISIONI PER L'ANNO 2025 19
8.2 PREVISIONE PER L'ANNO 2026 21
8.3 PREVISIONE PER L'ANNO 2027 22
9. ASSEGNAZIONE TEMPORANEA PRESSO L'ENTE PARCO DI DIPENDENTI REGIONALI 24
10. MOBILITÀ COMPENSATIVA O INTERSCAMBIO 25
11. ATTESTAZIONE DELLA SOSTENIBILITA' ECONOMICA DEL PIANO 26
12. DICHIARAZIONE RELATIVA A SITUAZIONI DI SOVRANNUMERO O ECCEDENZE DI PERSONALE 29
ALLEGATO 1 QUADRO DEI PROFILI PROFESSIOLI ISTA-ISFOL 30
ALLEGATO 2 DESCRIZIONE DEI PROFILI PROFESSIONALI ISTAT-ISFOL UTILIZZATI 32
ALLEGATO 3.1 QUANTIFICAZIONE SPESA DEL PERSONALE ANNO 2025 AI SENSI DELLA CIRCOLARE MEF 9/2006 35
ALLEGATO 3.2 QUANTIFICAZIONE SPESA DEL PERSONALE ANNO 2026 AI SENSI DELLA CIRCOLARE MEF 9/2006 37
ALLEGATO 3.3 QUANTIFICAZIONE SPESA DEL PERSONALE ANNO 2027 AI SENSI DELLA CIRCOLARE MEF 9/2006 39

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;

Legge Regionale Toscana 19 marzo 2015, n. 30;

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";

Deliberazione del Consiglio Regionale n.100 del 19 dicembre 2024 con la quale è stata approvata la Nota di aggiornamento al DEFR 2025 contenente, al paragrafo 5, gli indirizzi per gli enti dipendenti e le società in house affinché concorrano agli obiettivi generali di finanza pubblica;

Delibera Giunta Regionale Toscana n.33 del 20.01.2025 che approva il Documento di indirizzo annuale agli enti parco regionali ai sensi dell'articolo 44, comma 2 della l.r. 30/2015, al fine di indirizzarne e coordinarne l'attività per il triennio 2025/2027;

Delibera del Consiglio Direttivo n.1 del 31.01.2025 di approvazione del Budget previsionale 2025-2027;

Delibera del Consiglio Direttivo n.4 del 31.01.2025 che approva il "Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025 (PIAO)" con le sezioni nello stesso contenute (Premessa, Scheda anagrafica della Giunta Regionale, Valore Pubblico, Performance, Rischi corruttivi e Trasparenza, Organizzazione e Capitale Umano, organizzazione lavoro agile, Piano triennale del fabbisogno del personale e Monitoraggio);

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;

Legge di Bilancio 2025 - Legge 30 dicembre 2024 n. 207 pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 305 del 31 dicembre 2024 (Legge 30 dicembre 2024 n. 207);

Decreto-Legge 14 marzo 2025, n. 25 Disposizioni urgenti in materia di reclutamento e funzionalità delle pubbliche amministrazioni (convertito con modificazioni dalla L. 9 maggio 2025, n. 69).

2. IL PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DEL PERSONALE

Ai sensi dell'articolo 6 comma 2 D. Lgs. 165/2001 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:

Categoria Funzionale	**Dotazione Organica**
Dirigente	1
Categoria D	17
Categoria C	17
Categoria B	16
TOTALE	**51**

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:

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

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, ed 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. 2025 – Indirizzi agli enti dipendenti e alle società partecipate, prevede per il triennio 2025-2027, oltre il rispetto del tetto di cui ai commi 557 e seguenti dell'articolo 1 L 296/2006 (media del costo di personale per il triennio 2011-2013), il rispetto del tetto del costo di personale sostenuto nell'esercizio 2016. A tale ultima 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. 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, e 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:

	Spesa per il personale a tempo determinato
anno 2007	€60.425,80
anno 2008	€4.371,18
anno 2009	€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.

La Nota di aggiornamento al D.E.F.R. 2025 – Indirizzi agli enti dipendenti e alle società partecipate, prevede per il triennio 2025-2027 per il personale flessibile il rispetto tetto di costo del lavoro flessibile (articolo 9 comma 28 DL 78/2010). Tale limite, come specificato nella nota di aggiornamento, deve essere applicato al costo di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, e non deve superare il 50 per cento del costo sostenuto per le stesse finalità nell'anno 2009 (la limitazione riguarda anche il costo del personale relativo a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio; il limite, invece, non si applica nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi, o da fondi dell'Unione europea e nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti). Infine, per i soggetti che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le citate finalità, il limite è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.
Da sottolineare che la norma richiamata dalla Nota di aggiornamento prevede che il contenimento al 50% di tale categoria di spesa non si applichi 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.

5. LA FACOLTA' ASSUNZIONALE

Per quanto riguarda invece le facoltà assunzionali per il *personale a tempo indeterminato*, trova ancora applicazione nei confronti dell'Ente Parco l'articolo 3 comma 5 DL 90/2014, che prevede la possibilità di assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Inoltre, 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.

Tra le novità più importanti in materia di personale derivanti dalla Legge di Bilancio 2025 approvata definitivamente dal Parlamento il 28 dicembre 2024 e pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 305 del 31 dicembre 2024 (Legge 30 dicembre 2024 n. 207), c'è da considerare il ripristino del turn over, potendo per l'anno 2025 le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie e gli enti pubblici non economici, procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 75 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Tale disposizione risulta derogata per gli enti territoriali (categoria di enti all'interno della quale non è ricompreso l'Ente Parco) con più di venti dipendenti in servizio, per i quali il turn over rimane al 100%. Comunque, dal 2026 la percentuale di turn over tornerà nuovamente al 100%.

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
2025	72.959,68	41.834,35	114.794,03
2026	59.855,32	114.794,03	174.649,35
2027	34.299,89	174.649,35	208.949,24

La **capacità assunzionale anno 2025** è stata quantificata innanzitutto andando a quantificare il 75% del valore delle cessazioni avvenute nel corso del 2024, che hanno riguardato n.2 unità di personale a tempo indeterminato e pieno appartenenti all'Area degli Istruttori e n.1 unità di personale a tempo pieno e indeterminato appartenente all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. La quantificazione è stata fatta considerando lo stipendio tabellare dell'area di inquadramento di cui alla Tabella G CCNL 2019-2021 sottoscritto in data 16.11.2022 al lordo degli oneri riflessi e dell'Irap.

Valore cessazioni anno precedente 2024	Profilo Professionale	Valore al 75% (comprensivo di oneri riflessi e Irap)
Area degli Istruttori	Istruttore Tecnico	€23.579,99
Area degli Istruttori	Istruttore Tecnico	€23.654,78
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Specialista di Vigilanza	€25.724,91

TOTALE		**€72.959,68**

Alla capacità assunzionale così determinata sono stati aggiunti i resti assunzionali relativi al quinquennio precedente, determinati come di seguito indicato:

Capacità assunzionale potenziale anno 2024 (come da PTFP 2024/2026)	€73.274,33
Utilizzo capacità assunzionale anno 2024	€31.439,98
Residui assunzionali da utilizzare	€41.834,35

Nel dettaglio l'importo di €41.834,35 è da riferire per €13.615,20 all'anno 2023 e €28.219,15 all'anno 2024.

La **capacità assunzionale anno 2026** è stata determinata aggiungendo ai resti assunzionali provenienti dall'anno precedente il 100% del valore delle cessazioni effettive e programmate nel corso del 2025, che riguardano n.1 unità di personale a tempo indeterminato e pieno appartenente all'Area degli Istruttori e n.1 unità di personale a tempo pieno e indeterminato appartenente all'Area degli Operatori Esperti. La quantificazione è stata fatta considerando lo stipendio tabellare dell'area di inquadramento di cui alla Tabella G CCNL 2019-2021 sottoscritto in data 16.11.2022 al lordo degli oneri riflessi e dell'Irap.

Valore cessazioni anno precedente 2025	**Profilo Professionale**	**Valore al 10% (comprensivo di oneri riflessi e Irap)**
Area degli Operatori Esperti	Operaio agricolo	€28.415,34
Area degli Istruttori	Istruttore amministrativo - contabile	€31.439,98
TOTALE		**€59.855,32**

Per l'anno 2027 è stata considerata la cessazione programmata nel 2026 di n.1 unità di personale a tempo indeterminato e pieno appartenenti all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. La quantificazione è stata fatta aggiungendo ai resti assunzionali provenienti dall'anno precedente il 100% del valore delle cessazioni effettive e programmate nel corso del 2025, considerando lo stipendio tabellare dell'area di inquadramento al lordo degli oneri riflessi e dell'Irap (Tabella G CCNL 2019-2021 sottoscritto in data 16.11.2022).

Valore cessazioni anno precedente 2026	**Profilo Professionale**	**Valore al 100% (comprensivo di oneri riflessi e Irap)**
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Specialista di Vigilanza	€34.299,89
TOTALE		**€34.299,89**

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). Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente.
Il CCNL 2019-2021 sottoscritto in data 16.11.2022 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

Dal punto di vista del costo del personale **non** esiste attualmente capacità assunzionale disponibile per il personale a tempo determinato.

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

Alla data del 01.01.2025 la consistenza del personale risulta così definita:

Area	Consistenza numerica della DO Parco MSRM	Posti occupati alla data del 01.01.2025	Posti vacanti
Dirigente	1	1	0
Area dei Funzionari ed EQ	17	10	7
Area degli Istruttori	17	16	1
Area degli Operatori Esperti	16	14	2
Area degli Operatori	0	0	0
TOTALE	**51**	**41**	**10**

Al personale in servizio al 01.01.2025 nella consistenza di 41 unità occorre aggiungere n.1 dipendente del Segretariato Generale della Presidenza della Repubblica, comandato alla Regione Toscana in base alla Legge n.87/1999 e distaccato 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 01.01.2025 risulta essere pari a 42 unità, di cui n.2 a tempo determinato: il Direttore dell'Ente Parco e n.1 unità appartenente all'Area degli Istruttori.

Con Delibera n.667 del 19.06.2023 la Giunta Regionale Toscana ha previsto l'assegnazione temporanea presso l'Ente Parco per n.2 giorni la settimana di n.2 dipendenti regionali (per la durata di tre anni, rinnovabile). In seguito alla Delibera del Consiglio Direttivo n.46 del 23.06.2023 è stata sottoscritto un Protocollo d'Intesa tra l'Ente Parco e la Regione Toscana e con Decreto Dirigenziale RT n.14404 del 05.07.2023 è stato disposto di attivare l'assegnazione temporanea, di cui al Protocollo d'Intesa, all'Ente Parco Regionale Migliarino, San Rossore, Massaciuccoli, di due dipendenti regionali (n.1 unità con profilo professionale "Funzionario tecnico-professionale" e n.1 unità con profilo professionale "Istruttore tecnico professionale", per n.2 giorni la settimana, il lunedì e il martedì, dal 10/07/2023 fino al 09/07/2026). Nel provvedimento regionale, inoltre, si stabilisce che gli oneri connessi all'assegnazione temporanea dei dipendenti regionali restano a carico di Regione Toscana, sia riguardo al trattamento economico fondamentale che al trattamento accessorio, che continueranno ad essere corrisposti ai dipendenti da parte di Regione Toscana.

Riguardo al personale attualmente in servizio occorre evidenziare le seguenti situazioni:

- n.1 unità di personale appartenente all'Area dei Funzionari e della EQ è in part time 80%, e attualmente in aspettativa senza retribuzione per ricongiungimento al coniuge che lavora all'estero. Si tratta di una tipologia di aspettativa che si può interrompere in qualsiasi momento, al cessare della condizione di efficacia (il lavoro all'estero del coniuge), pertanto, nel calcolo del costo del personale questa unità di personale è stata conteggiata interamente per il calcolo del costo del personale facendo riferimento alla percentuale del 100%.

- Con decorrenza 01.05.2025 (e per un anno) n.1 unità di personale è in part time verticale al 50% per 12 mesi (per il calcolo del costo del personale si è fatto comunque riferimento alla percentuale del 100%)

Nell'arco del triennio 2025-2027 per quanto riguarda il personale a tempo indeterminato sono previste le seguenti cessazioni:

- n.1 unità Area degli Operatori esperti – ultimo giorno di servizio 14.04.2025 per dimissioni volontarie
- n.1 unità Area degli Istruttori – ultimo giorno di servizio presunto 30.06.2025 per mobilità volontaria
- n.1 unità Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione – ultimo giorno di servizio 31.05.2026, per soddisfacimento dei requisiti di "pensione di vecchiaia";
- n. 1 unità Area degli operatori esperti - ultimo giorno di servizio 28.02.2027 per soddisfacimento dei requisiti di "pensione di vecchiaia";
- n. 1 unità Area degli operatori esperti - ultimo giorno di servizio 31.03.2027 per soddisfacimento dei requisiti di "pensione di vecchiaia";
- n. 1 unità Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione – ultimo giorno di servizio 31.05.2027, per soddisfacimento dei requisiti di "pensione di vecchiaia".

Nell'arco del triennio 2025-2027 per quanto riguarda il personale a tempo determinato sono previste le seguenti cessazioni:

- Direttore dell'Ente Parco per fine incarico al 31.07.2026
- n.1 unità appartenente all'Area degli Istruttori – Portavoce al 07/07/2026 (la scadenza del contratto di lavoro a tempo determinato per il Portavoce è stabilita alla scadenza del mandato dell'attuale Presidente dell'Ente Parco, ed in ogni caso il contratto termina con la cessazione dell'incarico del Presidente per qualsiasi motivo).

Il costo del personale a tempo determinato è stato in ogni caso considerato per l'intero arco del triennio in considerazione della presunta presenza continuativa di entrambe le figure, indipendentemente dalla persona che le vada a ricoprire.

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 è effettuata anche per il presente Piano Triennale, che aggiorna il precedente approvato dal Consiglio Direttivo con Delibera n.33 del 13.06.2024, facendo riferimento all'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 del Piano Triennale di Fabbisogno di Personale (da aggiornare ogni anno) l'analisi delle competenze necessarie per realizzare la propria attività in modo che la struttura organizzative si mostri coerente con gli obiettivi prefissati. 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'introduzione 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[1] che sulle competenze[2]. Ad oggi pertanto trovano ancora applicazione le classificazioni giuridiche ed economiche definite, per ciascun comparto, all'interno dei contratti collettivi e diverse da un settore all'altro. Inoltre, è spesso carente nelle amministrazioni la capacità di proiettare nell'orizzonte

[1] Mansione: 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).
[2] Competenze: è l'insieme di conoscenze, capacità tecniche e capacità comportamentali (definizione contenuta nella Circolare del Ministro della Funzione Pubblica del 14.09.2022).

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.

In Appendice è riportato il quadro completo dei profili professionali definiti in coerenza con la dotazione organica dell'Ente.

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.

Il CCNL 2019-2021 Funzioni Locali per il personale del comparto sottoscritto in data 16.11.2022 prevede all'articolo 15 le progressioni tra le aree. Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, nel rispetto del piano triennale dei fabbisogni di personale, gli Enti possono disciplinare le progressioni tra le aree tramite procedura comparativa. Inoltre, l'articolo 13 comma 6 prevede che, in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio, in deroga alla disciplina "ordinaria" di cui all'articolo 15 comma 1. Pertanto, in considerazione di tale possibilità, si prevede la possibilità che i posti vacanti della dotazione organica, la cui occupazione è prevista all'interno del presente Piano, possa avvenire anche attraverso la progressione tra le aree del personale in servizio.

L'articolo 52 comma 1-bis del D.Lgs. 165/2001 definisce la **procedura "a regime"** delle progressioni verticali, per cui "Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.".

Inoltre, viene definita anche una **procedura "transitoria"** per cui "In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti (…) sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dalle amministrazioni per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno.". All'attuazione della procedura "transitoria" si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente.
In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza.

Per le progressioni verticali in regime "transitorio" è previsto un doppio canale di finanziamento. Infatti, ai sensi dell'articolo 13 comma 8 CCNL 16.11.2022, le progressioni verticali in regime transitorio possono essere finanziate **anche** mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del CCNL.
In sintesi:

- utilizzo risorse fino allo 0.55% del Monte Salari 2018 previste dalla Legge di bilancio 2022
- utilizzo risorse derivanti dalle facoltà assunzionali degli enti

La Dichiarazione congiunta n.1 al CCNL 11 aprile 2008 definisce il "monte salari" come "tutte le somme, come risultanti dai dati inviati da ciascun Ente al Ministero dell'Economia e delle Finanze, ai sensi dell'art. 60 del d.lgs. 165/2001 in sede di rilevazione del conto annuale, corrisposte nell'anno di riferimento per i compensi erogati al personale destinatario del CCNL in servizio in tale anno, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, esclusa la dirigenza (le tabelle di riferimento da utilizzare per il calcolo del monte salari sono: T12, T13, T14 del Conto annuale 2018). «Tali somme ricomprendono quelle corrisposte sia a titolo di trattamento economico principale che accessorio, ivi comprese le incentivazioni, con esclusione degli emolumenti non correlati ad effettive prestazioni lavorative. Non costituiscono, pertanto, base di calcolo per la determinazione del "monte salari", oltre che le voci relative agli assegni per il nucleo familiare, anche, ad esempio, i buoni pasto, i rimborsi spese, le indennità di trasferimento, gli oneri per i prestiti al personale e per le attività ricreative, le somme corrisposte a titolo di equo indennizzo ecc. Non concorrono alla determinazione del monte salari neppure gli emolumenti arretrati relativi ad anni precedenti».

Le somme da considerare devono essere al lordo degli oneri riflessi, come chiarito dall'art. 1, c. 604, L. n. 234/2021.

Calcolo risorse fino allo 0.55% del m.s. 2018 previste dalla Legge di bilancio 2022	
Tab 12 Oneri per Competenze Stipendiali	1.064.594,00
Tab 13 Oneri per Indennità e Compensi Accessori	195.488,00
Tab 14 Altri Oneri che Concorrono a formare il Costo del Lavoro	440.959,00
TOTALE Conto Annuale 2018	1.701.041,00
0,55% Monte Salari anno 2018 (al lordo degli oneri riflessi e irap)	**9.355,73**

Come chiarito dall'Orientamento applicativo Aran 207 (condiviso con il Dipartimento della Funzione Pubblica e con il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato), in caso di progressione tra le aree di cui all'art. 13, comma 6 del CCNL 16.11.2022, il consumo di risorse da imputare allo 0,55% del monte salari 2018 è dato dalla differenza tra i valori annuali di stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di destinazione e stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di appartenenza (in base al nuovo contratto, i valori dello stipendio tabellare vanno assunti nei nuovi importi annuali - ricalcolati su 13 mensilità - previsti dalla tabella G allegata al CCNL. I valori dell'indennità di comparto a carico del bilancio restano, invece, quelli di cui alla tabella D, colonna 1 del CCNL 22/1/2004, ricalcolati su base annua per 12 mensilità, ovviamente tenendo conto delle corrispondenze tra precedenti categorie e nuove aree, dal momento che i CCNL successivi non ne hanno previsto la rivalutazione).

Tipologie di progressioni verticali	**Costo delle progressioni verticali (al netto degli oneri riflessi e Irap)**
da Area Operatori ad Area Operatori Esperti	€821,49
da Area Operatori esperti e Area Istruttori	€2.562,21
da Area Istruttori ad Area Funzionari e EQ	€1.978,42

Da considerare, inoltre, la novità contenuta nella legge di bilancio 2025 approvata definitivamente dal Parlamento il 28 dicembre 2024 e pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 305 del 31 dicembre 2024 (Legge 30 dicembre 2024 n. 207). Per gli enti che determinano la propria capacità assunzionale ancora in base alla regola del turn-over, come per l'Ente Parco, viene disposto il **superamento della c.d. neutralità finanziaria**: per le procedure di mobilità attivate a partire dall'entrata in vigore della legge di bilancio le mobilità in uscita libereranno capacità assunzionale, mentre le mobilità in entrata saranno effettuate a valere sulla capacità assunzionale.

Alla data del 01.01.2025, è possibile individuare i seguenti posti vacanti:

Area	Consistenza numerica della DO Parco MSRM	Posti occupati alla data del 01.01.2025	Posti vacanti
Dirigente	1	1	0
Area dei Funzionari ed EQ	17	10	7
Area degli Istruttori	17	16	1
Area degli Operatori Esperti	16	14	2
Area degli Operatori Esperti	0	0	0
TOTALE	**51**	**41**	**10**

8.1 PREVISIONI PER L'ANNO 2025

Per quanto riguarda l'anno 2025 si prevedono le assunzioni a tempo pieno e indeterminato di seguito indicate, sia attraverso procedure di progressione verticale (secondo la modalità "transitoria") che attraverso procedure di reclutamento:

- n.1 unità appartenente all'Area degli Istruttori con profilo professionale "Istruttore di Vigilanza", da riferire alla tipologia 3.4.6.3.1 *Tecnici dei servizi di sicurezza dei vigili urbani* secondo la classificazione ISTAT, per l'espletamento dell'attività di Guardiaparco. L'assunzione è prevista con decorrenza successiva al 01.07.2025 **attraverso una procedura di progressione verticale in regime "transitorio"**;
- n.1 unità appartenente all'Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione con profilo professionale "Funzionario amministrativo", da riferire alla tipologia 2.5.1.1.1 *Specialisti della gestione nella Pubblica Amministrazione* secondo la classificazione ISTAT per l'espletamento di attività relative alla gestione delle risorse umane dell'Ente Parco. L'assunzione è prevista con decorrenza successiva al 01.07.2025 **attraverso una procedura di progressione verticale in regime "transitorio"**;
- n.1 unità appartenente all'Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione con profilo professionale "Funzionario amministrativo", da riferire alla tipologia 2.5.1.1.1 *Specialisti della gestione nella Pubblica Amministrazione* secondo la classificazione ISTAT per l'espletamento di attività

relative alla promozione e valorizzazione del territorio dell'area protetta. L'assunzione è prevista con decorrenza successiva al 01.07.2025 attraverso una **procedura concorsuale**;

- n.1 unità appartenente all'Area degli Istruttori con profilo professionale "Istruttore amministrativo – contabile", da riferire alla tipologia 3.3.1.1.1 *Segretari amministrativi e tecnici degli affari generali* secondo la classificazione ISTAT. L'assunzione è prevista con decorrenza successiva al 01.07.2025 attraverso una **procedura concorsuale e/o mobilità volontaria ovvero attingendo a graduatorie di altri enti di profilo professionale equivalente e medesima categoria funzionale in corso di validità**;
- n.1 unità appartenente all'Area degli Istruttori con profilo professionale "Istruttore di Vigilanza", da riferire alla tipologia 3.4.6.3.1 *Tecnici dei servizi di sicurezza dei vigili urbani* secondo la classificazione ISTAT, per l'espletamento dell'attività di Guardiaparco. L'assunzione è prevista con decorrenza successiva al 01.07.2025 attraverso una **procedura concorsuale e/o mobilità volontaria ovvero attingendo a graduatorie di altri enti di profilo professionale equivalente e medesima categoria funzionale in corso di validità**;

Dal punto di vista della capacità assunzionale le due progressioni verticali "in regime transitorio" trovano completa copertura all'interno delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022) e destinate tale istituto. Le risorse a disposizione esclusivamente per le progressioni verticali in regime "transitorio" sono pari a €9.355,73, mentre il costo delle progressioni previste ammonta ad un totale di €6.137,59.

	Costo progressione		**CPDEL**	**INADEL**	**IRAP**		**TOTALE**
Costo progressione da Area Operatore esperto a Area Istruttori	2.554,89		608,06	73,58	217,17		3.453,70
Differenza stipendio tabellare	7,32		1,74		0,62		9,68
Differenza indennità di comparto	**2.562,21**		**609,80**	**73,58**	**217,79**		**3.463,38**
	Costo progressione		**CPDEL**	**INADEL**	**IRAP**		
Costo progressione da Area Istruttori a Area dei Funzionari e delle EQ	1.971,10		469,12	56,77	167,54		2.664,53
Differenza stipendio tabellare	7,32		1,74		0,62		9,68
Differenza indennità di comparto	**1.978,42**		**470,86**	**56,77**	**168,16**		**2.674,21**
TOTALE							**6.137,59**

Per le assunzioni tramite procedura di reclutamento dall'esterno previste per l'anno 2025 è stato calcolato un utilizzo della capacità assunzionale pari a €97.165,28. Nel dettaglio: un utilizzo della capacità assunzionale per €34.113,97 riguardo all'assunzione di n.1 unità appartenente all'Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione con profilo professionale "Funzionario Amministrativo", da riferire alla tipologia 2.5.1.1.1 *Specialisti della gestione nella Pubblica Amministrazione* secondo la classificazione ISTAT; un utilizzo della capacità assunzionale per €31.439,98 riguardo all'assunzione di n.1 unità appartenente all'Area degli Istruttori con profilo professionale "Istruttore amministrativo-contabile", da riferire alla tipologia 3.3.1.1.1 *Segretari amministrativi e tecnici degli affari generali* secondo la classificazione ISTAT; un utilizzo della capacità assunzionale per €31.611,33 riguardo all'assunzione di n.1 unità appartenente all'Area degli Istruttori con profilo professionale "Istruttore di Vigilanza", da riferire alla tipologia 3.4.6.3.1 *Tecnici dei servizi di sicurezza dei vigili urbani* secondo la classificazione ISTAT.

Per quanto riguarda invece il personale a tempo determinato, per l'anno 2025 non è prevista alcuna nuova assunzione.

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 2025 - 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 **€1.642.467,21** che rispetta il limite della spesa triennio 2011-2013 imposto dalla disciplina legislativa nazione, ma che al tempo stesso, rispetta il limite della spesa del personale anno 2016 imposto dalla Regione Toscana.

8.2 PREVISIONE PER L'ANNO 2026

Per quanto riguarda l'anno 2026 si prevedono le seguenti assunzioni a tempo pieno e indeterminato:

- n.1 unità appartenente all'Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione con profilo professionale "Biologo", da riferire alla tipologia 2.3.1.1.1 *Biologi e professioni assimilate* secondo la classificazione ISTAT per l'espletamento di attività di natura tecnica. L'assunzione è prevista con decorrenza successiva al 01.01.2026 attraverso una **procedura concorsuale e/o mobilità volontaria ovvero attingendo a graduatorie di altri enti di profilo professionale equivalente e medesima categoria funzionale in corso di validità**.

Per le assunzioni previste per l'anno 2026 è stato calcolato un utilizzo della capacità assunzionale pari a €62.637,51. Nel dettaglio: un utilizzo della capacità assunzionale per €34.222,17 riguardo all'assunzione di n.1 unità appartenente all'Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione con profilo professionale "Biologo", da riferire alla tipologia 2.3.1.1.1 *Biologi e professioni assimilate* secondo la classificazione ISTAT.

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 €**1.701.392,83**, che rispetta il limite della spesa triennio 2011-2013 imposto dalla disciplina legislativa nazione, ma che al tempo stesso, rispetta il limite della spesa del personale anno 2016 imposto dalla Regione Toscana.

8.3 PREVISIONE PER L'ANNO 2027

Per l'anno 2027 si prevede la seguente assunzione:

- n.1 unità appartenente all'Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione con profilo professionale "Funzionario Amministrativo" da destinare allo svolgimento di attività amministrative e legali, da riferire alla tipologia 2.5.1.1.1 *Specialisti della gestione nella Pubblica Amministrazione* secondo la classificazione ISTAT con decorrenza successiva al 01.01.2027 attraverso una **procedura concorsuale e/o mobilità volontaria ovvero attingendo a graduatorie di altri enti di profilo professionale equivalente e medesima categoria funzionale in corso di validità**.

Per le assunzioni previste per l'anno 2027 è stato calcolato un utilizzo della capacità assunzionale pari a €34.113,97 riguardo all'assunzione di n.1 unità appartenente all'Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione con profilo professionale "Funzionario Amministrativo" da riferire alla tipologia 2.5.1.1.1 *Specialisti della gestione nella Pubblica Amministrazione* secondo la classificazione ISTAT.

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 €**1.683.368,99**, che rispetta il limite della spesa triennio 2011-2013 imposto dalla disciplina legislativa nazione, 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:

Anno	Valore cessazioni anno precedente	Resti assunzionali quinquennio precedente	TOTALE	Utilizzo della capacità assunzionale
2025	72.959,68	41.834,35	114.794,03	97.165,28
2026	59.855,32	17.628,75	77.484,07	34.222,17
2027	34.299,89	43.261,90	77.561,79	34.113,97

In conseguenza della completa attuazione del piano rimane a disposizione una capacità assunzionale pari a €43.447,82 da riferire per €34.299,89 all'anno 2027 e per €9.147,93 all'anno 2026.

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):

Anno	Spesa del personale (Circolare MEF 9/2006)	Limite normativa nazionale (triennio 2011-2013)	Limite normativa regionale (anno 2016)
2025	1.642.467,21	1.952.127,37	1.758.060,96
2026	1.701.392,83		

2027	1.683.368,99		

Si evidenzia pertanto che in conseguenza della completa attuazione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2025-2027 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 stato attivato 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.
Con Delibera n.667 del 19.06.2023 la Giunta Regionale Toscana ha previsto l'assegnazione temporanea presso l'Ente Parco per n.2 giorni la settimana di n.2 dipendenti regionali (per la durata di tre anni, rinnovabile). In seguito alla Delibera del Consiglio Direttivo n.46 del 23.06.2023 è stata sottoscritto un Protocollo d'Intesa tra l'Ente Parco e la Regione Toscana e con Decreto Dirigenziale RT n.14404 del 05.07.2023 è stato disposto di attivare l'assegnazione temporanea, di cui al Protocollo d'Intesa, all'Ente Parco Regionale Migliarino, San Rossore, Massaciuccoli, di due dipendenti regionali (n.1 unità con profilo professionale "Funzionario tecnico-professionale" e n.1 unità con profilo professionale "Istruttore tecnico professionale", per n.2 giorni la settimana, il lunedì e il martedì, dal 10/07/2023 fino al 09/07/2026). Nel provvedimento regionale, inoltre, si stabilisce che gli oneri connessi all'assegnazione temporanea dei dipendenti regionali restano a carico di Regione Toscana, sia riguardo al trattamento economico fondamentale che al trattamento accessorio, che continueranno ad essere corrisposti ai dipendenti da parte di 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 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.

11. ATTESTAZIONE DELLA SOSTENIBILITA' ECONOMICA DEL PIANO

Dal punto di vista della sostenibilità economica, si riportano di seguito i piani dei conti relativi al triennio di riferimento, che evidenziano come il costo del personale risultante dall'applicazione completa del presente piano rimanga al di sotto del costo del personale, così come risultante dal Budget economico per il triennio 2025-2027 approvato con Delibera del Consiglio Direttivo n.1 del 31.01.2025.

			PIANO DEI CONTI anno 2025	**PTFP 2025 - primo aggiornamento**	**BUDGET ECONOMICO 2025 approvato**
B)			**COSTI DELLA PRODUZIONE**		
	9)		**Personale**		
		9. a)	**Salari e stipendi**		
			Stipendi direttore e dirigenza promiscuo	121.863	120.296
			Stipendi personale tecnico e amministrativo promiscuo	1.005.109	1.049.125
			Competenze accessorie variabili Direttore e dirigenza	25.585	25.585
			Competenze accessorie fisse personale promiscuo	102.285	104.558
			Competenze accessorie variabili personale promiscuo	153.729	152.753
			Competenze straordinari e festivi personale promiscuo	26.475	26.475
		9. b)	**Oneri sociali**		
			Oneri stipendi direttore e dirigenza promiscuo	37.344	36.926
			Oneri stipendi personale tecnico amministrativo promiscuo	340.377	352.423
			Oneri previdenziali Inps promiscuo	2.641	2.615
			Oneri assicurativi Inail promiscuo	15.529	16.381
	20)		**Imposte sul reddito di esercizio , correnti, differite e anticipate**		
			Irap retributivo	119.920	123.638
			TOTALE	**1.950.855**	**2.010.775**

			PIANO DEI CONTI anno 2026	**PTFP 2026 - primo aggiornamento**	**BUDGET ECONOMICO 2026 approvato**
B)			**COSTI DELLA PRODUZIONE**		

	9)		**Personale**		
		9. a)	**Salari e stipendi**		
			Stipendi direttore e dirigenza promiscuo	117.010	118.162
			Stipendi personale tecnico e amministrativo promiscuo	1.049.146	1.078.285
			Competenze accessorie variabili Direttore e dirigenza	20.255	20.255
			Competenze accessorie fisse personale promiscuo	100.972	102.569
			Competenze accessorie variabili personale promiscuo	157.265	153.905
			Competenze straordinari e festivi personale promiscuo	26.475	26.475
		9. b)	**Oneri sociali**		
			Oneri stipendi direttore e dirigenza promiscuo	34.781	33.945
			Oneri stipendi personale tecnico amministrativo promiscuo	352.726	361.160
			Oneri previdenziali Inps promiscuo	2.477	2.495
			Oneri assicurativi Inail promiscuo	15.446	16.091
	20)		**Imposte sul reddito di esercizio , correnti, differite e anticipate**		
			Irap retributivo	122.986	125.411
			TOTALE	**1.999.538**	**2.038.753**

			PIANO DEI CONTI anno 2027	**PTFP 2027 - primo aggiornamento**	**BUDGET ECONOMICO 2027 approvato**
B)			**COSTI DELLA PRODUZIONE**		
	9)		**Personale**		
		9. a)	**Salari e stipendi**		
			Stipendi direttore e dirigenza promiscuo	109.590	111.318
			Stipendi personale tecnico e amministrativo promiscuo	1.032.977	1.067.160
			Competenze accessorie variabili Direttore e dirigenza	12.792	12.792
			Competenze accessorie fisse personale promiscuo	93.974	95.570

			Competenze accessorie variabili personale promiscuo	162.854	159.494
			Competenze straordinari e festivi personale promiscuo	26.475	26.475
		9. b)	**Oneri sociali**		
			Oneri stipendi direttore e dirigenza promiscuo	31.025	29.772
			Oneri stipendi personale tecnico amministrativo promiscuo	348.077	358.428
			Oneri previdenziali Inps promiscuo	2.237	2.265
			Oneri assicurativi Inail promiscuo	14.931	15.560
	20)		**Imposte sul reddito di esercizio , correnti, differite e anticipate**		
			Irap retributivo	120.227	123.130
			TOTALE	**1.955.159**	**2.001.964**

Si attesta l'adeguata copertura nel Budget Preventivo dell'Ente Parco 2025-2027 e pertanto la sostenibilità economica del presente Piano Triennale di Fabbisogno del Personale.

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.

ALLEGATO 1 QUADRO DEI PROFILI PROFESSIOLI ISTA-ISFOL

Quadro completo dei profili professionali		
1.1.2.4.1	Direttori generali, dipartimentali ed equiparati delle amministrazioni dello Stato, degli enti pubblici non economici e degli enti locali	Dirigente
2.5.1.1.1	Specialisti della gestione nella Pubblica Amministrazione	Area dei Funzionari e EQ
2.5.1.1.1	Specialisti della gestione nella Pubblica Amministrazione	Area dei Funzionari e EQ
2.5.1.1.1	Specialisti della gestione nella Pubblica Amministrazione	Area dei Funzionari e EQ
2.5.1.1.1	Specialisti della gestione nella Pubblica Amministrazione	Area dei Funzionari e EQ
2.5.1.1.1	Specialisti della gestione nella Pubblica Amministrazione	Area dei Funzionari e EQ
2.5.1.4.1	Specialisti in contabilità	Area dei Funzionari e EQ
2.2.2.1.2	Pianificatori, paesaggisti e specialisti del recupero e della conservazione del territorio	Area dei Funzionari e EQ
2.2.1.6.1	Ingegneri edili e ambientali	Area dei Funzionari e EQ
2.3.1.1.1	Biologi e professioni assimilate	Area dei Funzionari e EQ
2.1.1.6.1	Geologi	Area dei Funzionari e EQ
2.3.1.3.0	Agronomi e forestali	Area dei Funzionari e EQ
2.3.1.3.0	Agronomi e forestali	Area dei Funzionari e EQ
2.3.1.3.0	Agronomi e forestali	Area dei Funzionari e EQ
3.3.1.1.1	Segretari amministrativi e tecnici degli affari generali	Area degli Istruttori
3.3.1.1.1	Segretari amministrativi e tecnici degli affari generali	Area degli Istruttori
3.3.1.1.1	Segretari amministrativi e tecnici degli affari generali	Area degli Istruttori
3.3.1.1.1	Segretari amministrativi e tecnici degli affari generali	Area degli Istruttori
3.3.1.1.1	Segretari amministrativi e tecnici degli affari generali	Area degli Istruttori
3.3.1.1.1	Segretari amministrativi e tecnici degli affari generali	Area degli Istruttori
3.3.1.1.1	Segretari amministrativi e tecnici degli affari generali	Area degli Istruttori
3.3.1.1.1	Segretari amministrativi e tecnici degli affari generali	Area degli Istruttori
3.3.1.1.1	Segretari amministrativi e tecnici degli affari generali	Area degli Istruttori
3.3.1.2.1	Contabili	Area degli Istruttori
3.3.1.2.1	Contabili	Area degli Istruttori
4.1.1.1.0	Addetti a funzioni di segreteria	Area degli Operatori Esperti
4.1.1.1.0	Addetti a funzioni di segreteria	Area degli Operatori Esperti
4.1.1.1.0	Addetti a funzioni di segreteria	Area degli Operatori Esperti
4.1.1.1.0	Addetti a funzioni di segreteria	Area degli Operatori Esperti
4.1.1.1.0	Addetti a funzioni di segreteria	Area degli Operatori Esperti
4.1.1.3.0	Addetti al protocollo e allo smistamento di documenti	Area degli Operatori Esperti
6.4.4.1.1	Abbattitori di alberi e rimboschitori	Area degli Operatori Esperti
6.4.4.1.1	Abbattitori di alberi e rimboschitori	Area degli Operatori Esperti
6.4.4.1.1	Abbattitori di alberi e rimboschitori	Area degli Operatori Esperti
6.4.4.1.1	Abbattitori di alberi e rimboschitori	Area degli Operatori Esperti

6.4.3.1.0	Allevatori e agricoltori	Area degli Operatori Esperti
6.4.3.1.0	Allevatori e agricoltori	Area degli Operatori Esperti
6.4.3.1.0	Allevatori e agricoltori	Area degli Operatori Esperti
6.4.3.1.0	Allevatori e agricoltori	Area degli Operatori Esperti
6.4.3.1.0	Allevatori e agricoltori	Area degli Operatori Esperti
6.4.3.1.0	Allevatori e agricoltori	Area degli Operatori Esperti
2.5.1.1.3	Specialisti in pubblica sicurezza	Area dei Funzionari e EQ
2.5.1.1.3	Specialisti in pubblica sicurezza	Area dei Funzionari e EQ
2.5.1.1.3	Specialisti in pubblica sicurezza	Area dei Funzionari e EQ
3.4.6.3.1	Tecnici dei servizi di sicurezza dei vigili urbani	Area degli Istruttori
3.4.6.3.1	Tecnici dei servizi di sicurezza dei vigili urbani	Area degli Istruttori
3.4.6.3.1	Tecnici dei servizi di sicurezza dei vigili urbani	Area degli Istruttori
3.4.6.3.1	Tecnici dei servizi di sicurezza dei vigili urbani	Area degli Istruttori
3.4.6.3.1	Tecnici dei servizi di sicurezza dei vigili urbani	Area degli Istruttori
3.4.6.3.1	Tecnici dei servizi di sicurezza dei vigili urbani	Area degli Istruttori
3.4.6.3.1	Tecnici dei servizi di sicurezza dei vigili urbani	Area degli Istruttori

ALLEGATO 2 DESCRIZIONE DEI PROFILI PROFESSIONALI ISTAT-ISFOL UTILIZZATI

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.

2.1.1.4.1 – Geologi
Le professioni comprese in questa unità conducono ricerche su concetti e teorie fondamentali e incrementano la conoscenza scientifica sugli aspetti fisici della crosta terrestre, ne studiano le rocce, i minerali, la composizione e la struttura. L'esercizio della professione di Geologo è regolata dalle leggi dello Stato.

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 manutenere 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, dattiloscrivendo 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 manutenere 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.

ALLEGATO 3.1 QUANTIFICAZIONE SPESA DEL PERSONALE ANNO 2025 AI SENSI DELLA CIRCOLARE MEF 9/2006

SPESA PER IL PERSONALE ANNO 2025

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa ai sensi dell'art. 1, commi 557 e 562, della legge n. 296/2006, sono:	
retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato	1.435.044,53
spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile	
eventuali emolumenti a carico dell'amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili	
spese sostenute dall'ente per il personale di altri enti in convenzione (ai sensi degli artt.13 e 14, CCNL 22.1.2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto	
spese per il personale previsto dall'art. 90 del Tuel	
compensi per incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 e comma 2, del Tuel;	
spese per il personale con contratto 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)	
oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	395.890,66
spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di P.M., ed ai progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del codice della strada	
Irap	119.919,69
oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo	16.000,00
somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando	
	1.966.854,88

Le componenti da escludere dall'ammontare della spesa di personale sono:	
spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.c., Sez.Autonomie, delibera n. 21/2014)	0,00
spesa per lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'interno	
spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate	
oneri derivanti dai rinnovi contrattuali	154.849,97
spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo	26.957,59
spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici	
spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazioni al codice della strada	

incentivi per la progettazione	
incentivi per il recupero ICI	
diritti di rogito	
spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato	
maggiori spese autorizzate, entro il 31 maggio 2010, ai sensi dell'art. 3, c. 120, legge n.244/2007	
spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanze n.16/2012)	
altre spese escluse ai sensi della normativa vigente, da specificare con il relativo riferimento normativo	
spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-*bis*, c. 8 e 9 del D.L. n. 95/2012	
rimborso spese per convenzione con Parco delle Apuane	75.362,07
Oneri per il nucleo familiare (Delibera n.26/2019/PAR Corte dei Conti della Lombardia)	0,00
Risorse per rinnovo contrattuale triennio 2022-2024 e triennio 2025-2027	67.218,04
	324.387,67

	1.642.467,21

ALLEGATO 3.2 QUANTIFICAZIONE SPESA DEL PERSONALE ANNO 2026 AI SENSI DELLA CIRCOLARE MEF 9/2006

SPESA PER IL PERSONALE ANNO 2026

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa ai sensi dell'art. 1, commi 557 e 562, della legge n. 296/2006, sono:	
retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato	1.471.122,02
spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile	
eventuali emolumenti a carico dell'amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili	
spese sostenute dall'ente per il personale di altri enti in convenzione (ai sensi degli artt.13 e 14, CCNL 22.1.2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto	
spese per il personale previsto dall'art. 90 del Tuel	
compensi per incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 e comma 2, del Tuel;	
spese per il personale con contratto 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)	
oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	405.429,42
spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di P.M., ed ai progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del codice della strada	
Irap	122.986,26
oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo	16.000,00
somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando	
	2.015.537,70

Le componenti da escludere dall'ammontare della spesa di personale sono:	
spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.c., Sez.Autonomie, delibera n. 21/2014)	0,00
spesa per lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'interno	
spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate	
oneri derivanti dai rinnovi contrattuali	151.919,30
spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo	26.957,59
spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici	
spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazioni al codice della strada	

incentivi per la progettazione	
incentivi per il recupero ICI	
diritti di rogito	
spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato	
maggiori spese autorizzate, entro il 31 maggio 2010, ai sensi dell'art. 3, c. 120, legge n.244/2007	
spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanze n.16/2012)	
altre spese escluse ai sensi della normativa vigente, da specificare con il relativo riferimento normativo	
spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-*bis*, c. 8 e 9 del D.L. n. 95/2012	
rimborso spese per convenzione con Parco delle Apuane	43.961,13
Oneri per il nucleo familiare (Delibera n.26/2019/PAR Corte dei Conti della Lombardia)	0,00
Risorse per rinnovo contrattuale triennio 2022-2024 e triennio 2025-2027	91.306,85
	314.144,87

	1.701.392,83

ALLEGATO 3.3 QUANTIFICAZIONE SPESA DEL PERSONALE ANNO 2027 AI SENSI DELLA CIRCOLARE MEF 9/2006

SPESA PER IL PERSONALE ANNO 2027

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa ai sensi dell'art. 1, commi 557 e 562, della legge n. 296/2006, sono:	
retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato	1.438.661,78
spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile	
eventuali emolumenti a carico dell'amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili	
spese sostenute dall'ente per il personale di altri enti in convenzione (ai sensi degli artt.13 e 14, CCNL 22.1.2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto	
spese per il personale previsto dall'art. 90 del Tuel	
compensi per incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 e comma 2, del Tuel;	
spese per il personale con contratto 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)	
oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	396.269,73
spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di P.M., ed ai progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del codice della strada	
Irap	120.227,12
oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo	16.000,00
somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando	
	1.971.158,63

Le componenti da escludere dall'ammontare della spesa di personale sono:	
spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.c., Sez.Autonomie, delibera n. 21/2014)	0,00
spesa per lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'interno	
spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate	
oneri derivanti dai rinnovi contrattuali	142.392,27
spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo	26.957,59
spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici	
spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazioni al codice della strada	

incentivi per la progettazione	
incentivi per il recupero ICI	
diritti di rogito	
spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato	
maggiori spese autorizzate, entro il 31 maggio 2010, ai sensi dell'art. 3, c. 120, legge n.244/2007	
spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanze n.16/2012)	
altre spese escluse ai sensi della normativa vigente, da specificare con il relativo riferimento normativo	
spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-*bis*, c. 8 e 9 del D.L. n. 95/2012	
rimborso spese per convenzione con Parco delle Apuane	0,00
Oneri per il nucleo familiare (Delibera n.26/2019/PAR Corte dei Conti della Lombardia)	0,00
Risorse per rinnovo contrattuale triennio 2022-2024 e triennio 2025-2027	118.439,78
	287.789,64

	1.683.368,99