

## DELIBERA DI CONSIGLIO DIRETTIVO

N. 17 DEL 09/02/2024

**OGGETTO: Approvazione Piano Triennale Fabbisogno di Personale 2024 – 2026**

Sono presenti:

Cognome e Nome	Carica	Presente/Assente
Frizzarin Alessandro	Presidente	Presente
Scarabello Antonio	Vicepresidente	Presente
Bonato Diego	Componente	Presente
Callegaro Luca	Componente	Presente
Schiavon Nico	Componente	Presente
	Totale Presenti:	5
	Totale Assenti:	0

Svolge le funzioni di Segretario verbalizzante la Dott.ssa Rita Intorcchia  
Partecipa alla seduta il Direttore Dott. Matteo Turlon.

### IL CONSIGLIO DIRETTIVO

**PREMESSO** che il D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito in Legge n.113 del 6 agosto 2021, ha introdotto nel nostro ordinamento il “Piano integrato di attività e organizzazione” (PIAO), che deve essere adottato dalle pubbliche amministrazioni entro il 31 gennaio di ogni anno;

**VISTO** l’art. 6 c. 6 del citato D.L. n. 80/2021 il quale prevede che siano definite modalità semplificate per l’adozione del Piano da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti;

**DATO ATTO** che il PIAO ricomprende e declina in modo integrato e coordinato:

- il Piano della Performance;
- il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT);
- il Piano Operativo del Lavoro Agile (POLA);
- il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP);
- il Piano della Formazione;
- Il Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP);

**RITENUTO** di adottare con specifico separato provvedimento il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, come contenuto nella specifica sottosezione del PIAO, allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale, in quanto, diversamente dagli altri Piani di cui è composto il PIAO, è soggetto all'approvazione della Regione Veneto;

**RILEVATO** l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, il quale disciplina l'organizzazione degli uffici e il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

**Visto** l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), il quale ha introdotto l'obbligo dall'1/1/2012 di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

**CONSIDERATA** la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, in tale ambito non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

**DATO ATTO** che la disciplina dei PTFP prevede ora che tali strumenti siano destinati a coniugare l'ottimale impiego delle risorse pubbliche disponibili con gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica;

**VALUTATO**, anche alla luce delle Linee Guida pubblicate con decreto del 22 luglio 2022, come il concetto di fabbisogno implichi, quindi, un'analisi di tipo qualitativo, riferita alle tipologie di professioni e competenze professionali, meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, tenendo conto altresì delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare, oltre che di tipo quantitativo, riferita al contingente di personale necessario per la realizzazione degli obiettivi dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;

**DATO ATTO** che con riferimento agli adempimenti ed ai vincoli di finanza pubblica si sono rispettati i seguenti obblighi:

- i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto, del bilancio consolidato e del termine di invio dei relativi dati (art. 9, comma 1-quinques, DL n. 113/2016);
- obblighi di certificazione dei crediti di cui all'art. 9, comma 3-bis, del D.L. n. 185/2008;

**CONSIDERATO**, per quanto concerne l'obbligo di contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 avendo come riferimento il valore medio sostenuto nel triennio 2011/2013, pari a Euro 1.996.138,00, che nel 2023 la spesa stimata sarà di Euro 1.100.000,00 (quindi inferiore di Euro 896.138,00 rispetto al valore medio);

**DATO ATTO** dell'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001;

**DATO ATTO** che per il presente provvedimento è stata richiesta l'autorizzazione di cui alla DGRV 1547/2020 con nota prot. 712 del 19/01/2024 e che, con nota prot. n. 1562 del 06/02/2024 la Direzione Organizzazione e Personale della Regione Veneto ha espresso parere favorevole condizionato dal chiarimento sulle voci che compongono la spesa convenzionale del personale;

**RILEVATO** come nel Piano allegato alla presente deliberazione sono state recepite le osservazioni presentate dalla suddetta direzione regionale;

**DATO ATTO** che il Piano allegato alla presente deliberazione costituisce modifica della sezione 3.1.3 del PIAO 2024 - 2026 adottato con delibera di Consiglio Direttivo n. 13 del 31/01/2024;

**VISTO** l'art. 6, 6-bis, 6-ter e 33, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001;

**VISTO** l'art. 9, comma 3-bis, del D.L. n. 185/2008;

**VISTO** l'articolo 1, comma 557, della L. n. 296/2006;

**VISTO** l'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006;

**VISTO** l'art. 3, comma 5 e comma 5-sexies del D. L. n. 90/2014;

**VISTO** il D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito in Legge n.113 del 6 agosto 2021;

**VISTO** l'art. 1 del D.L. n. 36/2022;

**VISTO** il CCNL Funzioni Locali 16/11/2022;

**ACQUISITI** i pareri di regolarità tecnico-amministrativa e di regolarità contabile;

**ACQUISITO** il voto consultivo favorevole del Direttore;

**CON VOTI** favorevoli unanimi;

### **DELIBERA**

1. di approvare le premesse al presente atto come in narrativa espresse;
2. di approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024-2026 che costituisce l'Allegato 1 del presente provvedimento da considerarsi parte integrante del medesimo;
3. di autorizzare quanto previsto dall'Allegato 1, consentendo in ogni caso le assunzioni ammesse nel rispetto dei limiti finanziari e numerici di legge;
4. di demandare all'Ufficio Risorse Umane l'esecuzione del presente provvedimento nonché ogni altro adempimento conseguente;
5. di dare atto che l'allegato costituisce modifica della sezione 3.1.3 del PIAO 2024 - 2026 adottato con delibera di Consiglio Direttivo n. 13 del 31/01/2024;
6. di dichiarare il presente atto non soggetto al controllo regionale ai sensi della LR 53/93.

**Il Segretario**

**Dott.ssa Rita Intorcchia**

(FIRMATO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.LGS. 82/2005)

**Il Presidente**

**Avv. Alessandro Frizzarin**

(FIRMATO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.LGS. 82/2005)

Allegato alla Delibera di Consiglio Direttivo n. del

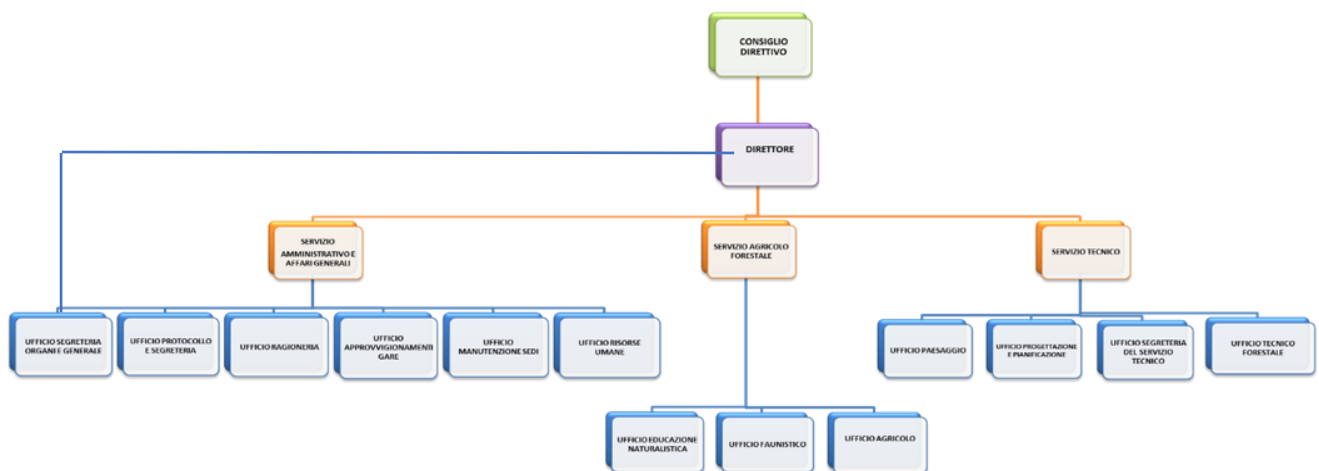
## PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE 2024 - 2026

### STRUTTURA ORGANIZZATIVA Aggiornata al 31/12/2023

Nella presente sezione, per semplificare la lettura dei dati, si è utilizzato il nuovo sistema di classificazione delle qualifiche/Aree vigente al 01/04/2023

#### ORGANIGRAMMA

Di seguito l'organigramma come modificato, da ultimo, con Delibera di Consiglio Direttivo n. 153 del 23/10/2021



#### LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA

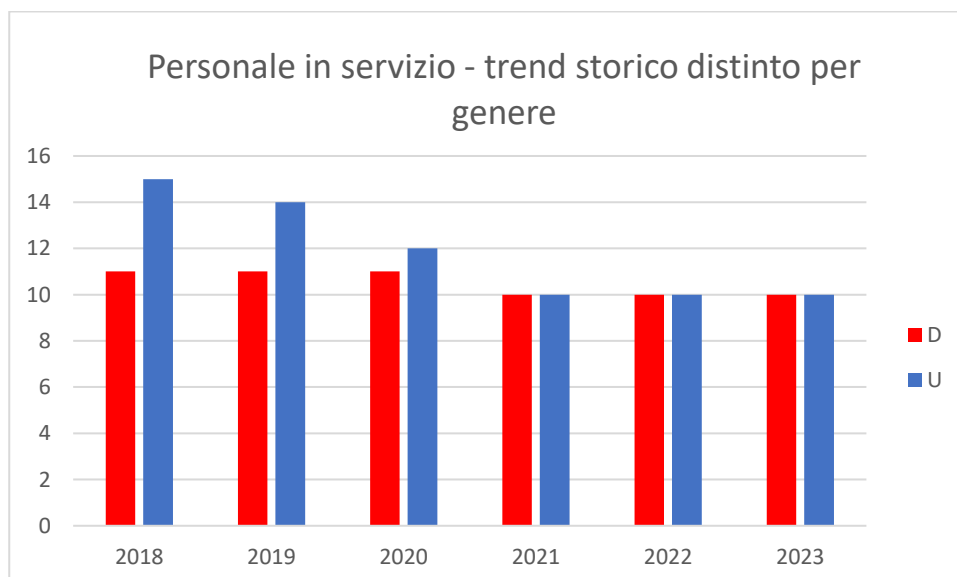
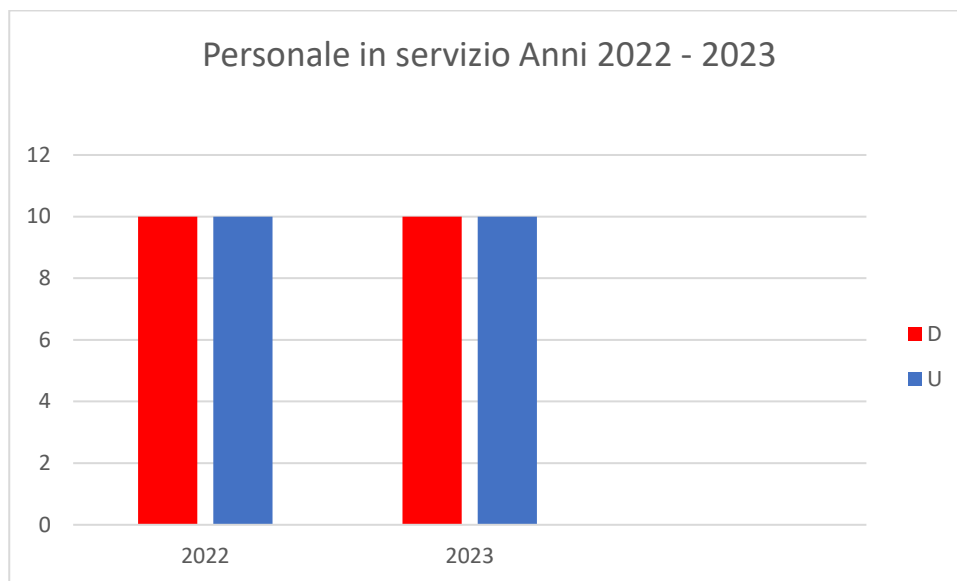
	31/12/2017	31/12/2023
Direttore	0	1
Dirigenti	2	2
Funzionari / E.Q.	11	8
Istruttori	10	7
Operatori esperti	4	2
Totale	27	20

## DATI RELATIVI AL CONTESTO ORGANIZZATIVO

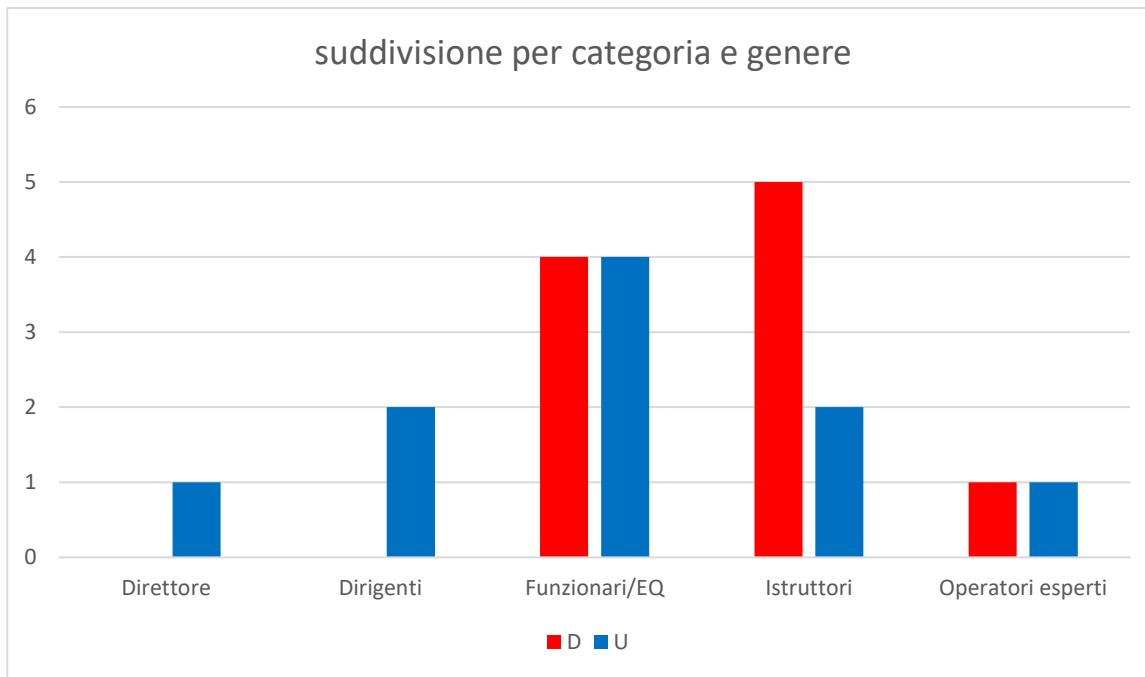
Al 31/12/2023 il personale del Parco Regionale dei Colli Euganei ammonta complessivamente a n. 20 unità.

L'ampiezza media delle unità organizzative in termini del numero dei dipendenti in servizio è di 1,42.

Con riferimento alla diversa composizione di genere si osserva come la componente femminile e maschile siano numericamente bilanciati.



Al contempo, le due componenti risultano sbilanciate considerando la suddivisione per categoria e genere



Personale in servizio al 31 dicembre 2017

CATEGORIA	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	totale	%	totale	%	totale	%
Operatori esperti	3	75,00%	1	25,00%	4	14,81%
Istruttori	5	50,00%	5	50,00%	10	37,04%
Funzionari / E.Q.	5	45,45%	6	54,55%	11	40,74%
Dirigenti	2	100%	0	0%	2	7,41%
Direttore	0	0%	0	0%	0	0%
<b>TOT</b>	<b>15</b>	<b>55,56%</b>	<b>12</b>	<b>44,44%</b>	<b>27</b>	<b>100,00%</b>

Personale in servizio al 31 dicembre 2023

CATEGORIA	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	totale	%	totale	%	totale	%
Operatori esperti	1	50,00%	1	50,00%	2	10%
Istruttori	2	28,57%	5	71,43%	7	35%
Funzionari / E.Q.	4	50,00%	4	50,00%	8	40%
Dirigenti	2	100%	0	0%	2	10%
Direttore	1	100%	0	0%	1	5%
<b>TOT</b>	<b>10</b>	<b>50,00%</b>	<b>10</b>	<b>50,00%</b>	<b>20</b>	<b>100,00%</b>

## FABBISOGNI DI PERSONALE

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) è lo strumento strategico e programmatico per individuare le esigenze di personale e di valorizzazione delle risorse interne, in relazione alle funzioni istituzionali e in coerenza con: gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini; con il Piano di attività allegato al Bilancio 2024 – 2026 approvato con delibera di Consiglio Direttivo n. 148 del 20/12/2023 e, infine, con i vincoli di finanza pubblica che mirano al contenimento della spesa di personale.

Il presente PTFP non è fondato su logiche meramente sostitutive in relazione al personale cessato o cessando ma è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e agli stakeholders attraverso l'appropriata allocazione delle persone e delle relative competenze, definendo il proprio bisogno di risorse umane in correlazione con i risultati da raggiungere.

Pertanto, il PTFP 2024 – 2026 si sviluppa nel rispetto dei vincoli finanziari connessi con gli strumenti di bilancio, con quelli in materia di spesa del personale e in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo delle performance. Questo documento costituisce pure uno strumento di controllo della spesa e del rispetto dei limiti di cui all'art. 1 c. 557 – quater della L. n. 296/2006 in riferimento alla spesa di personale a tempo indeterminato. Dunque la dotazione organica è riferita nel PTFP in termini finanziari con valenza "figurativa" e consente di quantificare la spesa massima potenziale nel rispetto dei vincoli di spesa previsti.

È un adempimento prescritto dall'articolo 6 del D.Lgs 165/2001 che, al comma 2, stabilisce: "Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. 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 assunzionali previste a legislazione vigente".

## CAPACITA' ASSUNZIONALI E SPESA DEL PERSONALE

Il Parco Regionale dei Colli Euganei è chiamato al rispetto del contenimento della spesa di personale secondo i criteri dettati dai commi 557 e 557 quater dell'art. 1 della L. 296/2006. Tale vincolo, unitamente a quello relativo alla percentuale di copertura del turnover, sovrintendono alla programmazione del fabbisogno di personale.

Di seguito si riassumono i vincoli finanziari di spesa del personale e di sostituzione del turnover vigenti per il Parco Regionale dei Colli Euganei:

Facoltà assunzionali			Limiti di spesa del personale
2024	2025	2026	Spesa contenuta entro il valore della media del triennio 2011-2013 (riferimento fisso per tutti gli esercizi)
100% spesa cessati 2023 + resti quinquennio 2018 - 2022	100% spesa cessati 2024 + resti quinquennio 2019 - 2023	100% spesa cessati 2025 + resti quinquennio 2020 - 2024	

#### FACOLTÀ ASSUNZIONALE 2024

Quantificazione spesa cessazioni/assunzioni. Ai sensi dell'art.3 c. 5 – sexies D.L. n. 90/2014 nella tabella si riporta la facoltà assunzionale maturata nel corso dell'anno 2024 (cessazioni/assunzioni). Si precisa che il dato di spesa convenzionale è dato dalle componenti retributive fisse e continuative (compresi oneri e tredicesima) della posizione economica iniziale di ogni categoria.

CESSAZIONI					ASSUNZIONI		
anno	% turn over	n.	cat	Spesa convenzionale	n.	cat	Spesa convenzionale
2024	100	1	D	33.450,97 €	1	D	33.450,97 €
2023	100	2	C	61.629,78 €	1	dir	113.603,18 €
		1	D	33.450,97 €	1	C	30.814,89 €
					1	D	33.450,97 €
2022	100	0	0	0,00 €	1	C	30.814,89 €
2021	100	1	C	30.814,89 €	0	0	0,00 €
2020	100	1	D	33.450,97 €	0	0	0,00 €
		1	B3	28.792,46 €	0	0	0,00 €
		1	C	30.814,89 €	0	0	0,00 €
2019	100	1	D	33.450,97 €	0	0	0,00 €
		1	B1	27.247,51 €	0	0	0,00 €
2018	25	1	C	7.703,72 €	0	0	0,00 €
TOTALE CESSAZIONI				320.807,10 €	TOTALE ASSUNZIONI		242.134,89 €
FACOLTA' ASSUNZIONALE TEORICA 2024							78.672,21 €



FACOLTÀ ASSUNZIONALE 2025

Quantificazione spesa cessazioni/assunzioni

CESSAZIONI					ASSUNZIONI		
anno	% turn over	n.	cat	Spesa convenzionale	n.	cat	Spesa convenzionale
2024					1	D	33.450,97 €
					2	D	3.956,84 €
					1	C	30.814,89 €
Residui quinquennio precedente				78.672,21 €			
TOTALE CESSAZIONI				78.672,21 €	TOTALE ASSUNZIONI		68.222,70 €
FACOLTA' ASSUNZIONALE TEORICA 2025							10.449,51 €

FACOLTÀ ASSUNZIONALE 2026

Quantificazione spesa cessazioni/assunzioni

CESSAZIONI					ASSUNZIONI		
anno	% turn over	n.	cat	Spesa convenzionale	n.	cat	Spesa convenzionale
2025	100	1	D	33.450,97 €			
Residui quinquennio precedente				10.449,51 €			
TOTALE CESSAZIONI				43.900,48 €	TOTALE ASSUNZIONI		0 €
FACOLTA' ASSUNZIONALE TEORICA 2026							43.900,48 €

COMPONENTI DI SPESA DI PERSONALE

Ai sensi dell'art. 1, c. 557 della L. n. 296/2006 le componenti da considerare, ai fini della determinazione della spesa di personale sono:

- Le retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato;
- Le spese per i contratti di collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di lavoro flessibile;
- Eventuali emolumenti a carico dell'amministrazione corrisposti a lavoratori socialmente utili;
- Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
- IRAP

- Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo;
- Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in comando.

In base alla circolare MEF n. 9/2006, le componenti escluse ai fini della determinazione della spesa di personale ai sensi delle succitate disposizioni di legge sono, invece:

- Rimborsi e indennità di spesa e di missione;
- Personale comandato in uscita con rimborso da altri enti e amministrazioni;
- Spese per la formazione del personale;
- Spese per tirocini formativi e stage;
- Spese derivanti da rinnovi contrattuali;
- Spese per personale appartenente alle categorie protette per cui sussiste l'obbligo legale di assunzione della quota minima;
- Spese finanziate esclusivamente con fondi derivanti dall'Unione Europea, fondi privati o fondi statali.

Per quanto concerne l'obbligo di contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 si attesta quanto segue:

- Valore medio della spesa nel triennio 2011/2013 Euro 1.996.138;
- Valore della spesa nel 2022 Euro 1.036.708,54, valore previsionale 2023 Euro 1.100.000;
- Rispetto del vincolo di diminuzione della spesa dato dalla differenza fra valore medio triennio 2011/2013 e spesa prevista 2023, Euro 896.138.

Limite valore medio 2011/2013	Costo previsionale 2023	Costo previsionale 2024	Costo previsionale 2025	Costo previsionale 2026
1.996.138	1.100.000	1.200.000	1.200.000	1.200.000

Nel costo previsionale sono compresi la minor spesa per effetto delle previste cessazioni e l'aumento di spesa per effetto delle previste assunzioni.

#### ANALISI DI SINTESI SITUAZIONE DEL PERSONALE

##### Situazione al 31 dicembre 2023

Il personale complessivamente in servizio al Parco Regionale dei Colli Euganei è così distribuito

Direttore	Dirigenti	Categoria D	Categoria C	Categoria B	Categoria A	tot
1	2	8	7	2	0	20

##### Dotazione organica

Delibera di Consiglio Direttivo n. 8/2009

Dirigenti	Categoria D	Categoria C	Categoria B	Categoria A	tot
3	11	8	12	0	34

Fino alla LR 23/2018 di riordino dei Parchi Regionali la figura del Direttore era Organo del Parco, pertanto figura extra dotazione organica.

Nel 2010 il Parco dei Colli Euganei aveva 48 dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, di cui 35 con contratto Regioni e Autonomie Locali e 13 con contratto agricolo-forestale. Nel 2018, a seguito Convenzione, il personale con contratto agricolo-forestale è transitato ad AVISP e attualmente è parzialmente distaccato presso la sede del Parco (squadra faunistica). Al 31/12/2022 il personale in servizio è di 20 dipendenti, con una diminuzione del 58% in 10 anni.

Il personale a tempo parziale alla data del 31/12/2023 è così articolato all'interno delle categorie:

Categoria	Numero	Spesa part time
B	1	19.387
C	0	0
D	0	0
Totale	1	19.387

#### Le categorie protette

Alla data del 31/12/2023 risultava in servizio 1 unità computata ai fini della quota di riserva coperta per intero.

### POLITICHE ASSUNZIONALI TRIENNIO 2024 – 2026

#### PREMESSA

Il Parco dei Colli Euganei è sottoposto alla disciplina di autorizzazione preventiva ai sensi della DGRV n. 1547/2020 e al controllo di legittimità ai sensi della L.R. 53/1993 in materia di assunzioni e spesa di personale.

Come previsto dalla succitata DGRV, il reclutamento di personale a tempo indeterminato viene effettuato prioritariamente tramite mobilità tra enti della Regione Veneto. Conformemente a quanto indicato nelle linee guida della Funzione Pubblica approvate con decreto 22 luglio 2022, nei percorsi di reclutamento individuati, particolare attenzione sarà rivolta non solo sulle conoscenze teoriche, bensì anche all'accertamento delle conoscenze e delle abilità richieste per partecipare attivamente alla trasformazione digitale della pubblica amministrazione.

#### ASSUNZIONI PREVISTE

Nel triennio 2024 – 2026 si prevedono assunzioni esclusivamente nel corso del 2024. In particolare, a compensazione della cessazione il (31 gennaio 2024) di un funzionario tecnico forestale si procederà nel secondo semestre 2024 all'assunzione di un funzionario tecnico forestale.

Inoltre, si prevede l'assunzione di un funzionario tecnico e un istruttore tecnico a supporto delle azioni finalizzate al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente Parco Colli Euganei fissati nel DEFR 2024 – 2026.

Nel 2024, oltre alle assunzioni sopra esplicitate, sono previste due progressioni fra le Aree ai sensi dell'art. 13 comma 6 e 7 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022. Con le progressioni si intende:

- ricoprire 2 posizioni dell'Area dei Funzionari/EQ, resesi vacanti nel corso degli anni, in Uffici attualmente presidiati solo da personale appartenente all'Area degli Istruttori.
- I requisiti di accesso alle posizioni, individuati sulla base delle declaratorie del CCNL Funzioni Locali 16/11/2022, saranno dettagliati in un apposito Regolamento di prossima adozione, previo confronto con le OO.SS.
- Valorizzare l'esperienza e la professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione.

Le risorse previste dall'art. 13 c. 8 del citato CCNL, equivalente allo 0,55% del monte salari 2018 ammontano a € 4.181,64

Sia le assunzioni che le progressioni tra le Aree sono previste tutte nel corso del 2024.

#### Dettaglio assunzioni anno 2024

Cat.	Profilo professionale	n.	Costo	Totale
Funzionario	Tecnico Forestale	1	33.450,97 €	33.450,97 €
Funzionario	Tecnico	1	33.450,97 €	33.450,97 €
Funzionario	Tecnico	1	1.978,42 €	1.978,42 €
Funzionario	Amministrativo	1	1.978,42 €	1.978,42 €
Istruttore	Tecnico	1	30.814,89 €	30.814,89 €
Totale		5	101.673,67 €	101.673,67 €

#### Riepilogo anno 2024

	B	C	D	dirigenti	Direttore	totale
Cessazioni (previsionale)	0	2	1	0	0	3
Assunzioni	0	1	4	0	0	5

#### Riepilogo anno 2025

	B	C	D	dirigenti	Direttore	totale
Cessazioni (previsionale)	0	0	1	0	0	1
Assunzioni	0	0	0	0	0	0

#### Riepilogo anno 2026

	B	C	D	dirigenti	Direttore	totale
Cessazioni (previsionale)	0	0	0	1	1	2
Assunzioni	0	0	0	0	0	0