



**Ente di gestione del
PARCO PALEONTOLOGICO ASTIGIANO**
(L. R. 3 agosto 2015, n. 19)

**PIANO TRIENNALE DEI
FABBISOGNI DI PERSONALE**

2022-2024

(Allegato alla D.C. n. 31 dell' 08/07/2022)

1. PREMESSA

L'Ente di gestione del Parco Paleontologico Astigiano, ai sensi dell'art. 11 della L.R. 19/2009 e s.m.i., è ente di diritto pubblico, strumentale della Regione Piemonte. Nell'attuazione della normativa di settore, per quanto attiene 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 compiti istituzionali con personale proprio, a cui si applica lo stato giuridico ed economico del personale regionale, rimanendo tuttavia in capo alla Giunta regionale la definizione delle dotazioni organiche degli Enti stessi.

L'art. 58 della suddetta Legge (Norme transitorie in materia di personale degli enti di gestione delle aree protette), stabiliva, fra l'altro, che, nelle more della definizione delle dotazioni organiche degli enti di gestione delle Aree protette, queste ultime venissero definite a livello di sistema e quindi corrispondendo alle dotazioni organiche complessive degli enti preesistenti all'entrata in vigore della stessa legge mentre l'art. 22, comma 2, lettera a) prevede che la Regione stessa provveda tramite assegnazioni ordinarie alla copertura degli oneri del personale.

Con D.G.R. n. 1 - 4559 del 28/01/2022 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". DGR n° 3-4237 del 3.12.2021. Approvazione della terza tranche delle proposte di dotazione organica degli Enti di gestione delle Aree naturali protette anno 2021" è stata approvata la Pianta organica dell'Ente di Gestione del Parco Paleontologico Astigiano per un totale di quattordici posti compresa la dirigenza.

Il "Piano triennale dei fabbisogni di personale" è lo strumento attraverso il quale l'Ente persegue la funzionalità e l'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 del fabbisogno di personale deve ispirarsi ai 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.

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.

Costituiscono riferimento fondamentale per la redazione del Piano, il Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione n. 18A05008 dell' 8 maggio 2018, con cui, previa intesa in sede di Conferenza unificata, sono state adottate le Linee di indirizzo, di natura non regolamentare, nonché la specifica D.G.R. n. 33-7927 del 23 novembre 2018, accompagnata dalle Direttive del Settore Regionale Giuridico legislativo n. 13/180/40/3/2022A prot. n. 67846 del 31/05/2022 che attengono alla redazione del Piano per il triennio 2022-2024.

Alla luce di quanto sopra, le principali caratteristiche del Piano sono così riassumibili:

*il Piano è adottato, previa informazione sindacale, dal Consiglio dell'Ente, su proposta del Direttore;

*il Piano è 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 deve 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;

*il nuovo concetto di dotazione organica è rappresentato dai fabbisogni strettamente correlati con un valore finanziario destinato all'attuazione del Piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base del personale in servizio e di quello connesso alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente; detto valore finanziario deve necessariamente rientrare nei limiti della spesa per il personale consentito dalla legge e degli stanziamenti di bilancio;

*il Piano è una condizione necessaria per poter dar corso a nuove assunzioni a 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. 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 D.M. 08/05/2018 specifica che la comunicazione del Piano al SICO (Sistema Conoscitivo del personale dipendente della P.A.) 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 e s.m.i. deve essere effettuata entro 30 giorni dalla loro adozione (in assenza di tale comunicazione è fatto divieto alle Amministrazioni di procedere alle assunzioni).

Con Deliberazione di Consiglio di questo Ente n. 31 dell' 08/07/2022 è stato approvato il Piano Triennale dei Fabbisogni del personale per il triennio 2022-2024.

2. CAPACITA' ASSUNZIONALI E SPESE DI PERSONALE

2.1 Principio di contenimento della spesa e capacità di assumere.

La capacità di assumere dell'Ente è determinata da quanto segue:

- l'Ente di gestione del Parco Paleontologico Astigiano è Ente di diritto pubblico, strumentale della Regione Piemonte;

- nell'attuazione della normativa di settore va considerato come sia la Giunta Regionale, ai sensi dell'art. 19, comma 4, L.R. n. 19/2009 e s.m.i., a definire la dotazione organica dell' Ente, stante il fatto che al personale dipendente si applica lo stato giuridico ed economico del personale regionale. E' opportuno inoltre evidenziare come la Regione Piemonte, ai sensi dell'art.29 della succitata Legge, eserciti, nei confronti degli Enti gestori di Aree protette, attività di indirizzo, coordinamento e verifica.

La Regione, sin dall'anno 2006, aveva precisato come non dovessero applicarsi in modo estensivo e automatico, da parte degli Enti di gestione delle Aree protette, le limitazioni previste dalla normativa, sia in materia di contenimento generale della spesa, che di spesa del personale, in quanto tali limiti, con riguardo ai fondi trasferiti dalla Regione agli Enti, devono essere rispettati a monte, nell'ambito del Bilancio regionale (v. D.G.R. n. 52-3318 del 03/07/2006).

Con D.G.R. n. 33-7927 del 23/11/2018 sono stati forniti agli Enti di gestione delle Aree naturali protette gli 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. 6ter del D. Lgs n. 165/2001 "Testo unico sul Pubblico impiego" come modificato dal D. Lgs n. 75/2017 (cd. "riforma Madia"). Anche in tale occasione la Regione Piemonte ha stabilito 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 2018 -2020 approvato con la legge regionale 5 aprile 2018, n. 4"*.

A tal proposito le già citate Direttive del Settore Regionale Giuridico legislativo, di cui alle DD.DD. n. 20/A1600A/2022 del 26/01/2022 e n. 213/A1611B/2022 del 23/05/2022, fissano la spesa massima consentita all'Ente nell'ambito dello stanziamento sul capitolo 169754 del Bilancio di previsione per gli esercizi finanziari 2022 - 2024 della Regione Piemonte approvato con la legge regionale 29 aprile 2022 n. 6.

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 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 rapporto 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:

- spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (Corte dei Conti, Sez. Autonomie, n.21/2014);
- oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
- spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo (non richiesta);
- spese sostenute per il personale comandato presso altre Amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle Amministrazioni utilizzatrici;
- altre spese escluse ai sensi della normativa vigente, da specificare con il relativo riferimento normativo.

Va ricordato come la Regione Piemonte, con D.G.R. n. 40-6162 del 23/07/2013, abbia definito gli indirizzi per la determinazione del budget e per 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 DI ASSUNZIONE DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Il Settore Regionale Giuridico legislativo, 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 finanziari di neutralità finanziaria sopra citati, ha provveduto ad aggiornare un monitoraggio avviato nell'anno 2016, onde verificare puntualmente la consistenza del personale in servizio presso tutti gli Enti di gestione, al netto delle cessazioni verificatesi e previste, onde modulare le conseguenti necessità di incremento dell'organico.

A conclusione di tale azione di monitoraggio, il Settore stesso ha definito le risorse disponibili per affrontare la generale situazione di carenza di personale, privilegiando la risoluzione delle situazioni di più urgente criticità, in termini di organico in servizio.

La disponibilità economica per assunzioni presso l'Ente, alla luce dei conteggi integrativi effettuati, risulta pertanto fissata nei seguenti termini:

PERSONALE DIRIGENTE	PERSONALE NON DIRIGENTE
Anno 2022: € 0,00	Anno 2022: € 55.330,00
Anno 2023: € 0,00	Anno 2023: € 0,00
Anno 2024: € 0,00	Anno 2024: € 0,00

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

Alla luce di quanto sancito con la già citata D.G.R. n.40-5803 del 20 ottobre 2017, l'Ente ha provveduto ad avviare, con D.C. n. 11 - 65 del 28/11/2017, un piano per le assunzioni a tempo determinato, nel rispetto della normativa vigente in materia (D. Lgs. 165/2001 come modificato dal D. Lgs. 25 maggio 2017, n.75; D.L. n. 78/2010; D. Lgs. n. 81/2015; Deliberazione della sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 1/2017) e dei vincoli di Bilancio.

Successivamente, con D.C. n. 04 del 28/01/2022 sono stati dati al Direttore alcuni indirizzi in merito al turn over del personale a tempo indeterminato, alle assunzioni di personale a tempo determinato o assunto con forme di lavoro flessibile per gli anni 2022-2024.

5. STATO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO

5.1 L'organizzazione.

L'Ente di gestione del Parco Paleontologico Astigiano è istituito a far data dal 1/1/2016 con L.R. n. 19/2015, di modifica della L.R. n. 19/2009.

Con D.C. n. 3 - 28 del 04/06/2018 è stato definito il nuovo assetto organizzativo dell'Ente che prevede, oltre alla Direzione, quattro Aree (1 -Amministrazione e Affari generali, 2 -Museo Paleontologico, 3 -Promozione e educazione ambientale, 4 -Vigilanza, biodiversità, gestione e pianificazione del territorio).

5.2 Il personale a tempo indeterminato.

Con D.G.R. n. 43-2474 del 28/03/2006, la Regione Piemonte aveva approvato una dotazione organica dell'allora Ente di gestione dei Parchi e Riserve Naturali Astigiani pari a 16 dipendenti a tempo pieno.

Con la succitata D.G.R. n. 1 - 4559 del 28/01/2022 è stata approvata la dotazione organica dell'Ente di Gestione del Parco Paleontologico Astigiano per un totale di quattordici posti compresa la dirigenza.

Alla luce delle sostanziali limitazioni alle assunzioni fino ad oggi intervenute, i dipendenti a tempo indeterminato attualmente in servizio presso l'Ente sono 11 a tempo pieno come di seguito suddivisi per categoria:

- n. 1 Dirigente;
- n. 4 Categoria D ;
- n. 5 Categoria C ;
- n. 1 Categoria B.

5.3 Il personale a tempo determinato e in somministrazione.

Richiamato quanto riportato al precedente punto 4, si ricorda come il Settore Regionale competente, con nota prot. n.4800 del 19/12/2018, precisò che *"nelle more del processo di riequilibrio e riassetto dell'organico del sistema, da operarsi tramite le procedure di assunzione di personale a tempo indeterminato, gli Enti che dispongono o che disporranno di un avanzo vincolato alle spese per il personale, 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"*.

A gennaio 2022 è giunto a conclusione il contratto, stipulato con trattativa diretta tramite MEPA con una Ditta di somministrazione di lavoro interinale, per la ricerca di un soggetto di categoria C1, a tempo pieno, profilo professionale "Istruttore tecnico".

Dal 09 marzo sino all'08 maggio 2022, con trattativa diretta su MEPA con una Ditta di somministrazione di lavoro interinale, è stato assunto un soggetto di categoria D1, part-time al 50%, profilo professionale "Funzionario amministrativo".

Dal mese di febbraio 2022 e sino alla fine del mese di luglio 2022 l'Ente ha assunto, sempre con trattativa diretta stipulata tramite MEPA con una Ditta di somministrazione di lavoro interinale, due soggetti di categoria C1, a tempo pieno, profili professionali "Istruttore tecnico" ed "Istruttore amministrativo". Per questi soggetti si provvederà, alla conclusione del periodo, alla eventuale proroga secondo le necessità dell'Ente, anche in riferimento al budget disponibile dei fondi del personale assegnati per l'anno in corso in relazione alle assunzioni da effettuare per posti autorizzati e non ancora coperti.

5.4 La dotazione organica attuale.

La dotazione organica dell'Ente, approvata con D.G.R. n. 1 - 4559 del 28/01/2022 presenta la seguente situazione:

Categoria di ingresso	Profilo	Stato servizio	Copertura	Posizione Economica	Note
Dirigente	Direttore	In servizio	100	Dir.	
D	Funzionario amm.vo	In servizio	100	D6	
D	Funzionario tecnico	In servizio	100	D3	
D	Funzionario tecnico	In servizio	100	D7	
D	Funzionario tecnico	In servizio	100	D1	
D	Funzionario Responsabile Vigilanza	Da assumere	100	D1	
C	Guardiaparco	Da assumere	100	C1	
C	Guardiaparco	Collocato a riposo dal 01/10/2021	100	C6	
C	Guardiaparco	In servizio	100	C6	
C	Guardiaparco	In servizio	100	C6	
C	Istruttore amm.vo	In servizio	100	C6	
C	Istruttore amm.vo	In servizio	100	C3	
C	Istruttore tecnico	In servizio	100	C6	
B	Esecutore amministrativo	In servizio	100	B8	

5.5 Categorie protette.

Con riferimento agli obblighi di cui alla Legge n. 68/1999 e s.m.i., preso atto della quantificazione del personale in servizio così come indicato al punto 5.2, risulta non cogente la quota di cui all'art. 3 della Legge 12 marzo 1999, n.68, poichè gli occupati presso l'Ente parco sono meno di 15 non si applicano obblighi assunzionali per le categorie protette.

5.6 L'individuazione del budget per le assunzioni.

La materia delle assunzioni di personale nella Pubblica Amministrazione è molto varia ed è stata oggetto nel corso degli anni di numerose revisioni ad opera di diversi interventi normativi.

E' peraltro fondamentale richiamare quanto già esposto in merito alla non applicazione, in modo estensivo ed 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 devono essere rispettati nell'ambito del Bilancio regionale. Tale previsione, codificata con D.G.R. n. 52-3318 del 03/07/2006, ha visto negli anni vari interventi regionali di indirizzo prima, e di controllo e verifica poi, in merito al puntuale rispetto della vigente normativa, correttamente applicata alla specificità degli Enti strumentali.

Con D.G.R. n. 33-7927 del 23/11/2018 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 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 2018 - 2020 approvato con la legge regionale 5 aprile 2018, n.4”.

La spesa storica del personale dell'Ente è riconducibile alle assegnazioni riconosciute dal competente Settore Regionale.

A tal proposito la somma complessiva già assegnata per l'anno 2022 risulta pari a € 785.730,00=.

Alla luce di quanto esposto, si riassume di seguito la disponibilità dell'Ente per nuove assunzioni a tempo indeterminato da realizzare nel triennio 2022-2024:

Anno	Budget	Avanzo presunto anno 2021	Importo personale dirigenziale	Importo personale categorie	Budget residuo presunto*
2022	55.330,00			55.330,00	
2023	0				
2024	0				

* Avanzo teorico vincolato per tempi determinati.

5.7 I criteri di calcolo degli oneri per nuove assunzioni.

Per ciascuna figura professionale la spesa teorica rilevante ai fini del computo delle assunzioni effettuabili nel limite del "budget" disponibile è la seguente:

anno	Categoria	Spesa annua teorica
2022	D	€ 55.330,00
2023	-----	Da definire
2024	-----	Da definire

6. LA PROGRAMMAZIONE DI FABBISOGNO DEL 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 preposti;
- attestando, con il presente Piano, l'assenza oggettiva di eccedenze e personale in sovrannumero.

6.1 ANNO 2022 - Acquisizioni di personale a tempo indeterminato.

Nell'anno 2022 è prevista ed autorizzata l'assunzione di un funzionario di categoria D a tempo pieno, profilo professionale "Funzionario amministrativo".

6.2 ANNO 2023 - Acquisizioni di personale a tempo indeterminato.

Nell'anno 2023 non è prevista alcuna nuova assunzione di personale.

6.3 ANNO 2024 - Acquisizioni di personale a tempo indeterminato.

Nell'anno 2024 non è prevista alcuna assunzione di personale.

7. IL TURN OVER DEL PERSONALE IN SERVIZIO A TEMPO INDETERMINATO

7.1 ANNO 2022 - Turn over personale a tempo indeterminato.

Richiamata la comunicazione del Settore Regionale Biodiversità e Aree naturali n. 100102 dell'08/09/2021 relativamente al turn over dell'istruttore di vigilanza oggetto di pensionamento dal

01/10/2021, la succitata nota del Settore Regionale Giuridico legislativo n. 13/180/40/3/2022A prot. n. 67846 del 31/05/2022 prevede ed autorizza il turn over di tale profilo.

E' invece in corso di svolgimento, per quanto riguarda il turn over del posto da istruttore di vigilanza collocato a riposo dal 01 dicembre 2020 la procedura concorsuale, bandita con D.D. n. 38 del 02/03/2022.

Sono state anche avviate le pratiche per il turn over del posto da funzionario di vigilanza collocato a riposo dal 01 gennaio 2021.

7.2 ANNO 2023 - Turn over personale a tempo indeterminato.

Nel 2023 è previsto il collocamento a riposo del posto da esecutore amministrativo.

7.3 ANNO 2024 - Turn over personale a tempo indeterminato.

Nel 2024 è previsto il collocamento a riposo del posto da funzionario tecnico paleontologo.

8. LA COMPATIBILITÀ DELLE AZIONI DI RECLUTAMENTO A TEMPO INDETERMINATO TRIENNIO 2022-2024

Le azioni di reclutamento dettagliate al precedente punto 6 sono compatibili con il budget a disposizione dell'Ente, a seguito di specifica assegnazione 2022, pari a € 55.330,00.

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, approvato con la legge regionale 29 aprile 2022, n. 6, non superando, con le azioni di reclutamento programmate, la spesa massima riconosciuta dal Settore Regionale Giuridico legislativo.

9. LE ASSUNZIONI DI PERSONALE APPARTENENTE ALLE CATEGORIE PROTETTE DEL TRIENNIO 2022-2024

Nell'attuazione del presente Piano, l'Ente si fa carico degli obblighi eventualmente imposti dalla Legge 12 marzo 1999, n. 68 e s.m.i., prendendo atto dell'esclusione del personale appartenente alle categorie protette sia dai vincoli in materia di assunzioni, che da quelli relativi alla spesa storica, così come previsto dall'art. 7, comma 6 del D.L. n. 101/2013 e dall'art. 3, comma 6, del D. L. n.90/2014.

Poichè gli occupati presso l'Ente parco sono meno di 15 non si applicano obblighi assunzionali per le categorie protette.

Infatti, ai sensi della Direttiva del Ministero della PA n. 1/2019: "Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette", i lavoratori esclusi dalla base di calcolo per la determinazione del numero di soggetti disabili da assumere sono tra gli altri:

- i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore
- i lavoratori con contratto a tempo determinato di durata fino a sei mesi,
- i dirigenti
- i lavoratori a domicilio (...)

10. LE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO DEL TRIENNIO 2022-2024

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 con contratto di somministrazione di lavoro.

Come già evidenziato, il Settore Regionale competente, con nota prot. n. 4800 del 19/12/2018, precisò che *“nelle more del processo di riequilibrio e riassetto dell'organico del sistema, da operarsi tramite le procedure di assunzione di personale a tempo indeterminato, gli Enti che dispongono o che disporranno di un avanzo vincolato alle spese per il personale, 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”*.

Ad integrazione di quanto succitato, questo Ente provvede poi ad integrare di anno in anno la disponibilità dei fondi regionali con una quota parte di fondi propri derivanti dall'attività di tipo commerciale svolta quale Museo Paleontologico.

9.1 ANNO 2022 - Acquisizioni di personale a tempo determinato e di somministrazione.

Di seguito si evidenziano i profili professionali interessati:

N.	Categoria Giuridica	Profilo professionale	Regime orario	Modalità assunzione	Servizio di assegnazione	note
1	C1	Istruttore tecnico	100%	Agenzia interinale	Museo Paleontologico	In servizio dal 01 febbraio 2022 e sino al 31 luglio 2022 Si provvederà, alla conclusione del periodo, alla eventuale proroga secondo le necessità dell'Ente, anche in riferimento al budget disponibile dei fondi del personale assegnati per l'anno in corso in relazione alle assunzioni da effettuare per posti autorizzati e non ancora coperti.
1	C1	Istruttore tecnico	50%	Agenzia interinale	Museo Paleontologico	In servizio dal 01 agosto 2022 e sino al 31 gennaio 2023
1	C1	Istruttore amministrativo	100%	Agenzia interinale	Uffici Ente	In servizio dal 01 febbraio 2022 e sino al 31 luglio 2022, già prorogato sino al 28 febbraio 2023
1	D1	Funzionario amministrativo	50%	Agenzia interinale	Uffici Ente	In servizio dal 09 marzo 2022 all'08 maggio 2022

9.2 ANNO 2023 - Acquisizioni di personale a tempo determinato e di somministrazione.

Come già indicato al punto precedente, nel 2023 dovrebbe concludersi il contratto relativo al posto da istruttore tecnico, posizione economica C1, part time al 50%, ed il contratto relativo al posto da istruttore amministrativo, posizione economica C1, a tempo pieno.

Per quanto attiene a nuove possibili acquisizioni relative all'anno 2023, si ritiene di operare in analogia con l'anno 2022 in base alle reali disponibilità.

9.3 ANNO 2024 - Acquisizioni di personale a tempo determinato e di somministrazione.

Per quanto attiene alle possibili acquisizioni relative all'anno 2024, si rinvia al previsto aggiornamento del presente Piano, stante la necessità di valutare il budget disponibile.

11. DOTAZIONE ORGANICA DEL PERSONALE DELL'ENTE.

L'Ente di gestione del Parco Paleontologico Astigiano, ai sensi di quanto stabilito dalla D.G.R. n. 33-7927 del 23/11/2018, nell'approvare il presente Piano triennale dei Fabbisogni del proprio personale per il triennio 2022-2024, adotta la seguente dotazione organica:

Categoria di ingresso	Profilo	Stato servizio	Copertura %	Posizione Economica	Note
Dirigente	Direttore	In servizio	100	Dir.	
D	Funzionario amm.vo	In servizio	100	D6	
D	Funzionario amm.vo	DA ASSUMERE	100	D1	autorizzato con il presente Piano dei Fabbisogni
D	Funzionario tecnico	In servizio	100	D3	
D	Funzionario tecnico	In servizio	100	D7	
D	Funzionario tecnico	In servizio	100	D1	
D	Funzionario di Vigilanza	DA ASSUMERE	100	D1	turn-over di soggetto collocato a riposo dal 01 gennaio 2021
C	Guardiaparco	DA ASSUMERE	100	C1	turn-over di soggetto collocato a riposo dal 01 dicembre 2020 , tramite concorso bandito con D.D. n. 38/2022 in corso di svolgimento
C	Guardiaparco	DA ASSUMERE	100	C1	turn-over di soggetto collocato a riposo dal 01 ottobre 2021, autorizzato con il presente Piano dei Fabbisogni, tramite accesso alla medesima graduatoria di cui al concorso bandito con D.D. n. 38/2022 in corso di svolgimento
C	Guardiaparco	In servizio	100	C6	
C	Guardiaparco	In servizio	100	C6	
C	Istruttore amministrativo	In servizio	100	C6	
C	Istruttore amministrativo	In servizio	100	C3	part time al 50% dal 01/04/2022
C	Istruttore tecnico	In servizio	100	C6	
C	Esecutore amministrativo	In servizio	100	B8	

ENTE DI GESTIONE DEL PARCO PALEONTOLOGICO ASTIGIANO

ALLEGATO - SINTESI DEI COSTI A REGIME (ANNO 2022)

Profilo	Stato servizio	Copertura %	Posizione Economica	Costo (€)
Direttore	In servizio	100	Dirigente	122.934,37
Funzionario amm.vo	In servizio	100	D6	62.638,74
Funzionario amm.vo	DA ASSUMERE	100	D1	55.330,00
Funzionario tecnico	In servizio	100	D7	67.640,20
Funzionario tecnico	In servizio	100	D3	45.825,17
Funzionario tecnico	In servizio	100	D1	42.795,42
Funzionario Vigilanza	DA ASSUMERE	100	D1	43.903,14
Guardiaparco	DA ASSUMERE	100	C1	44.054,44
Guardiaparco	DA ASSUMERE	100	C1	44.054,44
Guardiaparco	In servizio	100	C6	46.643,81
Guardiaparco	In servizio	100	C6	46.895,35
Istruttore amm.vo	In servizio	100	C6	45.829,23
Istruttore amm.vo	In servizio	100	C3	43.249,07
Istruttore tecnico	In servizio	100	C6	44.744,32
Esecutore amministrativo	In servizio	100	B8	38.225,79
			TOTALE	785.730,00