



PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2025-2027

(Approvato con Decreto del Commissario dell'Ente n. 1 del 30/01/2025)

1. PREMESSA

L'Ente di gestione delle Aree protette del Po piemontese (da ora Ente) ai sensi dell'art. 11 della L.R. n. 19/2009 (e s.m.i.) è Ente strumentale di diritto pubblico della Regione Piemonte. Nell'attuazione della normativa di settore in merito alla capacità assunzionale di personale dipendente va pertanto considerato come, ai sensi dell'art. 19 della L.R. n. 19/2009 (e s.m.i.), gli Enti di gestione delle Aree protette provvedano all'adempimento delle funzioni relative allo svolgimento dei propri compiti istituzionali con personale proprio, rimanendo però in capo alla Giunta regionale la definizione delle dotazioni organiche degli Enti stessi.

La norma, infatti, coerentemente con quanto sopra evidenziato, prevede che al personale degli Enti di gestione delle Aree protette piemontesi si applichi "lo stesso stato giuridico ed economico del personale regionale". Pertanto l'art. 22, comma 2, lettera a) della L.R. n. 19/2009 (e s.m.i.) prevede che la Regione assicuri agli Enti di gestione delle Aree naturali protette, mediante assegnazioni ordinarie, la copertura degli oneri del loro personale dipendente, costituendo ciò una spesa obbligatoria del Bilancio della Regione stessa.

Nell'anno 2023 la Regione Piemonte ha attivato i tavoli di concertazione e comunicazione per il

trasferimento di spesa del personale ai sensi al CCNL firmato in data 16.11.2022.

Per l'anno 2023 è stato assegnato con nota del 27 giugno 2023 ns. prot. n. 3546 l'ammontare di Euro 2.507.276,00.

Per l'anno 2024 è stata assegnata la spesa di personale per l'ammontare pari a € 2.398.026,00 (comunicazioni Regione Piemonte prot. 00091823 del 17.05.2024 - ns prot. 2928 e prot. 00097412 del 27.05.2024 - ns. prot. 3046 e presi atto con Decreto Presidente n. 33 del 23.07.2024 ratificato con Deliberazione di Consiglio n. 63 del 19.09.2024).

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura 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 e di finanza pubblica. La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza e imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane, nonché essere attuata in una logica di coerenza con la programmazione strategica dell'Ente, anche sotto il profilo della performance organizzativa generale, della copertura della spesa e dei conseguenti stanziamenti di Bilancio.

Pertanto, per effetto dell'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, che ha apportato modifiche all'art. 6 del D.Lgs.

n. 165/2001, il Piano ha un'estensione temporale triennale e deve essere adottato annualmente dalle pubbliche amministrazioni.

Preso atto, inoltre, che ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come novellato dall'art. 4 del D.Lgs.

n. 75/2017, con il decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione

dell'8/5/2018 – previa intesa in sede di Conferenza unificata – sono state adottate le linee di indirizzo, di natura non regolamentare, per la predisposizione del Piano da parte delle amministrazioni pubbliche.

Ai sensi di quanto previsto dal D.Lgs. n. 75/2017 e dalle predette linee guida:

- il Piano è sviluppato in prospettiva triennale e dev'essere adottato annualmente; per ciascuna annualità devono essere indicate le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso;
- il Piano dev'essere 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;
- viene 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 degli stanziamenti di bilancio;
- l'aver assolto agli obblighi della programmazione del fabbisogno di personale è una condizione necessaria per poter dar corso a nuove assunzioni di qualsiasi titolo e di qualsivoglia tipologia contrattuale, in quanto nessuna assunzione può essere effettuata se non nell'ambito e nei limiti della programmazione triennale del fabbisogno di personale (art. 6, comma 6, D.Lgs. n. 165/2001 (e s.m.i.); art. 3, comma 5, D.L. n. 90/2014);
- il Piano è oggetto di specifica forma di pubblicità e di trasparenza;
- il D.Lgs. n. 33/2013 (in materia di riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni) prevede l'obbligo di pubblicazione della dotazione organica e del costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- il DM del 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 al sistema di cui all'art. 60 del D.Lgs. n. 165/2011 deve essere effettuata entro 30 giorni dalla loro adozione (in assenza di tale comunicazione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni).
- Il Piano è regolato ai sensi del DM n. 132/2022 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione".

2. CAPACITÀ ASSUNZIONALI E SPESE DI PERSONALE

2.1 Il principio di contenimento della spesa e capacità assunzionale

Come già indicato in premessa, l'Ente di gestione delle Aree protette del Po piemontese, ai sensi dell'art. 11 della L.R. n. 19/2009 (e s.m.i.) è Ente strumentale di diritto pubblico della Regione Piemonte.

Nell'attuazione della normativa di settore in merito alla capacità assunzionale di personale dipendente va pertanto considerato come, ai sensi dell'art. 19, comma 4 L.R. n. 19/2009 (e s.m.i.), sia la Giunta regionale a definire le dotazioni organiche degli Enti di gestione.

La norma, infatti, coerentemente con quanto sopra evidenziato, prevede che al personale degli Enti di gestione delle Aree protette piemontesi si applichi "lo stesso stato giuridico ed economico del personale regionale".

È opportuno inoltre evidenziare come la Regione Piemonte, ai sensi dell'art. 29 della L.R. n. 19/2009 (e s.m.i.), eserciti nei confronti degli Enti gestori di Aree protette attività di indirizzo, coordinamento e verifica.

La Regione Piemonte, fin dall'anno 2006, nell'attuare le proprie prerogative di coordinamento e verifica, 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 del personale in quanto tali limiti per i fondi trasferiti dalla Regione agli Enti fossero già assolti a monte, nell'ambito del Bilancio regionale. Tale previsione si ritrova infatti già nella D.G.R. n. 52-3318 del 3/7/2006.

Con la D.G.R. n. 33-7927 del 23/11/2018 «*Art. 19, comma 4 della L.R. n. 19/2009 (e s.m.i.) "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 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 ter del D.Lgs.

n. 165/2001 "Testo unico sul Pubblico impiego" come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017 (c.d. "riforma Madia").

Anche in tale occasione la Regione Piemonte, nel dare indirizzi per la predisposizione dei Piani dei fabbisogni di personale, coerentemente ha stabilito che "(...) i Piani triennali dei fabbisogni per il triennio 2018-2020 e 2019-2021 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 finanziario 2019-2021 approvato con la legge regionale 19 marzo 2019, n. 9".

A tal proposito la nota attuativa della Regione Piemonte – Direzione regionale Ambiente, Governo e Tutela del territorio – Settore Biodiversità e Aree naturali (prot. in entrata dell'Ente n. 4059 dell'8/9/2021), ai sensi della determinazione dirigenziale n. 47/A1601B/2021 del 04/02/2021 e della determinazione dirigenziale n. 572/A1601B/2021 del 02/09/2021, aveva fissato la spesa massima riconosciuta all'Ente di gestione delle Aree protette del Po piemontese nell'ambito dello stanziamento sul capitolo 169754 del Bilancio di previsione finanziario 2021-2023 della Regione Piemonte.

Per l'anno 2022 la Regione Piemonte – Direzione Ambiente, Energia e territorio – Settore Giuridico legislativo - ha fornito, con nota ricevuta a protocollo dell'Ente n. 2748 del 3/6/2022 avente ad oggetto: Oneri per il personale dipendente per l'anno 2022. DGR n. 33-7927 del 23.11.2018 e D.M.

8 maggio 2018 "linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogno da parte delle pubbliche amministrazioni". Inoltre, con DGR regionale n. 1-5780 DEL 13.10.2022: "Art.6, comma 3 del D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e art. 19 della l.r. 29 giugno 2009, n. 19 "Testo unico sulla tutela delle aree naturali e della biodiversità". Approvazione seconda tranche delle proposte di dotazione organica degli Enti di gestione delle aree naturali protette anno 2022"(ns. prot. ente n. 4826/22) ha approvato la dotazione organica per l'anno di riferimento dell'Ente.

Per l'anno 2023 sono stati assegnati con nota del 27 giugno 2023 ns. prot. n. 3546/2023 i fondi di personale per l'ammontare di Euro 2.507.276,00 ai sensi delle determinazioni dirigenziali Regionale

n. 41/A16611B/2023 del 25/01/2023 e n. 450/A1611B/2023 del 23/06/2023.

Per l'anno 2024 i fondi di personale sono stati ridotti a Euro 2.398.026,00 ed è stata approvata la nuova dotazione organica (DGR 16-87/2024/XII del 2/8/2024 – prima tranche).

2.2 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, Ragioneria generale dello Stato, sono:

- retribuzioni lorde – trattamento fisso e 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 rapporto di lavoro flessibile;
- oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
- Irap;
- Oneri per il nucleo familiare se ed in quanto dovuti, buoni pasto e spese per equo indennizzo.

La Regione Piemonte con D.G.R. n. 40-6162 del 23/7/2013 ha definito inoltre gli indirizzi per la determinazione del budget e il riequilibrio delle risorse riservate al salario accessorio e all'area delle Posizioni Organizzative e Alte Professionalità degli Enti di gestione delle Aree protette regionali.

3. FACOLTÀ ASSUNZIONALI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

La Direzione regionale Ambiente, Energia e Territorio competente per materia, al fine di supportare e coordinare gli Enti di gestione nella fase di programmazione dei fabbisogni di personale secondo i dettami della normativa vigente nonché al fine di assicurare a livello di Sistema il rispetto dei vincoli di neutralità finanziaria sopra citati, ha provveduto ad aggiornare il monitoraggio già avviato negli anni onde modulare le conseguenti necessità di incremento dell'organico.

Il suddetto Settore, competente per il coordinamento degli Enti di gestione, a conclusione di tale azione di monitoraggio, effettuato anche sotto il profilo della quantificazione della spesa per il personale attualmente in servizio, resasi necessaria alla luce dell'entrata in vigore e dell'applicazione del nuovo CCNL del Comparto Funzioni locali del 21 maggio 2018, ha definito le risorse disponibili per affrontare la generale situazione di carenza di personale. In ciò ha privilegiato la risoluzione delle situazioni di più urgente criticità in termini di organico in servizio, proprie di talune strutture 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.

La Direzione regionale Ambiente, Energia e Territorio – Settore Giuridico legislativo con nota protocollo in entrata dell'Ente n. 4059 dell'8 settembre 2021, ha definito la capacità economica assunzionale nell'ambito delle risorse assegnate non riconoscendo all'Ente-Parco alcun budget per l'assunzione di Personale per l'anno 2021, neppure per i turn-over generato dai riposi a collocamento.

Ai fini della predisposizione del PTFP 2022-2024 e della dotazione organica 2022 la Regione Piemonte ha fornito, con nota ricevuta a protocollo dell'Ente n. 2748 del 3/6/2022 avente ad oggetto: Oneri per il personale dipendente per l'anno 2022. DGR n. 33-7927 del 23.11.2018 e D.M. 8 maggio 2018 *“linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogno da parte delle pubbliche amministrazioni”*, le indicazioni operative per l'anno 2022.

L'Ente non è stato autorizzato a sostituire la cessazione dal servizio del Guardiaparco – agente di vigilanza avvenuta nel 2021, è stato invece autorizzato a procedere al turnover delle cessazioni riferite all'annualità 2022.

Altresì per l'anno 2023 sono state trasferite risorse per nuove assunzioni, ma sono stati autorizzati soltanto i turn over per le cessazioni nell'anno (ns. prot. n. 3546/2023 del 27/06/2023).

Per l'anno 2024 non sono state trasferite risorse per nuove assunzioni, ma sono stati autorizzati soltanto i turn over per le cessazioni nell'anno (comunicazioni Regione Piemonte prot. 00091823 del 17.05.2024 - ns prot. 2928 e prot. 00097412 del 27.05.2024 - ns. prot. 3046 e presi atto con Decreto Presidente n. 33 del 23.07.2024 ratificato con Deliberazione di Consiglio n. 63 del 19.09.2024).

4. ASSUNZIONI DI PERSONALE CON CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO E DI SOMMINISTRAZIONE

A norma dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono *“soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...”*.

Art. 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 eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente.

Art. 31 D.Lgs. n. 81/2015: al comma 2 prevede esenzioni dai suddetti limiti quantitativi.

L'art. 50 del CCNL Comparto Funzioni Locali del Triennio 2016/2018, a valere dal 22 maggio

2018, prevede: *“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, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. (...)Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione”*.

Per quanto riguarda l'anno 2023 l'assoluta priorità è stata individuata nell'assunzione a tempo pieno e determinato di 3 agenti di vigilanza Guardiaparco per il contrasto della P.S.A. (Peste Suina Africana) che ha raggiunto una parte del territorio di competenza dell'Ente ed è stata oggetto di precise indicazioni da parte della Regione Piemonte al fine del suo contenimento. In secondo luogo si rievdenza il permanere della carenza del settore tecnico per il quale si provvede al supporto con personale interinale. Tali priorità vengono rilevate anche per l'anno 2024.

Per l'anno 2024, altresì, si è ritenuto necessario rinnovare a tempo pieno e determinato n. 1 agente di vigilanza Guardiaparco (Determinazione Dirigenziale n. 62/24) ed assumerne un nuovo a tempo pieno e determinato (Determinazione Dirigenziale n. 204/24) per il contrasto della P.S.A. (Peste Suina Africana).

5. STATO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO

5.1 L'organizzazione

L'Ente di gestione delle Aree protette del Po piemontese ha assunto l'attuale denominazione a partire dal 1°/1/2021, a seguito delle modifiche intervenute con l'entrata in vigore delle disposizioni legislative regionali di cui alla legge regionale del 27 marzo 2019, n. 11 “Modifiche normative e cartografiche alla legge regionale 29 giugno 2009, n. 19 (Testo unico sulla tutela delle aree naturali e della biodiversità)” ai sensi della quale le risorse umane, finanziarie, strumentali e patrimoniali e i connessi rapporti giuridici attivi e passivi relativi all'Ente di gestione delle aree protette del Po torinese sono confluite in quelle dell'Ente di gestione delle aree protette del Po vercellese- alessandrino, dando origine all'Ente di gestione delle aree protette del Po piemontese; tale termine, inizialmente previsto per il 1° luglio 2020, è stato prorogato dall'articolo 7 della successiva legge regionale 28 aprile 2020, n. 10 “Disposizioni relative alla proroga e al differimento dei termini previsti in leggi regionali”, al 1° gennaio 2021.

Ciò premesso, è comunque doverosa una **rappresentazione "storica"**, per quanto approssimata e sommaria, **dell'evoluzione dell'organizzazione in relazione alla performance dell'Ente**, la quale è stata interessata da mutamenti anche sostanziali sia nella visione, sia nelle modalità operative in relazione ai vincoli strutturali e finanziari degli ultimi anni.

Infatti, da una concezione iniziale di Ente che esercitava principalmente funzioni di vigilanza e di promozione dei valori ambientali tramite la didattica e la fruizione, si è passati sempre più a **proporre l'Ente come anima di un laboratorio di sostenibilità territoriale** che promuovesse la convivenza di attività umane sostenibili e valori ambientali del territorio specifico. Ciò ha portato a spostare il *focus* della *performance* amministrativa verso attività di ricerca della collaborazione territoriale, finalizzate al coinvolgimento degli attori locali attorno a progetti di sviluppo locale sostenibile (da Agenda 21 in poi). Questo Ente ha raccolto da subito la sfida avviando, **fin dal 2000** e con il supporto finanziario della Regione Piemonte, **percorsi di sperimentazioni** ove la multidisciplinarietà delle competenze cui si è fatto ricorso ha fornito indicazioni preziose per individuare le strategie di coinvolgimento del territorio, che hanno aumentato sia la credibilità dell'Ente come punto di riferimento di sovrascala per la *governance* di fasi di programmazione strategica territoriale, sia i risultati (perseguiti sia direttamente che indirettamente) di miglioramento ambientale sul territorio. **Tra i progetti più significativi** citiamo: l'individuazione dell'Area Turistica del Parco Fluviale del Po; lo Sportello Informativo INFOFIUME; il progetto sperimentale “*QualityPark*”, da cui sono discese le certificazioni ISO14001 ed EMAS, nonché il sistema di concessione del Marchio di Fornitore di Qualità Ambientale; il PISL N.A.Tu.R.A.; il progetto LIFE ECORICE; il riconoscimento MaB

Unesco del Po e della Collina torinese nel 2016.

In concomitanza a quanto sopra, la stessa organizzazione del Sistema regionale delle aree protette ha visto alcuni mutamenti, i maggiori dei quali sono in relazione alla costruzione e alla **gestione della Rete Natura 2000** sul territorio con il coinvolgimento degli Enti medesimi nei compiti istituzionali ad esse connessi.

Dal punto di vista dell'organizzazione si è passati, gradualmente ma irreversibilmente, da una concezione per la quale l'Ente di gestione, con i suoi tecnici, individuava iniziative che, molto sommariamente, si traducevano in schede di progetti da sottoporre al Settore regionale di riferimento per il finanziamento, alla **formulazione di iniziative di ampio respiro, fondate su analisi multidisciplinari condotte con il coinvolgimento di attori esterni e fornitori qualificati**, che cercavano il finanziamento sul "mercato" delle misure a Bando, regionali, nazionali e comunitarie. Questo atteggiamento di "apertura" ha permesso all'Ente, da un lato di far progredire le professionalità interne (che grazie a un costruttivo e duraturo confronto con l'esterno hanno avuto modo di consolidare i loro rapporti a scala locale, accedere a reti lunghe, impiegare tecnologie innovative, ecc.), da un altro lato di individuare alcuni profili professionali necessari alla funzionalità di una tale organizzazione, in quanto in grado di gestire in maniera coerente aspetti complessi con flessibilità e competenze.

Le deleghe agli Enti-Parco per la gestione di numerosi siti della Rete Natura 2000, oltre ad aumentare le incombenze legate alla funzione amministrativa degli Enti stessi, hanno reso ancor più evidente la **necessità di ricorrere a tali professionalità complesse** che, seppur inquadrabili nelle funzioni istituzionali (*core business*) hanno necessità di una notevole comprensione delle procedure di supporto (*back office*). Lo stesso si può dire delle professionalità connesse ai processi di ricerca e gestione delle risorse esterne (cfr. art. 22 della L.R. n. 19/2009 e s.m.i.) e del loro corretto inserimento negli strumenti e nelle procedure di programmazione dell'Ente, soprattutto laddove essi prevedano la collaborazione istituzionale anche di scala sovranazionale (a maggior ragione in un contesto dove la programmazione regionale dà segno di voler utilizzare il volano dei fondi strutturali per finanziare gli Enti di gestione con misure a bando, tipo il PSR nell'ultima programmazione).

In tutto ciò, con l'approvazione della L.R. n. 19/2009 e delle sue successive modificazioni e integrazioni, il ripensamento del Sistema regionale delle aree protette ha determinato un **incremento più che significativo nelle funzioni richieste**, senza riuscire a fornire un proporzionale aumento nelle risorse umane disponibili per la loro esplicazione. L'Ente, già in situazione di sofferenza a causa della **storica scarsa copertura dei posti in dotazione organica**, si è trovato – e si trova – così a dover ricorrere a **mezzi straordinari per assicurare la fornitura dei servizi istituzionali cui è stato chiamato a rispondere**. D'altra parte, la stessa Regione Piemonte, con diverse D.G.R., ha preso atto della gravità di tale situazione di sofferenza.

Vincoli sulle strutture amministrative e sulle disponibilità finanziarie, emersi nel corso degli anni e per diversi motivi, hanno comportato **l'impossibilità per l'Ente di integrare il proprio organico inserendo tali professionalità in maniera strutturata**, ma hanno costretto al ricorso a forme temporanee di approvvigionamento di personale, nei limiti dei vincoli strutturali e finanziari di volta in volta comunicati dal Settore regionale di riferimento. Ultimamente, il collocamento a riposo di alcuni dipendenti per anzianità ed altre cessazioni avvenute sta esponendo l'Ente a vulnerabilità non più sanabili con aumenti di efficienza e il ricorso all'adozione di tecnologie innovative o all'esternalizzazione di servizi back-office e/o istituzionali.

Al fine di provvedere alle esigenze lavorative dell'Ente si ritiene necessario prevedere il seguente fabbisogno di personale:

- n. 1 Istruttore Amministrativo per gestione pratiche amministrative del personale, gestione contratti e delle relative piattaforme elettroniche in continua evoluzione
- n. 2 Istruttore di Vigilanza (Guardiaparco) per garantire il mantenimento degli standard qualitativi e quantitativi attuali, anche in ragione del crescente effort dedicato alle tematiche faunistiche, in cui i guardiaparco/agenti di vigilanza giocano un ruolo fondamentale (gestione dell'emergenza Peste Suina Africana, monitoraggio e gestione di specie protette, esotiche, invasive, etc.).
- n. 0,5 Funzionario Tecnico (trasformazione part-time giuridico attualmente in servizio);

- n. 1 Istruttore Tecnico e n. 2 Operatori specializzati per gestione della manutenzione delle sedi e degli immobili
- n. 1 Istruttore Tecnico per la gestione progetto FERS per le procedure di appalto e procedure di appalto dei lavori.

5.2 Il personale a tempo indeterminato

La programmazione del fabbisogno di personale negli anni antecedenti al periodo previsto dal presente Piano è stata attuata in ossequio a quanto previsto dall'art. 19 della L.R. n. 19/2009 (e s.m.i.) in stretto accordo e dialogo con il competente Settore sviluppo sostenibile, biodiversità e aree naturali della Regione Piemonte ed era stata definita dalla D.G.R. n. 43-2474 del 28/3/2006 "*Art. 93, comma 2, lettera h) della Legge regionale 26 aprile 2000, n. 44 e s.m.i. Art. 49, comma 4 della Legge regionale n. 51/1997. Approvazione delle proposte di rideterminazione delle dotazioni organiche degli Enti di gestione delle Aree protette regionali*".

Con D.G.R. n. 3-4237 del 3 dicembre 2021 ad oggetto: "Art. 6, comma 3 del D. Lgs 30 marzo 2001,

n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e art. 19 della l.r. 29 giugno 2009, n. 19 "Testo unico sulla tutela delle aree naturali e della biodiversità". Approvazione seconda tranche delle proposte di dotazione organica degli Enti di gestione delle aree naturali protette anno 2021", pervenuta al protocollo dell'Ente n. 5598 del 3.12.2021 è stata approvata la dotazione organica per il 2021.

Con DGR regionale n. 1-5780 DEL 13.10.2022: "Art. 6, comma 3 del D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e art. 19 della l.r. 29 giugno 2009, n. 19 "Testo unico sulla tutela delle aree naturali e della biodiversità". Approvazione seconda tranche delle proposte di dotazione organica degli Enti di gestione delle aree naturali protette anno 2022" (ns. prot. ente n. 4826/22), è stata approvata la dotazione organica per l'anno 2022.

Con DGR regionale n. 2-7576/2023/XI del 23/10/2023: "Art. 6, comma 3 del D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e art. 19 della l.r. 29 giugno 2009, n. 19 "Testo unico sulla tutela delle aree naturali e della biodiversità". Approvazione prima tranche delle proposte di dotazione organica degli Enti di gestione delle aree naturali protette anno 2023" (ns. prot. ente n. 5838 del 09/11/23), è stata approvata la dotazione organica per l'anno 2023.

Per l'anno 2024 è stata assegnata la spesa di personale per l'ammontare pari a € 2.398.026,00 (comunicazioni Regione Piemonte prot. 00091823 del 17.05.2024 - ns prot. 2928 e prot. 00097412 del 27.05.2024 - ns. prot. 3046 e presi atto con Decreto Presidente n. 33 del 23.07.2024 ratificato con Deliberazione di Consiglio n. 63 del 19.09.2024).

Tuttavia, il numero di dipendenti dell'Ente è sempre rimasto molto al di sotto delle necessità e, alla luce delle forti limitazioni alle assunzioni di personale dall'esterno previste dalle normative che si sono susseguite, l'Ente non è stato autorizzato a procedere ad ulteriori assunzioni per un lungo periodo. Quelle effettuate a seguito di autorizzazioni anno 2021 hanno coperto solamente le necessità che erano state, negli anni, coperte con tempi determinati o figure interinali.

In questo modo, come già detto poc'anzi, si è mantenuta una **condizione di estrema criticità, accentuata dalle incombenze aumentate nel tempo a cui si sono aggiunti i pensionamenti, le mobilità volontarie c/o altre P.A. e le interruzioni volontarie dei rapporti di lavoro, di:**

- 1 Funzionario Vigilanza da aprile 2016 (turn-over non concesso)

Nell'anno 2016 non è stata autorizzata la sostituzione del pensionamento del Funzionario di Vigilanza.

Anno 2018

- 1 Funzionario Vigilanza da agosto 2018 (turn-over non concesso)
- 2 Funzionari Tecnici dal 31.12.2018 (turn-over dal 01.04.2022)

Nell'anno 2018 non è stata autorizzata la sostituzione del pensionamento del Funzionario di Vigilanza; è stato effettuato il turn-over dei 2 Funzionari Tecnici.

Anno 2020

- 1 Istruttore di Vigilanza dal 29.02.2020 (turn-over dal 16.04.2022 in area tecnica)

N.B.: Nell'anno 2022 per i turn-over a partire dal 01.04.2022 e dal 16.04.2022 si è provveduto, previa autorizzazione regionale, ad espletare le procedure concorsuali per l'assunzione di n. 2 Funzionari Tecnici ed 1 Funzionario per la Comunicazione e Promozione.

Anno 2021

- 1 Istruttore di Vigilanza dal 30.06.2021 (turn-over non concesso)

Nell'anno 2021 non è stata autorizzata la sostituzione del pensionamento dell'Istruttore di Vigilanza.

Anno 2022

- 1 Istruttore di Vigilanza dal 21.04.2022 (turn-over dal 01.03.2023)
- 1 Funzionario Amministrativo dal 15.05.2022 (turn-over effettuato con progr. tra le aree ai sensi art. 13 CCNL 16.11.2022 di n. 1 Istruttore Amministrativo dal 01.12.2023 e in attesa di concludere con assunzione di n. 1 Istruttore Tecnico)
- 1 Funzionario di Vigilanza dal 31.08.2022 (turn-over dal 01.01.2023)
- 1 Esecutore Amministrativo dal 31.10.2022 (turn-over dal 20.02.2023)

Nel corso dell'anno 2023 sono state espletate le procedure per la sostituzione dell'Istruttore di Vigilanza, del Funzionario Amministrativo, del Funzionario di Vigilanza e dell'Esecutore Amministrativo. E' ancora in corso la procedura per la sostituzione dell'Istruttore Tecnico (Ex F.A.) turno over 2022.

Anno 2023

- 1 Funzionario Tecnico dal 31.07.2023 (turn-over dal 01.04.2024)
- 0,5 Funzionario Tecnico dal 16.10.2023 (turn-over dal 01.06.2024)
- 1 Funzionario Tecnico dal 31.12.2023 (turn-over dal 01.11.2024)
- 1 Dirigente Staff dal 31.12.2023 (turn-over non concesso)

Nel corso dell'anno 2024 sono state espletate le procedure per la sostituzione dei Funzionari Tecnici; non è stato concesso il turn-over del Dirigente Staff.

Anno 2024

- 1 Dirigente dal 01.01.2024 (turn-over dal 02.01.2024).
- 1 Funzionario di Vigilanza dal 07.07.2024 (turn-over dal 01.10.2024)
- 1 Funzionario Amministrativo dal 31.08.2024 (turn-over da effettuare dal 01.02.2025)
- 1 Istruttore di Vigilanza dal 30.09.2024 (turn-over da effettuare)
- 1 Funzionario Tecnico dal 31.10.2024 (turn-over dal 01.11.2024)
- 1 Istruttore di Vigilanza dal 28.11.2024 (turn-over da effettuare)
- 1 Istruttore Amministrativo dal 11.12.2024 (turn-over dal 16.12.2024)

Nel corso dell'anno 2024 sono state espletate le procedure per la sostituzione del Dirigente, del Funzionario di Vigilanza, del Funzionario Tecnico, Istruttore Amministrativo; nell'anno 2025 si provvederà al turn-over del Funzionario Amministrativo e dei 2 Istruttore di Vigilanza.

Nel corso dell'anno 2025 è stata concessa la mobilità per n. 1 Funzionario Amministrativo a partire dal 01.04.2025.

Alla data del 01.01.2025 pertanto l'Ente ha in attivo in organico n. 40 dipendenti a tempo indeterminato, di seguito suddivisi per categoria:

- n. 1 Dirigente - Direttrice;
- n. 18 Area Funzionari e delle EQ (ex Categoria D);
- n. 20 Area Istruttori (ex Categoria C);
- n. 1 Area Operatori (ex Categoria B - ai sensi della L. 68/99 - disabili)

Va ribadito come le dotazioni organiche dei due Enti di gestione delle Aree protette del Po –quello vercellese-alessandrino e quello torinese – fossero già entrambe fortemente deficitarie rispetto alle incombenze assegnate. Per il primo, che si occupava delle Riserve naturali facenti parte del Sistema delle aree protette del Po vercellese-alessandrino, della Riserva naturale della Palude di San Genuario, della Riserva naturale di Fontana Gigante e della Riserva naturale del Torrente Orba, oltretutto, nel 2012 si aggiunse la competenza sul Parco naturale del Bosco delle Sorti della Partecipanza di Trino e sulle Riserve naturali Bric Montariolo e Castelnuovo Scrivia. Inoltre per entrambi, in vari momenti (fra il 2010 e il 2018), furono attivate le deleghe su numerosi siti della Rete Natura 2000 (Siti di Importanza Comunitaria, Zone Speciali di Conservazione e Zone di Protezione Speciale): IT1110002 Collina di Superga (ZSC); IT1110009 Bosco del Vaj e Bosc Grand (ZSC); IT1110016 Confluenza Po-Maira (ZSC); IT1110017 Lanca di Santa Marta (confluenza Po- Banna) (ZSC e ZPS); IT1110018 Confluenza Po-Orco-Malone (ZSC e ZPS); IT1110019 Baraccone (confluenza Po-Dora Baltea) (ZSC e ZPS); IT1110024 Lanca di San Michele (ZSC e ZPS); IT1110025 Po morto di Carignano (ZSC e ZPS); IT1110050 Mulino Vecchio (ZSC); IT1110070 Meisino (confluenza Po-Stura) (ZPS); IT1120007 Palude di San Genuario (ZSC); IT1120008 Fontana Gigante (Tricerro) (ZSC e ZPS); IT1120013 Isolotto del Ritano (Dora Baltea) (ZSC e ZPS); IT1120023 Isola di Santa Maria (ZSC); IT1180002 Torrente Orba (ZSC e ZPS); IT1180005 Ghiaia Grande (Fiume Po) (ZSC); IT1180027 Confluenza Po-Sesia-Tanaro (ZSC); IT1120029 Paludi di San Genuario e San Silvestro (ZPS); IT1180028 Fiume Po - tratto vercellese alessandrino (ZPS); IT1120002 Bosco della Partecipanza di Trino (ZSC e ZPS); IT1120021 Risaie vercellesi (ZPS); IT1120030 Sponde fluviali di Palazzolo Vercellese (SIC); IT1180031 Basso Scrivia (SIC); IT1180032 Bric Montariolo (SIC).

Sedi

Per essere maggiormente in contatto con il territorio su cui si sviluppano le competenze dell'Ente, sono attualmente attive 6 sedi (Castagneto Po – sede legale, Moncalieri – Vallere, Casale Monferrato, Fascarolo – Cascina Belvedere, Bosco Marengo, Morano sul Po – Grangia di Pobietto) che ospitano il personale (amministrativo, tecnico e di vigilanza). Oltre a queste strutture bisogna considerare le seguenti altre che fungono da Centri visite: Palazzo Mossi a Frassineto Po, Cascina Ressia a Crescentino, Palude San Genuario di Fontaneto Po. Infine, si evidenzia che a decorrere da dicembre 2023 è stato inaugurato il presidio c/o il Municipio di Pecetto di Valenza (AL) quale ulteriore sede per l'area vigilanza.

Nel 2024 a seguito di sopralluogo del responsabile della sicurezza il personale della Cascina di Belvedere è stato assegnato temporaneamente su altre sedi (Delibera di Consiglio n. 101/2024).

Convenzioni attive

Sono attive numerose convenzioni con soggetti diversi (Regione Piemonte, Università e Istituti di Formazione diversi, oltre a Comuni, Province, Associazioni e altri soggetti privati).

Centri di referenza faunistica regionale

Nel 2016 è stato affidato all'Ente il compito di coordinare il Centro di referenza per l'Avifauna Planiziale e, dal medesimo anno, è anche partner del Centro di referenza per l'Erpetofauna, che fa capo all'Ente di gestione delle Aree protette dell'Appennino piemontese. Inoltre, l'ex Parco del Po torinese è partner dell'Ente di gestione delle aree protette del Ticino e del lago Maggiore quale centro di referenza Ittiofauna dal 3.08.2016 (DD 301/2016 Regione Piemonte settore biodiversità e aree protette).

Quanto sopra per ribadire come il ritardo nella piena attuazione della dotazione organica "teorica", sommato all'assenza di previsioni assunzionali negli anni passati dettati da normative sempre più stringenti, unite alle previsioni di maggiori competenze richieste all'Ente, evidenzino una situazione di forte sofferenza, con particolare riferimento ad alcune categorie e profili professionali, che portano a prendere atto dell'assoluta necessità e urgenza nell'attuazione del presente Piano.

L'Ente pertanto, preso atto di quanto argomentato e motivato ai punti precedenti, rientra pienamente nella casistica delineata dalla D.G.R. n. 33-7927 del 23/11/2018 "(...) *situazioni di più urgente criticità in termini di organico in servizio, proprie di talune strutture, 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*", richiamata nella nota pervenuta dal Settore Biodiversità e Aree naturali della Regione Piemonte il 27/11/2019 (prot. arrivo Ente n. 2854). Inoltre, la Regione Piemonte ha richiesto un aggiornamento delle priorità delle esigenze di personale al fine di poter valutare l'evoluzione nell'anno 2024 nei campi della vigilanza del PSA, delle manutenzioni delle sedi e del territorio.

Nel 2024 è stata eseguita la ricognizione dei fabbisogni come richiesto dalla Regione Piemonte "Formulario di rilevazione dei fabbisogni di personale negli EGAP".

5.3 Il personale a tempo determinato - somministrazione

Con deliberazione della Giunta Regionale 20 ottobre 2017, n. 40-5803 "*Art. 19, comma 4 della l.r. 29 giugno 2009, n. 19 <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 fu autorizzato, nelle more dell'emanazione delle "Linee guida" ministeriali, ad assumere personale a tempo determinato e/o con contratto di somministrazione di lavoro.

Con nota successiva (prot. arrivo Ente n. 2609 del 21/11/2017) il Settore Biodiversità e Aree naturali della Regione Piemonte, "*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 Piano triennale dei fabbisogni e della dotazione organica da parte della Giunta regionale, assegnò i fondi per l'assunzione di personale a tempo determinato e/o con contratto di somministrazione di lavoro, in ossequio alle previsioni della suddetta D.G.R.; ha precisato inoltre come "*..... 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*".

5.4 La dotazione organica

La dotazione organica attuale dell'Ente di gestione delle Aree protette del Po piemontese è quella risultante dalla deliberazione della Giunta regionale n. 2-7576/2023/XI del 23/10/2023: "Art. 6, comma 3 del D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e art. 19 della l.r. 29 giugno 2009, n. 19 "Testo unico sulla tutela delle aree naturali e della biodiversità". Approvazione prima tranche delle proposte di dotazione organica degli Enti di gestione delle aree naturali protette anno 2023" (ns. prot. ente n. 5838 del 09/11/23).

La dotazione organica approvata è quella illustrata nella tabella sotto riportata, debitamente aggiornata con i posti vacanti derivanti dalle dimissioni volontarie di fine anno 2024 (DGR n. 16-87/2024/XII del 02.08.2024):

Ente di gestione delle Aree Protette del Po Piemontese – Aggiornamento 23.07.2024
DOTAZIONE ORGANICA
(DGR n. 16-87/2024/XII del 02.08.2024 – DP n. 33 del 23.07.2024 –
ratificato con DC n. 63 del 19.09.2024)

unità	ex categ.	profilo professionale	dotazione organica	stato di servizio	copertura oraria
1	DIR.	Direttore	100%	In servizio	Tempo pieno
1	D	Funzionario amministrativo E.Q.	100%	In servizio	Tempo pieno
1	D	Funzionario amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno
1	D	Funzionario amministrativo	100%	In servizio. Turn over 2024. Cessazione al 31.08.2024	Tempo pieno
1	D	Funzionario amministrativo	100%	In servizio da progressione tra le Aree (prima progressione)	Tempo pieno
1	C	Istruttore amministrativo	100%	In servizio (*)	Tempo pieno
1	C	Istruttore amministrativo	100%	In servizio. Turn over 2024. Cessazione all' 11.12.2024	Tempo pieno
1	C	Istruttore amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno
1	C	Istruttore amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno
1	C	Istruttore amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno
1	C	Istruttore amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno
1	C	Istruttore amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno
1	C	Istruttore amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno
1	B	Operatore esperto amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno- L. 68/1999
1	D	Funzionario tecnico	100%	Turn over 2023 da completare	Tempo pieno
1	D	Funzionario tecnico	50%	Turn over 2023 In servizio dal 1.06.2024	Tempo parziale 50%
1	D	Funzionario tecnico E.Q.	100%	In servizio	Tempo pieno
1	D	Funzionario tecnico	100%	Turn over 2023 In servizio dal 1.04.2024	Tempo pieno
1	D	Funzionario tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno
1	D	Funzionario tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno
1	D	Funzionario tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno

1	D	Funzionario tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno
1	D	Funzionario tecnico	100%	In servizio Progressione tra le Aree (seconda progressione)	Tempo pieno
1	C	Istruttore tecnico	100%	Turn over 2022 da completare	Tempo pieno
1	D	Funzionario comunicazione e promozione E.Q.	100%	In servizio	Tempo pieno
1	D	Funzionario comunicazione e promozione	100%	In servizio	Tempo pieno
1	D	Funzionario comunicazione e promozione	100%	In servizio	Tempo pieno
1	D	Funzionario comunicazione e promozione	100%	In servizio Progressione tra le Aree (terza progressione)	Tempo pieno
1	C	Istruttore comunicazione e promozione	100%	In servizio	Tempo pieno
1	D	Funzionario Vigilanza E.Q.	100%	In servizio	Tempo pieno
1	D	Funzionario Vigilanza	100%	Turn over 2024 da completare	Tempo pieno
1	D	Funzionario Vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno
1	D	Funzionario Vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno
1	C	Istruttore Vigilanza Guardiaparco	100%	In servizio	Tempo parziale 60%
1	C	Istruttore vigilanza Guardiaparco	100%	In servizio	Tempo parziale 80%
1	C	Istruttore vigilanza Guardiaparco	100%	In servizio	Tempo pieno
1	C	Istruttore vigilanza Guardiaparco	100%	In servizio	Tempo pieno
1	C	Istruttore vigilanza Guardiaparco	100%	In servizio	Tempo pieno
1	C	Istruttore vigilanza Guardiaparco	100%	In servizio	Tempo pieno
1	C	Istruttore vigilanza Guardiaparco	100%	In servizio	Tempo pieno
1	C	Istruttore vigilanza Guardiaparco	100%	In servizio	Tempo pieno
1	C	Istruttore vigilanza Guardiaparco	100%	In servizio	Tempo pieno
1	C	Istruttore vigilanza Guardiaparco	100%	In servizio	Tempo pieno
1	C	Istruttore vigilanza Guardiaparco	100%	In servizio	Tempo pieno

44 TOTALE

(*) In coerenza con i propri fabbisogni, sussistendone le condizioni di rispetto dei

parametri di sostenibilità finanziaria, l'Ente intende attuare un'ulteriore progressione tra le aree da Istruttore a Funzionario in area amministrativa, utilizzando la capacità assunzionale generata dal Funzionario amministrativo in cessazione al 31/08/2024 con procedura in deroga (art. 13 – CCNL 2109-2021) sulla base della FAQ ARAN del 28/02/2023 “CFL 209”.

5.5 Categorie protette

In attuazione del Piano Triennale Fabbisogni Personale anno 2022, la quota d'obbligo di copertura di posti di dotazione organica tramite personale disabile e appartenente ad altre categorie protette, è stata attuata secondo le indicazioni dell'art. 3, comma 1 lettera c) e comma 4, della Legge 12 marzo 1999, n. 68 (e s.m.i.) con l'assunzione dell'Esecutore amministrativo B1 a febbraio 2023.

5.6 I parametri di virtuosità dell'Ente che incidono sul piano occupazionale

La vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale, a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale, gli Enti che:

- 1) abbiano conseguito, nell'anno precedente, il saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, come previsto dall'art. 1, comma 475, della Legge n. 232/2016 (Legge di stabilità anno 2017);
- 2) abbiano trasmesso, con modalità telematiche, alla Ragioneria Generale dello Stato l'attestazione dei risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali, entro il 31 marzo (e, comunque, entro il 30 aprile) dell'anno successivo a quello di riferimento (art. 1, comma 470, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232);
- 3) abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dalla loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art. 9, comma 1 quinquies, del Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);
- 4) abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150);
- 5) abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, della Legge 27/12/2006, n. 296);
- 6) abbiano approvato il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 7) abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art.33, comma 1, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 8) abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 9) rispettino gli obblighi previsti dell'art. 9, comma 3 bis, del Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, in materia di certificazione del credito;
- 10) abbiano effettuato le comunicazioni previste dall'art. 1, comma 508, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (vincolo applicabile, dal 2018), agli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà, ai sensi dell'articolo 10, comma 5, della legge 24 dicembre 2012, n. 243); il divieto è limitato alle assunzioni di personale a tempo indeterminato e permane fino al momento dell'adempimento.

Dato atto che, in relazione ai suddetti vincoli:

- con riferimento al rispetto del precedente punto 1) la certificazione è demandata, per l'anno di competenza, al Responsabile dell'Ufficio amministrativo dell'Ente in sede di apposizione del visto di regolarità contabile al provvedimento di approvazione del presente Piano e di avvio del procedimento di assunzione di nuovo personale;
- con riferimento al rispetto del precedente punto 2) si rimanda alle previsioni della D.G.R. n. 52 - 3318 del 3/7/2006 e da ultimo alla D.G.R. n. 33-7927 del 23/11/2018, che escludeva espressamente l'Ente dall'adempimento fino all'approvazione del D.D.L. n. 330/2018, poi approvato con L.R. n. 11/2019 del 27 marzo 2019;
- con riferimento al rispetto del precedente punto 3) la certificazione è demandata, per l'anno di

competenza, al Responsabile dell'Ufficio amministrativo dell'Ente in sede di apposizione del visto di regolarità contabile al provvedimento di approvazione del presente Piano e di avvio del procedimento di assunzione di nuovo personale;

- con riferimento al rispetto del precedente punto 4) si evidenzia che l'Ente segue il Sistema di valutazione approvato dalla Regione Piemonte con D.G.R. n. 71-2681 del 21/12/2015, assegnando comunque al proprio personale sempre precisi obiettivi da raggiungere con successiva valutazione del grado di raggiungimento degli stessi come condizione indispensabile per l'erogazione della retribuzione di risultato, compatibilmente con le tempistiche di assegnazione degli obiettivi ai Dirigenti/Direttori da parte dei competenti uffici di Regione Piemonte;
- con riferimento al rispetto del precedente punto 5) si rimanda alle previsioni della D.G.R. n. 52- 3318 del 3/7/2006 e ai pareri favorevoli, per gli anni di competenza, dell'Organo di Revisione dell'Ente;
- con riferimento al precedente punto 6), il presente documento costituisce il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025-2027 ed è approvato con provvedimento dell'Ente;
- con riferimento al rispetto del parametro di cui al precedente punto 7 si evidenzia come l'attuale Dotazione organica dell'Ente (DGR n. 16-87/2024/XII del 02.08.2024) pari a 44 unità, ad oggi risulta ancora scoperta per quota parte delle cessazioni avvenute nell'anno 2022 e 2024 a fronte del continuo aumento dei carichi di lavoro e di responsabilità gestionali così come delegate dalla Regione Piemonte, pertanto tale verifica si intende effettuata e verificata con l'approvazione del presente Piano;
- riferimento al rispetto del parametro di cui al precedente punto 8) si richiama il vigente Piano triennale delle azioni positive dell'Ente, approvato con decreto del Presidente di gestione delle aree protette del Po piemontese n. 3 del 31.01.2024 col Piao 2024 ratificato con Delibera di Consiglio n. 9/2024 e successivamente integrato con il Decreto Presidente n. 33/2024 e ratificato con Delibera di Consiglio n. 63/2024 e sarà riapprovato col Piao 2025;
- con riferimento al vincolo di cui al precedente punto 9), la certificazione del rispetto delle condizioni previste dalla vigente normativa relative all'obbligo di certificazione del credito, è demandata al Responsabile dell'Ufficio amministrativo dell'Ente in sede di apposizione del visto di regolarità contabile al provvedimento di approvazione del presente Piano e di avvio del procedimento di assunzione di nuovo personale;
- con riferimento al precedente punto 10), l'Ente non risulta beneficiario di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà previsti dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di cui all'articolo 10, comma 5, della legge 24 dicembre 2012, n. 243.

Si ricorda infine come la Regione Piemonte, ai sensi dell'art. 29 della L.R. n. 19/2009 (e s.m.i.), eserciti nel confronto degli Enti gestori di Aree protette attività di indirizzo, coordinamento e verifica autorizzatoria rispetto ai punti sopra elencati.

5.7 L'individuazione del budget assunzionale

Il Decreto Legge 31/5/2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla Legge 30/7/2010, n. 122, ha introdotto, a decorrere dal 1° gennaio 2011, un regime assunzionale vincolato prevedendo, nello specifico, che gli Enti, subordinatamente alla verifica del rispetto dei parametri di virtuosità, possano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una percentuale predefinita della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente. Tale percentuale è stata oggetto di revisione ad opera di diversi interventi normativi, che l'hanno rideterminata.

È corretto in questa sede richiamare quanto già illustrato in merito alla non applicazione in modo estensivo e automatico da parte degli Enti di gestione delle limitazioni previste dalla normativa sia in materia di contenimento generale della spesa, che di spesa del personale in quanto tali limiti per i fondi trasferiti dalla Regione agli Enti siano già assolti a monte nell'ambito del Bilancio regionale.

Tale previsione, codificata con D.G.R. n. 52-3318 del 3/7/2006, ha visto negli anni successivi interventi regionali di indirizzo prima, e di controllo e verifica poi, in merito al puntuale rispetto della vigente legislazione correttamente applicata alla specificità degli Enti strumentali.

Con la D.G.R. n. 33-7927 del 23/11/2018, già citata, 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 ter del D.lgs. n. 165/2001 "Testo unico sul Pubblico impiego" come modificato dal D.lgs. n. 75/2017 (c.d. riforma Madia). Poiché la suddetta D.G.R. escludeva espressamente l'Ente dall'adempimento fino all'approvazione del D.D.L. n. 330/2018, poi approvato con L.R. n. 11/2019 del 27 marzo 2019, i medesimi indirizzi sono stati utilizzati per il triennio 2021- 2023.

In tale occasione la Regione Piemonte, nel dare indirizzi per la predisposizione dei Piani dei fabbisogni di personale, coerentemente stabiliva che "(...) 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 finanziario 2021- 2023 approvato con la legge regionale 15 aprile 2021, n. 8". Il riferimento aggiornato ai Piani triennali dei fabbisogni 2021- 2023 è stato quindi rapportato al Bilancio di previsione finanziario 2021-2023, approvato con la legge regionale 15 aprile 2021, n. 8.

A tal proposito si evidenzia come attualmente la spesa storica del personale dell'Ente fino a dicembre 2023, complessivamente di n. 45 unità (varie categorie) a tempo indeterminato, è stata successivamente ridotta a n. 44 unità, in quanto non è stato concesso il turn-over del Dirigente Staff dimesso al 31.12.2023, e la somma complessiva di Euro 2.507.276,00 (anno 2023 DGR 2-7576/2023/XI con note Regionali ns. prot. 3546/2023), è stata ridotta a Euro 2.398.026,00 (anno 2024 - DGR 16-87/2024/XII del 2/8/2024 note Regionali ns. prot. n. 22928/24 e 3046/24) sia riconducibile alle assegnazioni riconosciute dal Settore Biodiversità e Aree naturali della Regione Piemonte. Inoltre, il budget non comprende l'aggiornamento della quota I.V.C. (indennità vacanza contrattuale) ai sensi del CCNL (sottoscritto in data 16.11.2022) relativo al personale del comparto funzioni locali per il triennio 2019-2021 sottoscritto dall'Aran e dalle OO.SS. rappresentative del comparto che ha adeguato i livelli retributivi del personale delle categorie.

Alla luce di quanto esposto, si riassume nel seguito **"budget assunzionale"** previsto dai documenti di programmazione per **l'anno 2025 per assunzioni a tempo determinato**:

Anno	Budget presunto da Bilancio di previsione 2025	Importo per accantonamento omogenizzazioni* e saldo IVC attualmente non trasferita dalla Regione P.te	Assunzione di personale a T.D. e interinale **	Budget residuo
2025	€ 465.000,00	€ 238.000,00	€ 213.330,00	€ 13.670,00
2026	€ 13.670,00	€ 0,00	€ 12.150,00	€ 1.520,00
2027	€ 1.520,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 1.520,00

* Importo presunto per cessazioni già avvenute e ancora in attesa di procedura di omogenizzazione (2 Dirigenti, 5 Funzionari, 1 Istruttore e 1 Operatore).

** Assunzione presunta a tempo determinato per 1 anno di: n. 1 somministrazione lavoro istruttore tecnico (Euro 44.950,00), n. 2 Guardiaparco (Euro 83.030,00), n. 1 Istruttore Tecnico e n. 1 Istruttore Amministrativo (Euro 73.200,00). Inoltre si intende aumentare con fondi propri per il biennio 2025-2026 la percentuale di tempo parziale della funzionaria tecnica attualmente al 50% fino ad un massimo di 83,33%, in attesa che Regione Piemonte autorizzi l'aumento al 100% in forma stabile di tale figura professionale.

Per le assunzioni di personale a tempo determinato, i criteri sono stati individuati con la già citata D.G.R. 20 ottobre 2017, n. 40-5803 e precisati con la successiva nota (prot. arrivo Ente n. 2609 del 21/11/2017) per cui si rimanda al paragrafo 5.3.

6. LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2025-2027

La programmazione del fabbisogno di personale è predisposta:

- o indicando i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti (PEC dell'Ente, prot. 2748 del 3/06/2022, prot. 3546 del 27/10/23, prot. n. 2928 e 3046 del 2024) avente ad oggetto Oneri per il personale dipendente per l'anno 2022, 2023 e 2024. DGR n. 33-7927 del 23.11.2018 e D.M. 8 maggio 2018 "linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni da parte delle pubbliche amministrazioni;
- o attestando, con il presente Piano, l'assenza oggettiva di eccedenze e situazioni di sovrannumerarietà.

6.1. a) ANNO 2025 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

Le figure professionali necessarie di cui prevedere la spesa teorica rilevante ai fini del computo delle assunzioni a tempo indeterminato per gli anni pregressi, sono elencate nella tabella seguente:

Categoria	Spesa annua teorica
Istruttore Tecnico Turn over 2022*	€ 33.900,00

Il valore indicato in tabella si riferisce all'assunzione di personale per turn-over e pertanto non comprende la quota QMSA

* la richiesta inoltrata alla regione Piemonte fa riferimento alla sostituzione di un funzionario amministrativo (ex cat. D) con un Istruttore tecnico (ex cat. C) e un contestuale passaggio verticale interno di un Istruttore amministrativo (ex cat. C) a Funzionario amministrativo (ex cat. D) con selezione verticale interna.

La selezione verticale è stata effettuata a dicembre 2023. Resta da espletare la procedura per l'assunzione dell'Istruttore Tecnico (ex cat. C) sempre riferita a copertura di turn over per collocamento a riposo per l'anno 2022.

Con riferimento alle figure professionali che il presente documento prevede di acquisire dall'esterno nel prossimo triennio 2025-2027 sarà valutato il previo esperimento delle procedure di mobilità previste dal Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e altresì quanto previsto dall'utilizzo della piattaforma InPA.

6.1. b) ANNO 2025 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

Per l'anno 2025 si procederà quindi prioritariamente all'acquisizione del personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato destinato alla copertura del **turn over 2024** (autorizzazione comunicazioni Regione Piemonte prot. 00097412 del 27.05.2024 - ns. prot. 3046 e presi atto con Decreto Presidente n. 33 del 23.07.2024 ratificato con Deliberazione di Consiglio n. 63 del 19.09.2024) e alla sostituzione del **turn over 2025** previa autorizzazione per l'anno corrente.

Per il 2025 in considerazione del trasferimento di n. 1 unità nel settore amministrativo (**turn over 2025 a oggi noto**), sarà di assoluta necessità procedere con la sua sostituzione per sopperire alle molteplici esigenze dell'ufficio con particolare riferimento all'attività contabile ed economica dell'ente.

1	ex C	2 Istruttori di vigilanza - Guardiaparco	TP 100%	Turn over 2024	Vigilanza	€ 70.200,00*
---	------	--	------------	---------------------------	-----------	--------------

2	ex D	1 Funzionario Amministrativo	TP 100%	Turn over 2025	Amministrazione	€ 36.600,00*
---	------	------------------------------	------------	---------------------------	-----------------	--------------

* Il valore indicato in tabella si riferisce all'assunzione di personale per turn-over e pertanto non comprende la quota QMSA.

6.1. c) ANNO 2025 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

Inoltre, vengono richiesti, in ordine di priorità i seguenti profili professionali:

Priorità	Categoria Giuridica	Profilo professionale	Regime orario	Modalità assunzione	Area di assegnazione	Spesa teorica annua*
1	ex D	n. 1 Funzionario Tecnico	PT 50%	Trasformazione da part-time a tempo pieno	Tecnico	€ 24.000,00
2	ex C	n. 2 Guardiaparco	TP	Concorso pubblico/Mobilità esterna	Vigilanza	€ 94.600,00
3	ex C	n. 1 Istruttore Amministrativo	TP	Concorso pubblico/Mobilità esterna	Amministrativo	€ 45.418,00
4	ex C	n. 2 Istruttori Tecnici	TP	Concorso pubblico/Mobilità esterna	Tecnico	€ 90.836,00
5	ex B	n. 2 Operatori Specializzati	TP	Concorso pubblico/Mobilità esterna	Tecnico	€ 82.500,00

* I valori indicati in tabella si riferiscono all'assunzione di nuovo personale e pertanto comprendono la quota QMSA.

6.1. ANNO 2026 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

Per l'anno 2026 è necessario prevedere la sostituzione di n. 1 Funzionario tecnico cat. D in vista del collocamento a riposo di personale attualmente in servizio di area tecnica.

Sarà necessaria la previsione dell'assunzione di altro personale a tempo indeterminato, nello specifico si tratta di Guardiaparco – Agenti di Vigilanza ex cat. C1, per i quali è necessario un ulteriore stanziamento di risorse, per sopperire a nuove incombenze e carenze strutturali della dotazione organica attuale (n° 2 unità).

6.2. ANNO 2027 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

Sarà necessario provvedere all'assunzione di n. 1 funzionario tecnico-informatico (ex cat. D) per la gestione delle reti e dei sistemi informatici.

7. LA COMPATIBILITÀ DELLE AZIONI DI RECLUTAMENTO A TEMPO INDETERMINATO NEL TRIENNIO 2025-2027

Si evidenzia, come già indicato precedentemente, che la somma teorica annua disponibile per il personale a tempo indeterminato dell'Ente è stata rimodulata nel 2024 da Euro 2.507.276,00 a complessivi € 2.398.026,00 (comunicazioni Regione Piemonte prot. 00091823 del 17.05.2024 - ns prot. 2928 e prot. 00097412 del 27.05.2024 - ns. prot. 3046 e presi atto con Decreto Presidente n. 33 del 23.07.2024 ratificato con Deliberazione di Consiglio n. 63 del 19.09.2024).

8. LE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO DEL TRIENNIO 2025-2027 (vedi tab. 5.7)

La programmazione del fabbisogno di personale a tempo determinato è predisposta in attuazione della D.G.R. 20 ottobre 2017, n. 40-5803, con la quale l'Ente è stato autorizzato ad assumere personale a tempo determinato e/o con contratto di somministrazione di lavoro.

Come già evidenziato, il Settore Biodiversità e Aree naturali della Regione Piemonte, con nota prot. arrivo Ente n. 2609 del 21/11/2017, aveva inoltre precisato come *“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 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”*.

9. DOTAZIONE ORGANICA ATTUALE DEL PERSONALE DELL'ENTE al 31.12.2024

Nel corso dell'anno 2025 non sono previsti pensionamenti ma l'autorizzazione della mobilità della Funzionaria Amministrativa EQ per la quale dovrà essere prontamente garantita la sostituzione per soddisfare i livelli dei servizi attualmente erogati.

L'Ente di gestione delle Aree protette del Po piemontese illustra pertanto la seguente attuale dotazione organica:

Ente di gestione delle Aree Protette del Po Piemontese – Aggiornamento 01.01.2025 DOTAZIONE ORGANICA

(DGR n. del 02.08.2024 – DP n. 33 del 23.07.2024 – ratificato con DC n. 63 del 19.09.2024)

unità	ex categ.	profilo professionale	dotazione organica	stato di servizio	copertura oraria
1	DIR.	Direttore	100%	In servizio	Tempo pieno
1	D	Funzionario amministrativo E.Q.	100%	In servizio fino al 31.03.2025. Turn over 2025*	Tempo pieno
1	D	Funzionario amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno
1	D	Funzionario amministrativo	100%	In servizio dal 01.02.2025	Tempo pieno
1	D	Funzionario amministrativo	100%	In servizio da progressione tra le Aree (prima progressione)	Tempo pieno
1	C	Istruttore amministrativo	100%	In servizio (*)	Tempo pieno
1	C	Istruttore amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno
1	C	Istruttore amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno

1	C	Istruttore amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno
1	C	Istruttore amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno
1	C	Istruttore amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno
1	C	Istruttore amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno
1	C	Istruttore amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno
1	B	Operatore esperto amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno-L. 68/1999
1	D	Funzionario tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno
1	D	Funzionario tecnico	50%	In servizio	Tempo parziale 50%
1	D	Funzionario tecnico E.Q.	100%	In servizio	Tempo pieno
1	D	Funzionario tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno
1	D	Funzionario tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno
1	D	Funzionario tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno
1	D	Funzionario tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno
1	D	Funzionario tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno
1	D	Funzionario tecnico	100%	In servizio Progressione tra le Aree (seconda progressione)	Tempo pieno
1	C	Istruttore tecnico	100%	Turn over 2022 da completare **	Tempo pieno
1	D	Funzionario comunicazione e promozione E.Q.	100%	In servizio	Tempo pieno
1	D	Funzionario comunicazione e promozione	100%	In servizio	Tempo pieno
1	D	Funzionario comunicazione e promozione	100%	In servizio	Tempo pieno
1	D	Funzionario comunicazione e promozione	100%	In servizio Progressione tra le Aree (terza progressione)	Tempo pieno
1	C	Istruttore comunicazione e promozione	100%	In servizio	Tempo pieno
1	D	Funzionario Vigilanza E.Q.	100%	In servizio	Tempo pieno
1	D	Funzionario Vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno
1	D	Funzionario Vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno

1	D	Funzionario Vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno
1	C	Istruttore Vigilanza Guardiaparco	100%	In servizio	Tempo parziale 60%
1	C	Istruttore vigilanza Guardiaparco	100%	In servizio	Tempo parziale 80%
1	C	Istruttore vigilanza Guardiaparco	100%	In servizio	Tempo pieno
1	C	Istruttore vigilanza Guardiaparco	100%	In servizio	Tempo pieno
1	C	Istruttore vigilanza Guardiaparco	100%	In servizio	Tempo pieno
1	C	Istruttore vigilanza Guardiaparco	100%	In servizio	Tempo pieno
1	C	Istruttore vigilanza Guardiaparco	100%	In servizio	Tempo pieno
1	C	Istruttore vigilanza Guardiaparco	100%	In servizio	Tempo pieno
1	C	Istruttore vigilanza Guardiaparco	100%	In servizio	Tempo pieno
1	C	Istruttore vigilanza Guardiaparco	100%	Turn over 2024 da completare	Tempo pieno
1	C	Istruttore vigilanza Guardiaparco	100%	Turn over 2024 da completare	Tempo pieno

44 TOTALE

(*) In coerenza con i propri fabbisogni, sussistendone le condizioni di rispetto dei parametri di sostenibilità finanziaria, l'Ente intende attuare un'ulteriore progressione tra le aree da Istruttore a Funzionario in area amministrativa, utilizzando la capacità assunzionale generata dal Funzionario amministrativo in cessazione al 31/03/2025 con procedura in deroga (art. 13 – CCNL 2109-2021) sulla base della FAQ ARAN del 28/02/2023 "CFL 209".

(**) N.B. per il turnover dell'anno 2022 a seguito del pensionamento di un dipendente di ex Cat. D – Funzionario amministrativo: progressione verticale di n. 1 dipendente di ex Cat. C – Istruttore Amministrativo e assunzione di n. 1 dipendente di ex Cat. C – Istruttore tecnico.

Alla data dell'01.01.2025 la situazione dei posti autorizzati è la seguente: deve essere ancora conclusa la sostituzione del turn over anno 2022 di n. 1 Istruttore Tecnico (ex F.A. 2022) e i due istruttori di vigilanza del turn-over anno 2024.

10. PROPOSTA PER DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE DELL'ANNO 2025

Per l'anno 2025, l'Ente di gestione delle Aree protette del Po piemontese illustra la seguente proposta di dotazione organica:

unità	ex categ.	profilo professionale	dotazione organica	stato di servizio	copertura oraria
1	DIR.	Direttore	100%	In servizio	Tempo pieno
1	D	Funzionario amministrativo E.Q.	100%	In servizio fino al 31.03.2025. Turn over 2025*	Tempo pieno
1	D	Funzionario amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno
1	D	Funzionario amministrativo	100%	In servizio dal 01.02.2025	Tempo pieno
1	D	Funzionario amministrativo	100%	In servizio da progressione tra le Aree (prima progressione)	Tempo pieno
1	C	Istruttore amministrativo	100%	In servizio (*)	Tempo pieno
1	C	Istruttore amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno
1	C	Istruttore amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno
1	C	Istruttore amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno
1	C	Istruttore amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno
1	C	Istruttore amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno
1	C	Istruttore amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno
1	C	Istruttore amministrativo	100%	Concorso pubblico/ Mobilità esterna	Tempo pieno
1	B	Operatore esperto amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno- L. 68/1999
1	D	Funzionario tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno
1	D	Funzionario tecnico	50%	In servizio - 0,50 per trasformaz. in tempo pieno	Tempo parziale 50%
1	D	Funzionario tecnico E.Q.	100%	In servizio	Tempo pieno
1	D	Funzionario tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno
1	D	Funzionario tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno
1	D	Funzionario tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno
1	D	Funzionario tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno

1	C	Istruttore vigilanza Guardiaparco	100%	Turn over 2024 da completare	Tempo pieno
1	C	Istruttore vigilanza Guardiaparco	100%	Turn over 2024 da completare	Tempo pieno
1	C	Istruttore vigilanza Guardiaparco	100%	Concorso pubblico/ Mobilità esterna	Tempo pieno
1	C	Istruttore vigilanza Guardiaparco	100%	Concorso pubblico/ Mobilità esterna	Tempo pieno

51 TOTALE

(*) In coerenza con i propri fabbisogni, sussistendone le condizioni di rispetto dei parametri di sostenibilità finanziaria, l'Ente intende attuare un'ulteriore progressione tra le aree da Istruttore a Funzionario in area amministrativa, utilizzando la capacità assunzionale generata dal Funzionario amministrativo in cessazione al 31/03/2025 con procedura in deroga (art. 13 – CCNL 2109-2021) sulla base della FAQ ARAN del 28/02/2023 "CFL 209".

() N.B. per il turnover dell'anno 2022 a seguito del pensionamento di un dipendente di ex Cat. D – Funzionario amministrativo: progressione verticale di n. 1 dipendente di ex Cat. C – Istruttore Amministrativo e assunzione di n. 1 dipendente di ex Cat. C – Istruttore tecnico.**