



Aree protette
dell'Ossola

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024

1. PREMESSA	3
2. Verifiche preliminari per procedere alle assunzioni	4
3. Capacità assunzionale e spese di personale	4
4. La spesa di personale: le componenti	5
5. Facoltà assunzionali di personale a tempo indeterminato	5
6. L'organizzazione dell'Ente	6
6.1. Il personale a tempo indeterminato	6
6.2. Il personale a tempo determinato	7
6.3. La dotazione organica attuale	7
6.4. L'individuazione del budget assunzionale	8
7. La programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2022-2024	9
7.1. Il fabbisogno di personale a tempo indeterminato	9
7.2. La compatibilità delle azioni di reclutamento di personale a tempo indeterminato	10
8. Il fabbisogno di personale a tempo determinato	12
9. La dotazione organica del personale dell'Ente (Adottata)	13

1. PREMESSA

L'Ente di gestione delle aree protette dell'Ossola (d'ora in poi indicato come EGAPPO), ai sensi dell'art. 11 della l.r. n. 19/2009 e s.m.i. è ente strumentale di diritto pubblico della Regione Piemonte. Gli Enti di gestione di aree protette, ai sensi dell'art. 19, comma 1, della l.r.19/2009, provvedono all'adempimento delle funzioni relative allo svolgimento dei propri compiti istituzionali con personale proprio, a cui si applica lo stesso stato giuridico ed economico del personale regionale. Rimane però in capo alla Giunta regionale la definizione delle loro dotazioni organiche. Coerentemente con quanto sopra l'art. 22, comma 2, lettera a) della l.r. 19/2009 prevede che la Regione assicuri agli Enti di gestione delle aree protette, mediante assegnazioni ordinarie la copertura degli oneri del loro personale dipendente, costituendo ciò una spesa obbligatoria del Bilancio regionale.

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale (d'ora innanzi denominato PTFP) è lo strumento con il quale l'organo di vertice dell'EGAPPO definisce le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale. La programmazione dei fabbisogni di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza e imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e di sviluppo delle risorse umane, nonché essere attuata coerentemente con la programmazione strategica dell'EGAPPO.

Preso atto che ai sensi dell'art. 6-ter del D.lgs.- n. 165/2001, così come modificato dall'art. 4 del D.lgs. 75/2017, con il decreto del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8 maggio 2018, previa intesa in sede i Conferenza unificata, sono state adottate le linee di indirizzo, di natura non regolamentare, per la predisposizione del PTFP da parte delle amministrazioni pubbliche, con le quali si definisce la metodologia operativa d'orientamento da adottare in sede operativa.

Le predette linee di indirizzo prevedono che:

- il Piano sia sviluppato in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente; per ciascuna annualità devono essere indicate le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso;
- il Piano sia adottato in coerenza con il ciclo della performance e deve definire il fabbisogno di risorse umane in relazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi nonché di cambiamento di modelli organizzativi;
- sia superato il concetto di dotazione organica come contenitore rigido da cui partire per la predisposizione del Piano. Il nuovo concetto di dotazione organica rappresenta, invece, un valore finanziario destinato all'attuazione del Piano nei limiti delle risorse quantificate sulla base del personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente; detto valore finanziario deve necessariamente rientrare nei limiti della spesa per il personale consentiti dalla legge e dagli stanziamenti di bilancio;
- l'aver assolto agli obblighi per la programmazione per il fabbisogno di personale è condizione necessaria per poter dar corso a nuove assunzioni di qualsiasi titolo e di qualsivoglia tipologia contrattuale;
- il Piano è oggetto di specifica forma di pubblicità e di trasparenza. Il D.lgs. n. 33/2013 e s.m.i. prevede l'obbligo di pubblicazione della pianta organica e del costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Il Decreto 8/5/2018 specifica che la comunicazione del Piano al SICO può rappresentare lo strumento di assolvimento ai predetti obblighi e che la comunicazione dei contenuti dei piani del personale del sistema di

cui all'art. 60 del D.lgs n. 165/2001 deve essere effettuato entro 30 giorni dalla loro adozione (in assenza di tale comunicazione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni).

2. Verifiche preliminari per procedere alle assunzioni

Per quanto riguarda gli adempimenti preliminari da effettuare preliminarmente all'avvio delle procedure si rinvia alle tabelle contenute nel presente Piano.

3. Capacità assunzionale e spese di personale

La Regione Piemonte, nell'attuare le sue prerogative di coordinamento e verifica di cui all'art. 29 della 19/2009, è sempre intervenuta nello specificare come non si dovessero applicare in modo estensivo e automatico, da parte degli Enti di gestione, le limitazioni previste dalla normativa sia in materia di contenimento generale della spesa che di spesa di personale in quanto tali limiti, per i fondi trasferiti dalla regione agli Enti di gestione, fossero già assolti a monte nell'ambito del Bilancio regionale.

Con la D.G.R. n. 33-7927 del 23/11/2018 "Art. 19, comma 4 della l.r. n. 19/2009 (Testo unico sulla tutela della biodiversità): indirizzi agli Enti di gestione delle aree naturali protette per la predisposizione dei piani triennali dei fabbisogni di personale per il triennio 2018/2020 ai sensi del D.lgs. 165/2001 e del D.M. 8 maggio 2018", sono stati forniti agli Enti di gestione delle Aree naturali protette indicazioni inerenti la redazione e l'approvazione dei Piani triennali dei fabbisogni del personale per il triennio 2018-2020 al fine di attuare i disposti dell'art. 6 tre del D.lgs. N. 165/2001 "Testo unico sul pubblico impiego " come modificato dal D.lgs. 75/2017 (c.d. riforma Madia).

Con la stessa D.G.R. 33-7927/2018 la Regione Piemonte, ha specificato che " (...omissis) i Piani triennali dei fabbisogni per il triennio 2018-2020 degli Enti di gestione delle Aree naturali protette, nell'intento di sortire il riequilibrio delle risorse umane all'interno delle strutture degli Enti, nel rispetto del personale in servizio , devono essere coerenti nel loro insieme con il criterio dell'invarianza della spesa storica consolidata, rappresentata a livello di sistema dallo stanziamento sul competente capitolo del Bilancio di previsione finanziario di Regione Piemonte.

Il Settore Giuridico Legislativo della Direzione Ambiente, Energia e Territorio competente, ha emanato propria nota specifica di indirizzo n. 13.180.40.3.2022, acquisita al nostro protocollo con n° 1572 del 1 giugno 2022, con la quale vengono fornite indicazioni in merito alla predisposizione dei Piani triennali dei fabbisogni di personale per il triennio 2022-2024.

Il suddetto Settore regionale con tale nota comunica inoltre che i Piani Triennali dei Fabbisogni di Personale dovranno garantire la neutralità finanziaria dell'operazione, al fine di non generare ulteriori oneri per la finanza pubblica.

In base a quanto sopra riportato – ancora citando la suddetta nota n. 13.180.40.3.2022 -, l'Ente di gestione delle Aree Protette dell'Ossola dovrà identificare il personale come risultante dalla Deliberazione di Giunta Regionale di approvazione della dotazione organica per l'anno 2021, n. 3-4237 del 3 dicembre 2021 e contenere le previsioni per il triennio di riferimento.

Per l'anno 2022, non saranno previste risorse per nuove assunzioni ma sono autorizzati i turn over di eventuali cessazioni riferite a tale annualità. E' altresì autorizzata la copertura della spesa per l'estensione della percentuale dall'89% al 100% dell'istruttore amministrativo attualmente in regime di part-time d'accesso al fine dell'inquadramento dello stesso a regime di full-time.

L'aumento della spesa annua è quantificato in € 4.723,13, per un budget totale che si assesta nella cifra pari a € 763.033,09 (era 758.309,96 nel Piano 2021 – 2023 approvato con Deliberazione di approvazione della dotazione organica per l'anno 2021, n. 3-4237 del 3 dicembre 2021)

4. La spesa di personale: le componenti

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa ai sensi della Circolare n.9/2006 del Ministero dell'Economia e delle finanze (MEF), Ragioneria dello stato, sono:

- retribuzioni lorde - trattamento fisso ed accessorio - corrisposte al personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di lavoro flessibile;
- oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori ;
- Irap;
- oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo;

Le componenti da escludere dall'ammontare della spesa di personale sono:

- spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.c., Sez. Autonome delibera n. 21/2014);
- oneri derivanti da rinnovi contrattuali;
- spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo;
- spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso delle amministrazioni utilizzatrici;
- altre spese escluse ai sensi della normativa vigente, da specificare con il relativo riferimento normativo.

5. Facoltà assunzionali di personale a tempo indeterminato

Il Settore Giuridico Legislativo della Direzione Ambiente, Energia e Territorio della Regione Piemonte, al fine di supportare e coordinare gli Enti di gestione nella fase di programmazione dei fabbisogni di personale ed assicurare a livello di sistema il rispetto dei vincoli finanziari di neutralità rispetto alla spesa storica consolidata, ha provveduto ad aggiornare il monitoraggio della consistenza del personale in servizio presso ogni Ente, al netto delle cessazioni verificatesi e previste onde modulare le conseguenti necessità di incremento dell'organico. A conclusione di tale monitoraggio, effettuato anche sotto il profilo della quantificazione della spesa per il personale attualmente in servizio, ha definito le risorse disponibili per affrontare la generale situazione di carenza di personale, privilegiando le situazioni più critiche ed urgenti in termini di organico in servizio caratterizzate da un evidente squilibrio nel rapporto tra territori gestiti e personale addetto, in riferimento alle Aree naturali protette di competenza e ai siti della Rete Natura 2000 oggetto di gestione delegata.

Per l'anno 2022, il Settore Giuridico Legislativo della Direzione Ambiente, Energia e Territorio ha pertanto definito la capacità economica assunzionale dell'E.G.A.P.O. nel modo seguente:

PERSONALE DIRIGENTE

Anno 2022 € 0,00

Anno 2023 € 0,00

Anno 2024 € 0,00

PERSONALE NON DIRIGENTE

Anno 2022 € 4.723,13

*autorizzata la copertura della spesa per l'estensione della percentuale dall'89% al 100% dell'istruttore amministrativo attualmente in regime di part-time d'accesso al fine dell'inquadramento dello stesso a regime di full-time, con un aumento quindi del costo annuo della risorsa pari a € 4.723,13.

Anno 2023 € 0,00

Anno 2024 € 0,00

6. L'organizzazione dell'Ente

L'attuale Ente è stato istituito nel 2009 con l.r. 33 del 22/12/2009 (oggi abrogata) con la quale fu istituito il Parco naturale dell'Alta Valle Antrona, affidato in gestione all'allora Ente di gestione del parco naturale dell'alpe Veglia e dell'alpe Devero: il nuovo Ente che ne scaturì assunse il nome di Ente di gestione delle aree protette dell'Ossola, come successivamente riconfermato dall'art. 12 lettera m) della l.r. 19/2009.

L'area in gestione al nuovo Ente fu quasi raddoppiata: agli 8.579,37 ha del Parco naturale Veglia Devero si è aggiunse la superficie di ha 7.435,09 del Parco naturale dell'alta Valle Antrona.

Per rispondere al mutato quadro istituzionale, con delibera del Consiglio n. 25 del 19/12/2013 fu definito il nuovo assetto organizzativo dell'Ente che prevede, oltre alla Direzione, la suddivisione in quattro Aree funzionali denominate: "Area Amministrativa", "Area comunicazione", "Area tecnica ambientale" e "Area di vigilanza".

Le singole aree funzionali, per meglio rispondere alla domanda esterna ed interna, sono state suddivise in servizi con l'obiettivo di rendere più efficienti i processi e sviluppare competenze allineate all'attuale ruolo dell'Ente pubblico.

Più di recente, nel 2017, con D.G.R. n. 21- 4766 del Settore Biodiversità e aree naturali, fu delegata all'E.G.A.P.O. la gestione dei Siti Natura 2000 che inglobano totalmente i Parchi naturali "Veglia - Devero" e "Valle Antrona": la ZSC/ZPS IT1140016 "Alpi Veglia e Devero - Monte Giove" di ha 15.119 e la ZPS IT1140018 "Alte Valli Anzasca, Antrona e Bognanco" di ha 21.573,89. Tale nuova situazione ha portato la superficie complessiva in gestione all'E.G.A.P.O. a più di 36.000 ha.

6.1. Il personale a tempo indeterminato

La programmazione del fabbisogno di personale negli anni precedenti era attuata in ossequio a quanto previsto dall'art. 19 della l.r. 19/2009 e s.m.i. in stretto accordo e dialogo con il competente settore regionale "Biodiversità e Aree naturali".

La dotazione organica vigente dell'Ente è stata approvata con Deliberazione di Giunta Regionale di approvazione della dotazione organica per l'anno 2021, n. 3-4237 del 3 dicembre 2021.

Attualmente l'Ente ha in servizio 12 dipendenti a tempo indeterminato così suddivisi per categoria:

- n. 1 Direttore;
- n. 4 categoria D (3 in area tecnica, 1 in area vigilanza + 1 in area amministrativa – collocato a riposo a far data dal 1 agosto 2021 per cui il Piano 2021 – 2023 già prevedeva la sostituzione e per cui è stata avviata la procedura concorsuale congiuntamente all'EGAP Valle Sesia);
- n. 5 categoria C (2 in area amministrativa e 4 in area vigilanza);
- n. 2 categoria B (2 in area tecnica manutentiva);

Negli ultimi anni le competenze affidate all'E.G.A.P.O. sono aumentate notevolmente con la gestione di due sportelli forestali, la gestione delle acque interne alla ZSC e alle ZPS in gestione nonché alle procedure di valutazione d'incidenza all'interno dei siti Natura 2000. L'Ente è stato inoltre riconosciuto quale Centro di riferimento per la tipica fauna alpina in associazione con gli Enti di gestione delle alpi Marittime e Cozie con i quali è coinvolto nella gestione dei grandi predatori quali il Lupo e la Lince. L'Ente è altresì impegnato in numerosi progetti europei con partenariati vasti e internazionali.

Tutto ciò per sottolineare che in passato, il ritardo nella piena attuazione della dotazione organica storica dettate da normative sempre più stringenti, unite alle sempre maggiori competenze richieste agli Enti di gestione evidenziano oggi una situazione di forte sofferenza con particolare riferimento ad alcune categorie e profili professionali che porta a prendere atto dell'assoluta necessità e urgenza dell'attuazione del presente Piano.

L'E.G.A.P.O. preso atto di quanto argomentato e motivato ai paragrafi precedenti, rientra pienamente nella casistica delineata dalla D.G.R. n. 33-7927 del 23/11/2018 "(...omissis): situazioni

di più urgente criticità in termini di organico in servizio, proprie di talune strutture, caratterizzata da un evidente squilibrio nel rapporto tra territori gestiti e personale addetto, in riferimento alle Aree naturali protette di competenza e ai siti della Rete Natura 2000 oggetto di gestione delegata”.

6.2. Il personale a tempo determinato

Con deliberazione della Giunta Regionale 20 ottobre 2017, n. 40-5803 “Art. 19, comma 4 della l.r. 29 giugno 20019 e s.m.i. (Testo unico sulla tutela delle aree naturali e della biodiversità): indirizzi per il Sistema degli Enti di gestione delle aree naturali protette per la pianificazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2017/2019 ai sensi del D.lgs. 165/2001, come modificato dal D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75”, l’ente è stato autorizzato, nelle more dell’emanazione delle “linee guida” ministeriali, ad assumere personale a tempo determinato e/o con contratto di somministrazione di lavoro per far fronte, in attesa dell’approvazione del PTFP, alla carenze di risorse umane venutasi a creare.

Con successiva nota (protocollo EGAPO n. 2546 del 21/11/2017) il Settore Biodiversità e Aree naturali della Regione Piemonte in ottemperanza alla D.G.R. 40-5803 del 20/10/2017, “nel prendere atto della situazione di forte sofferenza in cui versano gli attuali organici degli Enti di gestione, con particolare riferimento ad alcune categorie e profili professionali” e nelle more dell’approvazione del P.T.F.P. da parte della Giunta regionale, ha assegnato i fondi per l’assunzione di personale a tempo determinato.

Il Consiglio dell’E.G.A.P.O. con D.C. n. 44/2017 ha dettato i criteri per l’assunzione di personale con contratto a tempo determinato e di somministrazione per un periodo non superiore all’anno, unitamente alla possibilità di proroga degli stessi. Dal canto suo il Settore Biodiversità e Aree naturali della Regione Piemonte, con nota protocollo EGAPO n. 0003644 del 18/12/2018 ha precisato come “nelle more del processo di riequilibrio e riassetto dell’organico del sistema, da operarsi tramite le procedure di reclutamento di personale a tempo indeterminato, gli Enti che dispongono o che disporranno di un avanzo vincolato alle spese per il personale a fronte dei trasferimenti di seguito comunicati, oppure di risorse derivanti dai c.d. risparmi da part time, potranno utilizzare le stesse per assunzioni a tempo determinato sempre nei limiti previsti dalla normativa vigente e a fronte di valutazioni relative all’assolvimento degli oneri di spesa in materia di personale che l’ente è tenuto per legge ad onorare”.

6.3. La dotazione organica attuale

Deliberazione di Giunta Regionale di approvazione della dotazione organica per l’anno 2021, n. 3-4237 del 3 dicembre 2021.

Tab 1. Dotazione organica attuale

Profilo	Categoria ingresso	% Approvata	Stato di servizio	Copertura oraria	Posizione economica
DIRETTORE	Dirigente	100	In servizio	full time	Dirigente
Funzionario amministrativo	D1	100	Da assumere, copertura pensionamento 2021	full time	D1
Funzionario tecnico	D1	100	In servizio	full time	D3
Funzionario tecnico	D1	100	In servizio	full time	D1
Funzionario tecnico	D1	100	In servizio	full time	D1
Funzionario del settore vigilanza	D1	100	In servizio	full time	D1
Guardiaparco agente di vigilanza	C1	100	In servizio	full time	C5
Guardiaparco agente di vigilanza	C1	100	In servizio	full time	C1

Guardiaparco agente di vigilanza	C1	100	In servizio	full time	C1
Guardiaparco agente di vigilanza	C1	100	In servizio	full time	C1
Istruttore amministrativo	C1	100	In servizio	full time	C2
Istruttore amministrativo	C1	100	In servizio	full time	C1
Istruttore amministrativo	C1	89	In servizio	Part time	C1
Esecutore tecnico professionale	B3	100	In servizio	full time	B7
Esecutore tecnico	B1	50	In servizio	part time	B5
TOTALI	15	15			

6.4. L'individuazione del budget assunzionale

Il Decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 convertito, con modificazioni, nella legge 30 luglio 2010 n. 122, ha introdotto, a decorrere dal 1 gennaio 2011 un regime assunzionale vincolato che prevede per gli Enti pubblici, subordinatamente alla verifica di parametri di virtuosità, la possibilità di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una percentuale predefinita della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente.

Si rende però necessario, in questa sede, richiamare quanto già illustrato in merito alla non applicazione, in modo estensivo e automatico agli Enti di gestione delle aree protette, delle limitazioni previste dalla normativa sia in materia di contenimento generale della spesa che di spesa per il personale in quanto tali limiti, per i fondi trasferiti dalla Regione Piemonte agli Enti, sono già assolti a monte nell'ambito del Bilancio regionale.

Con D.G.R. n.33-7927 del 23/11/2018, "Art. 19, comma 4, della l.r. 19/2009 (Testo unico sulla tutela delle aree naturali e della biodiversità): indirizzi agli Enti di gestione delle aree naturali protette per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale per il triennio 2018-2020 ai sensi del D.lgs. 165/2001 e s.m.i. e del D.M 8 maggio 2018", sono stati forniti agli Enti di gestione delle Aree naturali protette indirizzi finalizzati alla redazione e all'approvazione dei Piani triennali dei fabbisogni del personale per il triennio 2018-2020 al fine di attuare i disposti dell'art. 6 tre del D.lgs. n. 165/2001 ("Testo unico sul pubblico impiego") come modificato dal D.lgs. 75/2017 (c.d. riforma Madia).

In tale occasione la Regione Piemonte, nel dare indirizzi per la predisposizione dei Piani dei fabbisogni di personale, coerentemente stabilisce che: "(..omissis) i Piani triennali dei fabbisogni per il triennio 2018-2020 degli enti di gestione delle aree naturali protette, nell'intento di sortire un maggior riequilibrio delle risorse umane all'interno delle strutture degli Enti, nel rispetto del personale in servizio, devono essere coerenti nel loro insieme con il criterio dell'invarianza della spesa storica consolidata, rappresentata a livello di sistema dallo stanziamento sul capitolo 169754 del Bilancio di previsione finanziaria 2018-2020 approvato con la legge regionale 05/04/2018, n. 4. Il Settore Giuridico Legislativo della Direzione Ambiente, Energia e Territorio competente, ha emanato propria nota specifica di indirizzo n. 13.180.40.3.2022, acquisita al nostro protocollo con n° 1572 del 1 giugno 2022, con la quale vengono fornite indicazioni in merito alla predisposizione dei Piani triennali dei fabbisogni di personale per il triennio 2022-2024.

Il suddetto Settore regionale con tale nota comunica inoltre che i Piani Triennali dei Fabbisogni di Personale dovranno garantire la neutralità finanziaria dell'operazione, al fine di non generare ulteriori oneri per la finanza pubblica.

In base a quanto sopra riportato – ancora citando la suddetta nota n. 13.180.40.3.2022 -, l'Ente di gestione delle Aree Protette dell'Ossola dovrà identificare il personale come risultante dalla Deliberazione di Giunta Regionale di approvazione della dotazione organica per l'anno 2021, n. 3-4237 del 3 dicembre 2021 e contenere le previsioni per il triennio di riferimento.

Per l'anno 2022, non saranno previste risorse per nuove assunzioni ma sono autorizzati i turn over di eventuali cessazioni riferite a tale annualità. E' altresì autorizzata la copertura della spesa per l'estensione della percentuale dal 89% al 100% dell'istruttore amministrativo attualmente in regime di part-time d'accesso al fine dell'inquadramento dello stesso a regime di full-time.

L'aumento della spesa annua è quantificato in € 4.723,13, per un budget totale che si assesta nella cifra pari a € 763.033,09 (era 758.309,96 nel Piano 2021 – 2023 approvato con Deliberazione di approvazione della dotazione organica per l'anno 2021, n. 3-4237 del 3 dicembre 2021)

Per le assunzioni a tempo determinato, i criteri sono stati individuati con D.G.R. 20/10/2017, n. 40-5803 "Art. 19, comma 4 della l.r.19/2009 (Testo unico sulla tutela della ree naturali e della Biodiversità): indirizzi per il Sistema degli Enti di gestione delle aree naturali protette per la pianificazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2017-2019 ai sensi del D.lgs. 165/2001 come modificato dal D.lgs. n. 75/2017".

Da ultimo il Settore Biodiversità e Aree Naturali della Regione Piemonte con nota pro. EGAPO n. 3644 del 18/12/2018 ha precisato che "nelle more del processo di riequilibrio e riassetto dell'organico del sistema, da operarsi tramite le procedure assunzionali di personale a tempo indeterminato, gli Enti che dispongono o che disporranno di avanzo vincolato alle spese per il personale a fronte dei trasferimenti comunicati, oppure di risorse derivanti dai c.d. risparmi da part time, potranno utilizzare le stesse per assunzioni a tempo determinato sempre nei limiti previsti dalla normativa vigente e a fronte di valutazioni relative all'assolvimento degli oneri di spesa in materia di personale che l'Ente è tenuto per legge ad onorare".

7. La programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2022-2024

La programmazione del fabbisogno di personale è predisposta:

- indicando i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono predisposti (elaborando quanto precedentemente indicato dall'Ente con D.C: n. 44/2017);
- attestando con il presente Piano, l'assenza oggettiva di eccedenze e situazioni di sovrannumerarietà;

I contenuti del presente documento sostituiscono quanto previsto con precedenti provvedimenti di adozione/aggiornamento della programmazione del fabbisogno di personale a tempo indeterminato e determinato.

7.1. Il fabbisogno di personale a tempo indeterminato

L'AREA AMMINISTRATIVA ha avuto negli ultimi anni un cambiamento epocale dovuto all'ammodernamento delle amministrazioni pubbliche in senso digitale e un incremento delle attività legato all'ampliamento delle superfici in gestione e delle nuove/ulteriori attività e procedimenti da questo determinati.

Si delineano quindi le seguenti necessità, compatibilmente con il budget assegnato per l'anno 2022:

- prevedere la copertura della spesa per l'estensione della percentuale dal 89% al 100% dell'istruttore amministrativo attualmente in regime di part-time d'accesso al fine dell'inquadramento dello stesso a regime di full-time;

E' inoltre prevista la conclusione della copertura della posizione di Funzionario Amministrativo, D1, resasi vacante a far data dal 1 agosto 2021 per collocamento a riposo del Funzionario Amministrativo, già approvata con la Dotazione Organica 2021 (Deliberazione di Giunta Regionale di approvazione della dotazione organica per l'anno 2021, n. 3-4237 del 3 dicembre 2021) e attualmente oggetto di concorso congiunto con l'EGAP Valle Sesia. L'attuazione dell'assunzione è prevista entro la fine del 2022.

Alla luce di quanto in precedenza descritto per le aree di attività dell'Ente, il Piano occupazionale 2022 - 2024 per le assunzioni a tempo indeterminato prevede quanto di seguito specificato per ogni annualità.

ANNO 2022: è prevista l'acquisizione dall'esterno di personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato

Tab 2. Acquisizioni/adeguamenti 2022

Categoria giuridica	N.	Profilo professionale	Regime orario FT/PT	Modalità di assunzione	Area di assegnazione
C	1	Istruttore Amministrativo	Da PT, 89% a FT 100%	Trattasi di passaggio da part time 89% a full-time 100% di risorsa già presente in organico	Amministrativa
D	1	Funzionario amministrativo	FT	Procedura concorsuale in corso, già autorizzata con D. O. 2021, copertura di pensionamento 2021	Amministrativa

ANNO 2023: non è prevista l'acquisizione dall'esterno di personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato

ANNO 2024: non è prevista l'acquisizione dall'esterno di personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato

7.2. La compatibilità delle azioni di reclutamento di personale a tempo indeterminato

Le azioni di reclutamento/adeguamento dettagliate al precedente paragrafo sono compatibili con il budget a disposizione dell'Ente, pari ad € 763.033,09.

Di seguito viene riportata la tabella del costo del personale a tempo indeterminato con la quale sono quantificate sia le spese del personale in servizio, sia del personale che si intende assumere con le somme assegnate

Tab. 3. Costo del personale

Profilo	Categoria d'ingresso	% impiego	stato di servizio	Categoria economica	Costo annuo personale in servizio €	Costi annuo nuove assunzioni	Costo totale assunto come costo consolidato
Dirigente		100	TID	DIRETTORE	153.231,74		153.231,74
Funzionario amministrativo	D1	100	TID, da assumere	D1		45.490,72	45.490,72
Funzionario tecnico	D1	100	TID	D3	50.171,66		50.171,67
Funzionario tecnico	D1	100	TID	D1	45.490,72		45.490,72

Funzionario tecnico	D1	100	TID	D1	45.490,72		45.490,72
Funzionario di vigilanza	D1	100	TID	D1	47.117,49		47.117,49
Guardiaparco agente di vigilanza e agente ps	C1	100	TID	C1	44.564,36		44.564,36
Guardiaparco agente di vigilanza e agente ps	C1	100	TID	C5	48.206,64		48.206,64
Guardiaparco agente di vigilanza e agente ps	C1	100	TID	C1	44.564,36		44.564,36
Guardiaparco agente di vigilanza e agente ps	C1	100	TID	C1	44.564,36		44.564,36
Istruttore amministrativo	C1	100	TID, part time 89%	C1	38.214,46	4.723,13* quota relativa ad adeguamento da part time 89% a full time 100%	42.937,59
Istruttore amministrativo	C1	100	TID	C2	43.630,56		43.630,56
Istruttore amministrativo	C1	100	TID	C1	42.937,59		42.937,59
Esecutore tecnico professionale	B3	100	TID	B7	44.000,68		44.000,68
Esecutore tecnico	B1	50	TID	B5	20.633,91		20.633,91
TOTALI					712.819,25	50.213,85	763.033,09

Il presente piano triennale dei fabbisogni di personale dell'Ente per il triennio 2022-2024 risulta pertanto coerente con il criterio dell'invarianza della spesa storica consolidata, rappresentata a livello di sistema dallo stanziamento sul capitolo 169754 del Bilancio di previsione finanziario 2022-2024, non superando con le azioni di reclutamento programmate la spesa massima riconosciuta dal Settore.

8. Il fabbisogno di personale a tempo determinato

La programmazione del fabbisogno a tempo determinato è predisposta in attuazione della Delibera della Giunta Regionale 20/10/2017, n. 40 5803 "Art. 19, comma 4 della l.r. 19/2009 (Testo unico sulla tutela delle aree naturali e della Biodiversità) : indirizzi per il Sistema delle Aree naturali protette per la pianificazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2017-2019 ai sensi del D.lgs. 165/2001 come modificato dal D.lgs. n. 75/2017 con la quale l'ente di gestione delle aree protette dell'Ossola fu autorizzato ad assumere personale a tempo determinato e/o con contratto di somministrazione di lavoro.

Come già precedentemente ricordato il Settore Biodiversità e Aree naturali della Regione Piemonte con nota protocollo EGAP0 n. 3644 del 18/12/2018 ha inoltre precisato che "nelle more del processo di riequilibrio e riassetto dell'organico del sistema, da operarsi tramite le procedure assunzionali di personale a tempo indeterminato, gli Enti che dispongono o che disporranno di un avanzo vincolato alle spese per il personale a fronte dei trasferimenti di seguito comunicati, oppure risorse derivanti dai c.d. risparmi da part time, potranno utilizzare le stesse per assunzioni a tempo determinato sempre nei limiti previsti dalla normativa vigente e a fronte di valutazioni relative all'assolvimento degli oneri di spesa in materia di personale che l'Ente è tenuto per legge ad onorare".

Il Piano occupazionale 2021- 2023 per le assunzioni a tempo determinato prevede quanto di seguito specificato per ogni annualità.

ANNO 2022:

Sono attivi due contratti di somministrazione lavoro mediante agenzia interinale per un profilo di istruttore amministrativo, categoria C1, full time e un istruttore amministrativo, categoria C1, part time 66,66%.

Prevista l'attivazione di un contratto stagionale (luglio – settembre) di somministrazione lavoro mediante agenzia interinale, part time 77,77% (articolato su 4 gg./settimana) per apertura, gestione e presidio del Centro Visite di Crodo.

Tab 4. Contratti a tempo determinato 2022

N.	Cat. giuridica	Profilo professionale	Regime orario FT/PT	Modalità di assunzione	Area di assegnazione	Utilizzo budget
1	C1	Istruttore amministrativo, C1	FT	Lavoro somministrato	Amministrativa	D.D. n.
2	C1	Istruttore amministrativo, C1	PT, 66,66%	Lavoro somministrato	Amministrativa	D.D. n.
3	B1	Esecutore amministrativo	PT 77,77%, stagionale (luglio – settembre 2022)	Lavoro somministrato	Amministrativa

ANNO 2023 e 2024: in accordo con le indicazioni della citata D.C. 44/2017, si ritiene di programmare i seguenti contratti a tempo determinato:

Tab 5. contratti a tempo determinato-somministrazione 2023 e 2024

N.	Cat. giuridica	Profilo professionale	Regime orario FT/PT	Modalità di assunzione	Area di assegnazione
2	C1	Istruttore amministrativo	PT	Lavoro somministrato	Amministrativa
3	B1	Esecutore tecnico, stagionale estivo 6 mesi	PT	Lavoro somministrato	Tecnica manutentiva
4	B1	Esecutore amministrativo	PT 77,77%, stagionale (luglio – settembre 2022)	Lavoro somministrato	B1

9. La dotazione organica del personale dell'Ente (Adottata)

L'Ente di gestione delle aree protette dell'Ossola, nell'approvare il presente Piano Triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2022-2024, adotta la seguente dotazione organica.

Tab 6. Nuova dotazione organica dell'Ente di gestione delle aree protette dell'Ossola

Profilo	Categoria ingresso	% Approvata	Stato di servizio	Copertura oraria	Posizione economica
DIRETTORE	Dirigente	100	In servizio	full time	Dirigente
Funzionario amministrativo	D1	100	Da assumere, copertura pensionamento 2021. Procedura concorsuale in atto	full time	D1
Funzionario tecnico	D1	100	In servizio	full time	D3
Funzionario tecnico	D1	100	In servizio	full time	D1
Funzionario tecnico	D1	100	In servizio	full time	D1
Funzionario del settore vigilanza	D1	100	In servizio	full time	D1
Guardiaparco agente di vigilanza	C1	100	In servizio	full time	C5
Guardiaparco agente di vigilanza	C1	100	In servizio	full time	C1
Guardiaparco agente di vigilanza	C1	100	In servizio	full time	C1
Guardiaparco agente di vigilanza	C1	100	In servizio	full time	C1
Istruttore amministrativo	C1	100	In servizio	full time	C2
Istruttore amministrativo	C1	100	In servizio	full time	C1
Istruttore amministrativo	C1	100	In servizio, adeguamento da part time 89% a full time 100%	full time	C1
Esecutore tecnico professionale	B3	100	In servizio	full time	B7
Esecutore tecnico	B1	50	In servizio	part time	B5
TOTALI	15	15			