



ENTE DI GESTIONE DELLE AREE PROTETTE DELLE ALPI MARITTIME

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025

(art. 6, commi da 1 a 4, D.L. 9 giugno 2021 n. 80, convertito, con
modificazioni, in L. 6 agosto 2021 n. 113)

Approvato con Deliberazione del Consiglio n. 17 del 27 marzo 2023

Indice

<u>Premessa</u>	pag. 3
<u>Sezione 1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione</u>	pag. 5
1.1. Informazioni relative all'Ente	
1.1.1. Profilo istituzionale	
1.1.2. Organi istituzionali dell'Ente	
<u>Sezione 2. Valore pubblico, performance e anticorruzione</u>	pag. 8
Sottosezione 2.1. Valore pubblico	
Sottosezione 2.2. Performance	
Sottosezione 2.3. Rischi corruttivi e trasparenza	
Sottosezione 2.4. Indicazioni in materia di efficientamento energetico	
<u>Sezione 3. Organizzazione e capitale umano</u>	pag. 10
Sottosezione 3.1. Struttura organizzativa	
3.1.1. Organigramma	
3.1.2. Livelli di responsabilità organizzativa	
3.1.3. Ampiezza media delle Unità Organizzative	
Sottosezione 3.2. Organizzazione del lavoro agile	
3.2.1. Condizionalità e fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali)	
3.2.2. Obiettivi dell'Ente	
3.2.3. Contributi al miglioramento della performance	
Sottosezione 3.3. Piano triennale dei fabbisogni del personale	
Sottosezione 3.4. Formazione del personale	
3.4.1. Principi della Formazione	
3.4.2. Finalità triennale del Piano Formativo	
3.4.3. Destinatari	
3.4.4. Programma formativo per il triennio 2023/2025	
<u>Sezione 4. Monitoraggio</u>	pag. 19

Premessa

Con il presente documento di programmazione strategica l'Ente di gestione delle Aree Protette delle Alpi Marittime dà attuazione a quanto sancito nell'art. 6, commi 1 e 4, del decreto legge del 9 giugno 2021 n. 80 (convertito, con modificazioni, in legge del 6 agosto 2021 n. 113), che ha introdotto l'obbligo per le Pubbliche Amministrazioni di adottare il Piano integrato di attività e organizzazione (di seguito, "PIAO").

Il PIAO ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di innovazione e semplificazione dei processi e dell'attività amministrativa, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni.

Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali;
- c) gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al Piano triennale dei fabbisogni del personale;
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione;
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno;
- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni;
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

In particolare, il PIAO sostituisce - assorbendoli - i seguenti strumenti di programmazione già previsti dalla normativa e, in particolare:

- il Piano della performance, poiché definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il collegamento tra performance individuale e risultati della performance organizzativa;
- il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e il Piano della Formazione, poiché definisce la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo;
- il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale, poiché definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
- il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT);
- il Piano delle Azioni Positive tendenti ad assicurare "La rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione - PNA e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del D.Lgs. n. 33/2013) e nel rispetto di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica

Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

L'art. 6 del sopra citato decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione individua modalità semplificate per le Pubbliche Amministrazioni con meno di 50 dipendenti. In particolare, tali Amministrazioni devono riportare nel proprio PIAO quanto segue.

- Le attività relative alla mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del Decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a: a) autorizzazione/concessione; b) contratti pubblici; c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi; d) concorsi e prove selettive; e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.
- La compilazione delle sezioni di cui all'art. 4, comma 1, lett. a), b) e c), n. 2 del suddetto Decreto.
 - a) Struttura organizzativa
 - b) Organizzazione del lavoro agile
 - c) Piano triennale dei fabbisogni di personale (evidenziando solo la programmazione delle cessazioni dal servizio).

Ai sensi degli artt.7 e 8, comma 2, del citato decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, il termine per l'approvazione del PIAO è il 31 gennaio che, in caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, è differito di trenta giorni successivo a quello di approvazione dei bilanci. In conformità a quanto disposto dall'art.11-bis del Decreto Legge 29 dicembre 2022 n. 198, tenuto conto del differimento al 30 aprile del termine per l'approvazione dei bilanci da parte degli enti locali introdotto con la legge di bilancio, per il 2023 il termine per l'adozione del PIAO è stato fissato entro il 31 marzo 2023.

Sulla base del quadro normativo di riferimento sopra esposto e considerato che la dotazione organica dell'Ente di gestione delle Aree Protette delle Alpi Marittime, al 31 dicembre 2022, non supera le 50 unità, il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è predisposto in modalità semplificata ai sensi dell'art. 7 del sopra citato Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 e secondo la "guida alla compilazione" allegata al predetto D.M.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Ente	Ente di gestione delle Aree Protette delle Alpi Marittime
Sede legale e amministrativa	Piazza Regina Elena n.30 – 12010 Valdieri (CN)
Sedi operative	Via S. Anna 34 - 12013 Chiusa Pesio (CN) Strada Provinciale per San Giacomo n.12 - Loc. Casermette - 12010 Entracque (CN)
Presidente	Piermario Giordano
Direttore	Luca Gautero
Codice fiscale	96009220045
Partiva Iva	01797320049
PEC	apam@pec.areeprotettealpimarittime.it
Indirizzo email	info@areeprotettealpimarittime.it
Sito web istituzionale	https://www.areeprotettealpimarittime.it/
Data di costituzione	01/01/2016
Numero dipendenti al 31 dicembre dell'anno precedente	46 ¹

1.1. Informazioni relative all'Ente

1.1.1. Profilo istituzionale

L'Ente di gestione delle Aree protette delle Alpi Marittime, istituito dalla Legge Regionale 29 giugno 2009 n. 19 e s.m.i. "Testo unico sulla tutela delle aree naturali e della biodiversità" (art.12), è un ente strumentale della Regione Piemonte dotato di personalità giuridica di diritto pubblico e inserito nel Sistema delle aree naturali protette regionali, coordinato dal Settore regionale competente.

L'Ente gestisce dal 1° gennaio 2016 due Parchi naturali (il Parco naturale delle Alpi Marittime e il Parco naturale del Marguareis, originariamente dotati di amministrazione autonoma) e otto Riserve naturali (Grotte del Bandito, Rocca San Giovanni - Saben, Crava Morozzo; Ciciu del Villar, Sorgenti del Belbo, Grotte di

¹ Dipendenti effettivi n. 47, di cui n. 2 unità a tempo parziale (part time 50%).

Bossea, Benevagienna, Grotte di Aisone), distribuite su un ampio territorio (dalle Alpi all'Alta Langa passando per la pianura) e nate per tutelare alcuni tra i più importanti siti di interesse naturalistico, archeologico e paleontologico della provincia di Cuneo.

Dal 1° giugno 2019 l'Ente gestisce inoltre 20 aree della Rete Natura 2000, che interessano aree di particolare interesse naturalistico poste in Provincia di Cuneo, ma del tutto o in parte fuori dai confini dei due Parchi naturali e delle otto Riserve.

Si tratta di un mosaico di territori, localizzati in una vasta area (una superficie totale gestita di 98.922,54 ettari) che si estende dalle Alpi alla pianura e fino alla Langa, interessando complessivamente ben 45 Comuni; il che rende l'Ente la più vasta area naturale protetta piemontese.

Il mandato dell'Ente deriva dai principi fondamentali espressi dall'art.1 della Legge 394/1991 "Legge quadro sulle aree protette" che in attuazione degli artt. 9 e 32 della Costituzione e nel rispetto degli accordi internazionali intende "garantire e promuovere (...) la conservazione e la valorizzazione del patrimonio naturale del paese".

La politica dell'Ente, pertanto, è indirizzata verso la tutela delle risorse naturali attraverso strategie di gestione sostenibili. In particolare, in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della Legge Regionale n. 19/2009, l'Ente persegue le seguenti finalità.

- a) Tutela delle risorse naturali del territorio, volte a garantire la tutela della fauna esistente nonché a creare le condizioni per il ripristino e l'aumento della biodiversità (in tale senso, le attività di tutela del territorio hanno portato al ritorno del lupo e del gipeto, specie scomparse da almeno un centinaio di anni), e svolgimento di attività di gestione sostenibile del territorio in sinergia con le istituzioni locali, come quelle legate alla valorizzazione delle produzioni agricole e dei prodotti tipici locali attraverso progetti specifici (coltivazione della segale e lavanda) e tramite il Marchio di qualità per i prodotti del Parco.
- b) Promozione della fruizione sociale e sostenibile delle aree protette e diffusione della cultura e dell'educazione ambientale, tramite lo sviluppo di una ricca offerta di attività (accompagnamenti di comitive, visite tematiche, serate di approfondimento, allestimento stand e partecipazioni a sagre e fiere, conferenze, convegni, lezioni, manifestazioni ed eventi culturali).
- c) Sostegno della fruizione didattica e supporto alle scuole di ogni ordine e grado e alle università sulle tematiche dell'ambiente e dell'educazione alla sostenibilità, tramite l'offerta di un ampio programma di servizi didattici da parte del personale dell'Ente e delle Guide Parco specificatamente formate dall'Ente stesso (accompagnamenti a scolaresche, incontri in classe, proiezioni presso le scuole, supporto agli insegnanti, servizi sociali come accompagnamenti a scopo ricreativo rivolti a Scout, Parrocchie, Centri estivi).
- d) Partecipazione attiva alle strategie generali della rete ecologica regionale tramite gestione in delega o subdelega di numerose aree della Rete Natura 2000, messa a disposizione del personale per lo svolgimento di attività connesse alle esigenze del sistema regionale delle aree naturali protette (tavoli di lavoro su problematiche amministrativo contabili, pianificatorie, relative a vigilanza, gestione dei dati naturalistici, comunicazione e promozione, gestione faunistica), agendo anche da ente attuatore per la Regione di progetti comunitari. L'Ente, inoltre, in collaborazione con altri Enti di gestione piemontesi, è coordinatore di tre Centri di Referenza

regionale della biodiversità: il Centro per la Conservazione e la Gestione dei Grandi Carnivori, che sviluppa strategie e azioni per la conservazione e la gestione del lupo e della lince sul territorio regionale e per lo sviluppo di forme di convivenza stabile tra le due specie e le attività umane; il Centro Regionale per la Biodiversità Vegetale "Emile Burnat", il cui obiettivo è la conservazione della ricchezza botanica piemontese, il censimento e monitoraggio scientifico delle specie vegetali, l'approfondimento e l'aggiornamento delle conoscenze floristiche relative all'intero territorio delle Alpi Liguri e Marittime; il Centro di Referenza denominato "Avvoltoi e rapaci alpini", di cui l'Ente è stato individuato dalla Regione Piemonte come titolare in associazione con l'Ente di Gestione delle Aree Protette delle Alpi Cozie, che coordina il monitoraggio delle specie in tutto il territorio regionale a esclusione del territorio del suddetto Ente associato.

- e) Promozione della partecipazione dei cittadini attraverso forme associative a sostegno delle azioni volte al raggiungimento delle finalità dell'area protetta.
- f) Valorizzazione del patrimonio storico-culturale e architettonico e promozione di iniziative di sviluppo compatibile con l'ambiente per favorire le attività produttive e lo sviluppo delle potenzialità turistiche e delle forme di fruizione che realizzano una equilibrata integrazione delle attività umane con la conservazione degli ecosistemi naturali.

1.1.2. Organi istituzionali dell'Ente

L'Ente di gestione delle Aree Protette delle Alpi Marittime è composto dai seguenti organi istituzionali:

- il Presidente, che ha funzioni di gestione e rappresentanza legale dell'Ente;
- il Consiglio, costituito da 6 membri e nominato con decreto del Presidente della Giunta Regionale su designazione della Comunità delle aree protette e dei Comuni il cui territorio rappresenta più del 25% della superficie complessiva dell'Ente, cui spettano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo per la definizione dei fondamentali finanziari, programmatori, pianificatori, regolamentari e di controllo;
- la Comunità delle aree protette, composta dal Presidente della Provincia di Cuneo, dai Presidenti delle Unioni montane e dai sindaci dei comuni sul cui territorio insiste l'Ente di gestione (Unioni montane delle Alpi del Mare, Alpi Marittime, Valle Stura, Mondolè, Alta Val Tanaro, Valle Maira, Mongia-Cevetta, Alta Langa; comuni di Aisone, Benevagienna, Briga Alta, Camerana, Chiusa di Pesio, Entracque, Frabosa Soprana, Mondovì, Montezemolo, Morozzo, Ormea, Roaschia, Rocca de Baldi, Saliceto, Valdieri, Villar San Costanzo, Vernante), che permette il raccordo tra gli organi di nomina regionale e la rappresentanza elettiva dei cittadini residenti ed è organo consultivo, propositivo e di verifica sull'attività dell'Ente.

La Regione Piemonte svolge, nei confronti dell'Ente, attività di indirizzo, coordinamento e verifica, avvalendosi di una Commissione di valutazione per i dirigenti degli Enti di gestione delle aree protette.

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SOTTOSEZIONE 2.1. VALORE PUBBLICO

La compilazione della presente Sottosezione non è prevista nel "Piano tipo" per gli enti con meno di 50 dipendenti, secondo quanto previsto all'art.6, comma 3, del Decreto n. 132/2022 con il quale è stata data attuazione al Decreto Legge n. 80/2021.

A tale riguardo, si rimanda - quale strumento di programmazione utile all'individuazione delle strategie e degli obiettivi perseguiti dall'Ente per il perseguimento del Valore Pubblico - al Documento Unico di Programmazione semplificato dell'Ente per il triennio 2023-2025, approvato con Deliberazione del Consiglio n. 10 del 27 febbraio 2023 (link bit.ly/404JGB7).

SOTTOSEZIONE 2.2. PERFORMANCE

La compilazione della presente Sottosezione non è prevista nel "Piano tipo" per gli enti con meno di 50 dipendenti, secondo quanto previsto all'art.6, comma 3, del Decreto n. 132/2022 con il quale è stata data attuazione al Decreto Legge n. 80/2021.

Il Piano delle Performance per il triennio 2023-2025, così come il Piano triennale delle azioni positive, sarà pertanto oggetto di separata e apposita approvazione².

SOTTOSEZIONE 2.3. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Nella presente Sottosezione viene definita la strategia anticorruzione dell'Ente attraverso la pianificazione, per il triennio 2023-2025, delle attività volte al contrasto dei rischi corruttivi e delle azioni per la promozione della trasparenza. Questa costituisce uno strumento indispensabile per la diffusione della cultura della legalità nella Pubblica Amministrazione, che viene garantita anche attraverso la predisposizione di appositi percorsi di formazione in materia di anticorruzione e obblighi di pubblicazione ai sensi del d.lgs. 33/2013. L'implementazione di adeguati livelli di trasparenza dell'azione amministrativa rappresenta un obiettivo strategico dell'Ente.

Si rimanda all'allegato Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025, approvato con Deliberazione del Consiglio n. 16 del 27 marzo 2023.

² Si consideri, inoltre, che gli obiettivi per l'anno 2023 del Direttore sono in attesa di indicazioni di indirizzo da parte della Regione Piemonte.

Non si rilevano aggiornamenti rispetto alla mappatura dei processi riportata nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025.

SOTTOSEZIONE 2.4. INDICAZIONI IN MATERIA DI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO

Nella presente Sottosezione si individuano gli specifici obiettivi dell'Ente legati al risparmio e all'efficientamento energetico, in conformità alle indicazioni espresse dal Dipartimento della Funzione Pubblica³. Come indicato anche negli ultimi documenti ministeriali, il tema dell'efficientamento energetico assume ora una importanza strategica negli obiettivi e nelle azioni delle Pubbliche Amministrazioni, dettata anche dal momento storico internazionale.

In particolare, l'Ente, al fine di orientare le proprie azioni sul cammino della sostenibilità economica, sociale e ambientale in linea con l'Agenda 2030 e con gli obiettivi per lo sviluppo sostenibile approvati dall'O.N.U., intende attuare interventi di efficientamento energetico delle strutture in uso e di adeguamenti impiantistici che consentano di limitare gli sprechi e di ottimizzare l'uso delle forme di energia nonché di sensibilizzare il personale dell'Ente sul tema della sostenibilità ambientale tramite l'adozione di comportamenti "virtuosi" (es. razionalizzazione dell'uso di energia elettrica, corretta regolazione della temperatura degli apparecchi di riscaldamento invernali, riorganizzazione degli uffici, incentivo agli spostamenti cumulativi, etc.).

Le azioni che si intendono attuare nel triennio 2023-2025 sono le seguenti.

- 1) Definizione di un Piano di efficientamento energetico che, in base a una mappatura dello stato delle strutture e degli impianti dell'Ente, consenta di individuare gli interventi di ottimizzazione energetica più appropriati (es. installazione di pannelli solari e fotovoltaici o di altri impianti di produzione di energia da fonti rinnovabili; coibentazione e isolamento termico; sostituzione degli apparati di climatizzazione con caldaie a condensazione o apparecchiature ad alta efficienza; riqualificazione degli impianti di illuminazione tramite l'utilizzo di sorgenti luminose a basso consumo - LED; installazione di sistemi di termoregolazione e contabilizzazione del calore; etc.).
- 2) Campagna di sensibilizzazione del personale dell'Ente sul tema della sostenibilità ambientale.
- 3) Eventuale partecipazione a bandi finalizzati a sostenere interventi in materia di efficientamento energetico.

³ Cfr. Nota Circolare 2/2022 del Dipartimento della Funzione Pubblica dell'11 ottobre 2022 ove si specifica "si invitano pertanto tutte le pubbliche amministrazioni a valutare l'opportuno inserimento, tra gli obiettivi della Sezione "Valore pubblico, performance, anticorruzione" del PIAO, di specifici obiettivi legati all'efficientamento energetico".

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE 3.1. STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Nella presente sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Ente.

3.1.1. Organigramma

Con Deliberazione del Consiglio n. 22 del 4 luglio 2022 è stata approvata la struttura organizzativa dell'Ente e le sue funzioni (Allegato A "Organigramma Settore e Servizi dell'Ente Aree" – "Approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022|2023|2024").

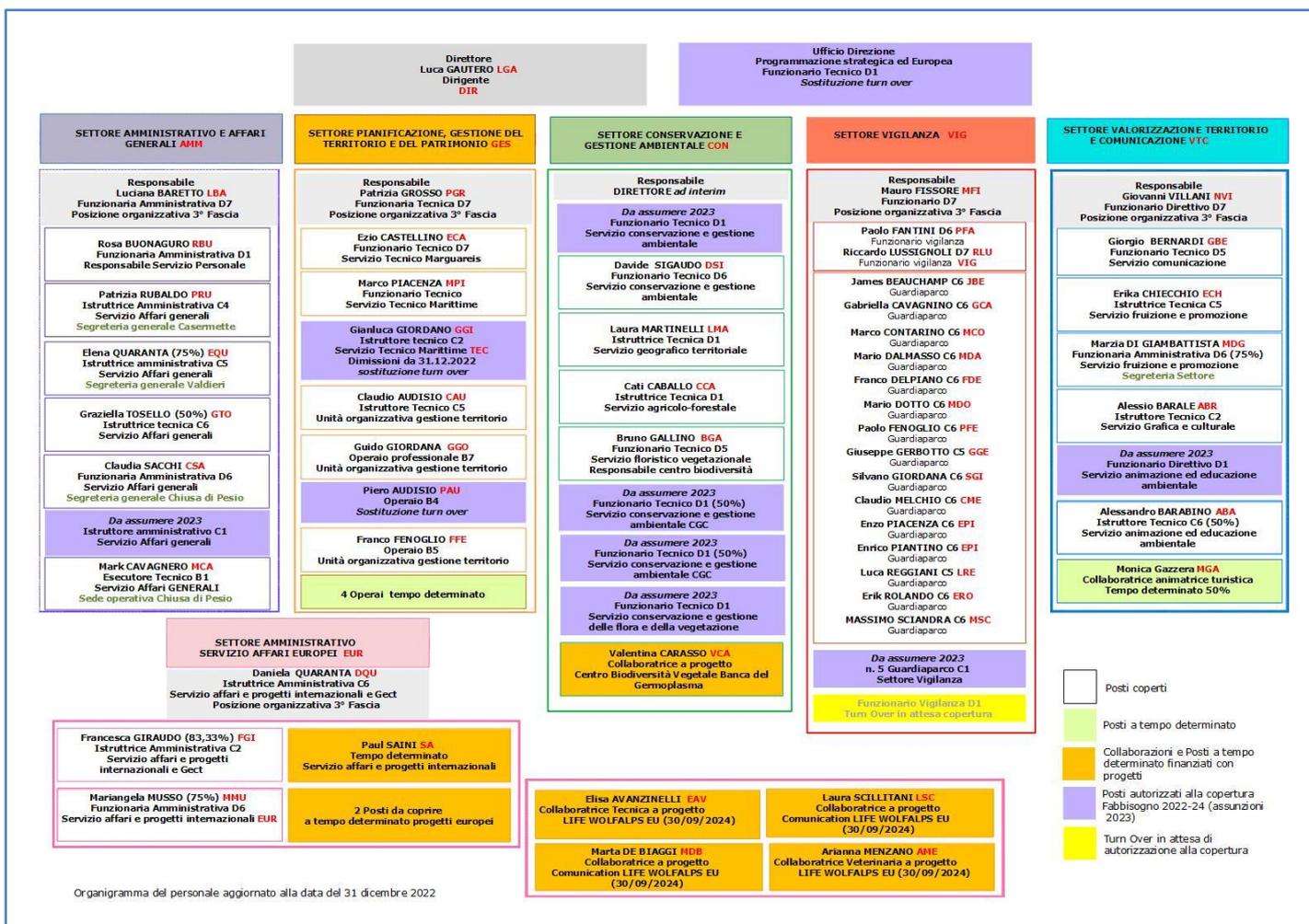
Come illustrato nell'organigramma sotto riportato, l'organizzazione dell'Ente si articola con una struttura piramidale con all'apice il Direttore (unica figura dirigenziale dell'Ente), che sovrintende e coordina il personale e l'intera gestione amministrativa, finanziaria, tecnica.

La struttura è ripartita in Settori, ciascuno dei quali organizzati in Servizi, al vertice dei quali è posta una risorsa nominata Responsabile, titolare di posizione organizzativa.

- ✓ Settore Amministrativo e Affari Generali
 - Servizio Affari Generali
 - Servizio Bilancio
 - Servizio Personale
- ✓ Settore Pianificazione, Gestione del Territorio e del Patrimonio
 - Servizio Tecnico
 - Servizio operativo sul territorio
- ✓ Settore Conservazione e Gestione Ambientale
 - Servizio Conservazione ambientale
 - Servizio geografico territoriale
 - Servizio agricolo-forestale
 - Servizio Floristico Vegetazionale
 - Centro Biodiversità vegetale
 - Centro Grandi Carnivori
 - Centro Avvoltoi
- ✓ Settore Vigilanza
- ✓ Settore Valorizzazione Territorio e Comunicazione
 - Servizio Comunicazione
 - Servizio fruizione e promozione
 - Servizio culturale
 - Servizio grafica
 - Servizio educazione e animazione ambientale
- ✓ Settore Progettazione e Affari Europei

L'organigramma dell'Ente conta n. 47 dipendenti a tempo indeterminato, dei quali n. 2 dipendenti con accesso a tempo parziale al 50% (dato aggiornamento al 31 dicembre 2022).

Il Personale in servizio è integrato da lavoratori a tempo determinato, reclutati tramite agenzie qualificate per la somministrazione di lavoro temporaneo, onde sopperire alle emergenze date dalla cessazione di personale dal servizio (specie in ambito delle attività di manutenzione del territorio) e fare fronte allo sviluppo e rendicontazione di progetti europei.



A inizio dell'anno 2023, a seguito di svolgimento di procedure concorsuali pubbliche, l'Ente ha disposto l'assunzione dei seguenti profili con decorrenza gennaio-febbraio 2023, in conformità al Piano dei Fabbisogni del Personale 2022-2024 (cfr. successiva sottosezione 3.3.): n. 5 risorse "Guardiaparco-Agente di Vigilanza" e n. 1 "Istruttore Direttivo Tecnico – Ufficio Animazione e Didattica". Sicché, l'organigramma dell'Ente a febbraio 2023 conta di n. 52 dipendenti⁴ a tempo indeterminato.

⁴ Nell'ambito delle n. 47 risorse in servizio al 31 dicembre 2022, 1 unità risulta dimissionaria con decorrenza dal 1° gennaio 2023.

3.1.2. Livelli di responsabilità organizzativa

Sulla base della macro-organizzazione dell'Ente, al 31 dicembre 2022 i dipendenti apicali sono:

- n. 1 dirigente (Direttore dell'Ente);
- n. 5 dipendenti titolari di incarichi di Posizione Organizzativa⁵ (P.O.) a capo delle Unità Organizzative come illustrate nella tabella che segue.

UNITA' ORGANIZZATIVA	DIPENDENTI IN SERVIZIO	P.O.
Settore Amministrativo e Affari Generali	6	1
Settore Conservazione e Gestione ambientale	4	0
Settore Pianificazione, Gestione del Territorio e del Patrimonio	7	1
Settore Valorizzazione Territorio e Comunicazione	5	1
Settore Vigilanza	17	1
Settore Amministrativo – Servizio Affari Europei	2	1
Totale	41	5

I livelli di responsabilità nell'Ente sono disciplinati, nel rispetto dei vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) e dei regolamenti interni di riferimento, elaborati, in un'ottica partecipativa, anche attraverso il coinvolgimento delle Rappresentanze Sindacali delle diverse Aree contrattuali.

Con deliberazione n. 17 del 30 maggio 2019 il Consiglio dell'Ente ha approvato il Regolamento "Disciplina dell'area delle posizioni organizzative dell'Ente di gestione delle Aree Protette delle Alpi Marittime", che detta i criteri generali per il conferimento, la revoca e la graduazione degli incarichi di Posizione Organizzativa. L'incarico di Posizione Organizzativa viene conferito con procedura selettiva tra i dipendenti Funzionari di categoria "D"⁶ con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato. La graduazione è correlata al livello di autonomia e responsabilità, al tipo di professionalità specifica richiesta, alla complessità delle relazioni gestite interne ed esterne e alla dimensione

⁵ Si specifica che il CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021, nell'ambito della revisione dell'ordinamento professionale, ha variato la denominazione del profilo professionale di titolare di "incarico di Posizione Organizzativa" in titolare di "incarico di Elevata Qualificazione" (art. 16), che entrerà automaticamente in vigore a decorrere dal 1° aprile 2023, sulla base delle previsioni del CCNL in oggetto e delle Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica.

⁶ "Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione", in base alla nuova classificazione dell'ordinamento professionale di cui al vigente CCNL in vigore a decorrere dal 1° aprile 2023.

organizzativa di riferimento (numero delle risorse umane assegnate).

3.1.3. Ampiezza media delle Unità Organizzative

Allo scopo di dare un'appropriate rappresentazione della distribuzione del personale nella struttura organizzativa dell'Ente, si riporta, nella tabella seguente, il dettaglio della dotazione organica al 31/12/2022 assegnata ai Settori/Servizi nei quali si articola l'Ente.

Dall'analisi numerica del personale dell'Ente, emerge che l'ampiezza media dei Settori è di circa 7 risorse.

UNITA' ORGANIZZATIVA	Totale
Dirigente (Direttore)	1
Settore Amministrativo e Affari Generali	7
Settore Conservazione e Gestione ambientale	4
Settore Pianificazione, Gestione del Territorio e del Patrimonio	8
Settore Valorizzazione Territorio e Comunicazione	6
Settore Vigilanza	18
Settore Amministrativo – Servizio Affari Europei	3
Totale	47

SOTTOSEZIONE 3.2. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Nella presente Sottosezione sono indicati la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro), adottati dall'Ente, in coerenza con le previsioni della contrattazione collettiva nazionale vigente.

Il lavoro agile trova la propria regolamentazione nell'ordinamento con la Legge 22 maggio 2017 n. 81 "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato", all'interno del quale viene definito come "modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa" (art. 18).

Il CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021, sottoscritto il 16 novembre 2022, ha

introdotto per la prima volta a livello di contrattazione collettiva disposizioni in materia di Lavoro Agile e di altre forme di lavoro a distanza. In particolare, il Capo I del Titolo VI del succitato CCNL definisce l'istituto e i principi per la sua applicazione (articolazione della prestazione in modalità agile, diritto alla disconnessione, formazione, etc.).

Il lavoro a distanza è una modalità di lavoro per la prima volta sperimentata nell'Ente, nelle forme del Lavoro Agile, quale modalità straordinaria di svolgimento delle attività per affrontare la situazione emergenziale determinatasi a seguito del diffondersi della pandemia da SARS - CoV-2.

In particolare, il periodo dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 ha permesso una maggiore consapevolezza nell'utilizzo degli strumenti tecnologici a favore di nuove forme di svolgimento dell'attività lavorativa in parte non più vincolata alla sede fisica.

Tale diversa concezione organizzativa mira a:

- a) promuovere modelli organizzativi fondati su una maggiore responsabilizzazione del personale dipendente e sulla valorizzazione della sua autonomia che si concretizza in un'attività lavorativa legata alla programmazione e al perseguimento di obiettivi e alla conseguente misurazione dei risultati con conseguente miglioramento della qualità dei servizi pubblici;
- b) rafforzare le pari opportunità e le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale dipendente;
- c) favorire e diffondere la digitalizzazione;
- d) contribuire allo sviluppo sostenibile del territorio, con particolare attenzione alla mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa;
- e) razionalizzare i consumi energetici dell'Ente.

Nella circolare congiunta del Ministro per la Pubblica Amministrazione con il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali datata 5 gennaio 2022 è attribuita ampia autonomia alle Pubbliche Amministrazioni nell'individuazione delle modalità di attuazione del Lavoro Agile, nel rispetto dei livelli di servizio reso all'utenza.

L'Ente, in considerazione di quanto sopra e anche al fine di razionalizzare i consumi energetici in un'ottica sia di risparmio sia di promozione della sostenibilità in linea con gli obiettivi dell'Agenda 2030 dell'O.N.U., ha sviluppato da metà ottobre 2022 una programmazione e riorganizzazione del piano di lavoro che alterni l'attività ordinaria in presenza (prevalente) con quella in modalità agile, secondo una pianificazione per obiettivi delle attività da svolgere nelle giornate di lavoro agile.

L'obiettivo è quello di introdurre un nuovo approccio allo svolgimento della prestazione lavorativa fondato su una maggiore responsabilizzazione sui risultati a fronte di maggiore flessibilità e autonomia nella scelta degli spazi, degli orari e degli strumenti da utilizzare e su una maggiore collaborazione tra persone.

Al 31/12/2022 il personale con accordo individuale di lavoro agile a tempo determinato fino al 31/03/2023 risulta essere pari a 17 unità.

UNITA' ORGANIZZATIVA	M	F	Totale
Settore Amministrativo e Affari Generali	0	5	5
Settore Conservazione e Gestione ambientale	2	2	4
Settore Pianificazione, Gestione del Territorio e del Patrimonio	1	1	2
Settore Valorizzazione Territorio e Comunicazione	3	2	5
Settore Amministrativo – Servizio Affari Europei	0	1	1
Totale	6	11	17

Incidenza degli accordi di Lavoro Agile al 31 dicembre 2022 sulla totalità del personale in servizio l'Ente: 36%

Attualmente il lavoro agile viene disciplinato in linea con le disposizioni contenute nelle comunicazioni regionali trasmesse.

La definizione del Piano di Organizzazione del Lavoro Agile, volto a regolamentare obiettivi, destinatari, compiti dell'amministrazione, modalità di accesso/attivazione/accorso individuale/svolgimento/recesso e revoca, formazione degli operatori, adempimenti tecnici, tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e trattamento dei dati, sarà oggetto di prossima deliberazione in quanto è allo stato in fase di studio e di confronto con la Regione Piemonte in riferimento alle novità contrattuali introdotte dal CCNL Funzioni Locali 2019-2021 siglato in data 16 novembre 2022. La definizione di tale Piano sarà in ogni caso oggetto di previo confronto al tavolo di trattativa con la delegazione di parte sindacale ai sensi dell'art.5, comma 3, lett l) del CCNL Funzioni Locali vigente.

Quanto segue, stabilisce le modalità con cui l'Ente pianifica il ricorso all'istituto del Lavoro Agile, nel rispetto delle prescrizioni normative e contrattuali vigenti in materia.

3.2.1. Condizionalità e fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali)

Alla luce del CCNL vigente e delle Linee Guida per quanto compatibili nonché tenuto conto delle indicazioni contenute nel Decreto ministeriale 30 giugno 2022 n. 132 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione", il ricorso al Lavoro Agile in situazione ordinaria (dunque, al di là del contesto emergenziale) può essere autorizzato esclusivamente garantendo il rispetto delle seguenti condizionalità.

- 1) L'invarianza dei servizi resi all'utenza, anche tramite adeguamento in maniera flessibile degli orari di sportello e di ricevimento dell'utenza (es. su appuntamento).
- 2) L'adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile assicurando la prevalenza, per ciascun/a lavoratore/trice, del lavoro in presenza

nonché evitando la contestuale assenza di tutti i dipendenti.

- 3) L'adozione di strumenti tecnologici idonei a garantire l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattati durante lo svolgimento del lavoro agile.
- 4) L'eventuale previsione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove accumulato, non dovendo il Lavoro Agile essere motivo di accumulo di lavoro arretrato.
- 5) La disponibilità di dotazione informatica adeguata.

Potendosi fare ricorso alle sole risorse disponibili a legislazione vigente, la dotazione informatica attuale è prevalentemente di proprietà o comunque nella disponibilità dei/lla dipendenti. L'Ente ha comunque destinato un certo numero di PC all'utilizzo da parte di dipendenti in lavoro agile.

L'Ente ha adottato una soluzione tecnica che consente tramite un accesso sicuro (VPN) al personale di accedere in modalità "desktop remoto" al proprio PC di ufficio e, quindi, a tutte le applicazioni in uso e ai documenti digitali.

- 6) La mappatura delle attività eseguibili a distanza

L'autorizzazione al Lavoro Agile necessita di una preliminare valutazione organizzativa relativa alla tipologia di attività da svolgere da parte della risorsa interessata.

A tale fine, l'Ente ha individuato le seguenti condizioni minime per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di Lavoro Agile:

- deve essere possibile svolgere da remoto almeno parte della attività a cui è assegnata/o il/la lavoratore/trice, senza la necessità di costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- deve essere nella disponibilità del/lla dipendente (o in alternativa fornita dall'Amministrazione, nei limiti della disponibilità), la strumentazione informatica, tecnica e di comunicazione idonea e necessaria all'espletamento della prestazione in modalità agile;
- deve essere possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- la prestazione lavorativa può essere organizzata e gestita in autonomia dal/lla dipendente in funzione del raggiungimento di obiettivi prefissati;
- deve essere possibile monitorare la prestazione e verificare i risultati/obiettivi conseguiti dal/lla dipendente in rapporto alle attività assegnate, mediante rendicontazione periodica che il Direttore/Responsabile di Settore;
- la modalità di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza deve essere compatibile con le esigenze (organizzative e funzionali) del Settore a cui il/la dipendente è assegnato/a e garantisce livelli di produttività e di efficienza analoghi a quelli che caratterizzano il lavoro in presenza;
- non deve essere pregiudicata l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese che deve avvenire con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente.

La mappatura è effettuata per ciascun Settore dal Direttore in collaborazione con il/la Responsabile del Settore di riferimento.

Alla luce delle condizioni sopra elencate e in conformità con quanto previsto nella contrattazione collettiva vigente (art. 64, comma 2, del CCNL 16.11.2022) non rientrano nelle attività che possono essere svolte in remoto, neppure a rotazione, i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili. Sono dunque escluse dall'accesso al Lavoro Agile l'attività di manutenzione del territorio (operaio) e l'attività di guardiaparco.

7) La stipula dell'accordo individuale ai sensi dell'art.18 della Legge n. 81/2017.

L'attivazione di specifici percorsi di Lavoro Agile si fonda, previa valutazione della richiesta presentata dal/lla dipendente, sulla stipulazione per iscritto di un accordo individuale tra Ente e lavoratore/trice.

E' autorizzabile al Lavoro Agile il/la lavoratore/trice, sia con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che sia stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato.

In particolare, l'accesso al Lavoro Agile avviene:

- a) su richiesta individuale del/lla dipendente;
- b) per scelta organizzativa, previa adesione del/lla dipendente;
- c) in caso di specifiche esigenze di natura temporanea e/o eccezionale, anche legate ad eventi calamitosi, nel rispetto di eventuali specifiche disposizioni normative contingenti.

3.2.2. Obiettivi dell'Ente

Per il triennio 2023-2025 l'Ente ha l'obiettivo di promuovere e facilitare l'accesso al Lavoro Agile facendo sì che lo svolgimento della prestazione di lavoro a distanza non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti.

L'Ente garantisce, inoltre, un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun/a lavoratore/trice, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza.

Con il Lavoro Agile l'Ente persegue i seguenti obiettivi principali.

- Diffondere modalità di lavoro e stili manageriali orientati a una maggiore autonomia e responsabilità delle persone e sviluppo di una cultura orientata ai risultati.
- Rafforzare la cultura della misurazione e della valutazione della performance.
- Promuovere l'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità permanente o temporanea.
- Promuovere e diffondere le tecnologie digitali.
- Razionalizzare i consumi energetici e riprogettare gli spazi di lavoro, nell'ottica di contribuire allo sviluppo sostenibile.
- Agevolare la partecipazione ai corsi di formazione on-line, con particolare attenzione allo sviluppo delle competenze digitali, consentendo così di raggiungere una platea più ampia di fruitori, ridurre/eliminare i tempi di spostamento per raggiungere le sedi preposte, agevolarne la fruizione potendo gestire autonomamente l'orario, in caso di corsi in modalità asincrona.

3.2.3. Contributi al miglioramento della performance

L'Ente adotta il modello organizzativo del Lavoro Agile in ottica di miglioramento della performance in termini di efficacia ed efficienza, al fine di:

- ridurre o comunque contenere la discontinuità lavorativa laddove lo svolgimento da remoto dell'attività può risultare una adeguata e compatibile alternativa all'utilizzo di legittimi istituti di assenza/riduzione oraria quali congedi, aspettative, part-time ecc. ordinariamente richiesti per esigenze personali o familiari;
- valorizzare e responsabilizzare i lavoratori nella gestione dei tempi di lavoro e nel raggiungimento dei risultati, anche tramite lo strumento della reportistica, riconoscendo il benessere organizzativo, la conciliazione vita/lavoro e l'attenzione alla qualità della vita dei dipendenti quali motori di maggior motivazione e produttività;
- conseguire economie di spese, ad es. risparmi di gestione degli spazi fisici (riduzione costi utenze, pulizie etc.), riduzione costi accessori quali buoni pasto, ecc., utilizzo della carta, anche in un'ottica di ulteriore passo avanti nel processo di dematerializzazione del materiale documentario.

SOTTOSEZIONE 3.3. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

Questa Sottosezione contiene il Piano triennale dei fabbisogni di personale, ossia lo strumento di definizione delle esigenze quanti-qualitative di personale nell'ottica di coniugare l'ottimale utilizzo delle risorse pubbliche disponibili e gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, assicurando il rispetto degli equilibri di finanza pubblica.

L'Ente di gestione delle Aree protette delle Alpi Marittime (di seguito denominato 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 Legge Regionale 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 Legge Regionale n. 19/2009 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.

Per effetto dell'art. 4 del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 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.

Con nota pervenuta con protocollo n. 3047 del 31/05/2022, avente a 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 fabbisogni da parte delle Pubbliche Amministrazioni'", la Regione Piemonte - Settore Giuridico Legislativo, nel richiamare i contenuti della D.G.R. di cui all'oggetto e del D.M. 8 maggio 2018

contenente "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni da parte delle Pubbliche Amministrazioni", ha dato indirizzi per la predisposizione dei Piani dei fabbisogni di personale per il triennio 2022-2023-2024, ponendo l'accento sul fatto che ciascuna amministrazione in sede di definizione del proprio piano deve collaborare per garantire a livello di sistema delle aree protette regionali la neutralità finanziaria dell'operazione rispetto allo stanziamento sul capitolo 169754 del Bilancio di previsione finanziario 2024/2024 approvato con la legge regionale 29 aprile 2022, n. 6.

In particolare, nella succitata comunicazione la Regione Piemonte ha definito la capacità economica assunzionale nell'ambito delle risorse assegnate confermando l'assegnazione relativa all'anno 2022 pressoché uguale a quella dell'anno 2021 (anno 2021 - € 2.726.549,00 - anno 2022 € 2.733.099,00).

Nessuna indicazione formale è pervenuta in merito all'anno 2023.

Pertanto, in assenza di nota specifica relativa alle linee guida da adottare per la redazione dei Piani dei fabbisogni di personale per il triennio 2023-2025 da parte del settore regionale competente, codesto Ente richiama il Piano triennale dei fabbisogni 2022-2024, approvato in linea e nel rispetto delle disposizioni e delle indicazioni di cui alla nota sopra menzionata e idoneo a coprire l'anno 2023, che si allega al presente Piano quale parte integrante e sostanziale dello stesso (**Allegato A**).

SOTTOSEZIONE 3.4. FORMAZIONE DEL PERSONALE

La compilazione della presente Sottosezione non è prevista nel "Piano tipo" per gli enti con meno di 50 dipendenti, secondo quanto previsto all'art.6, comma 3, del Decreto n. 132/2022 con il quale è stata data attuazione al Decreto Legge n. 80/2021.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

La compilazione della presente Sottosezione non è prevista nel "Piano tipo" per gli enti con meno di 50 dipendenti, secondo quanto previsto all'art.6, comma 3, del Decreto n. 132/2022 con il quale è stata data attuazione al Decreto Legge n. 80/2021.

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024

Approvato con Deliberazione del Consiglio n. 22 del 4 luglio 2022

1 | PREMESSA

L'Ente di gestione delle Aree protette delle Alpi Marittime (di seguito denominato 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 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.

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 del 25 maggio 2017, che ha apportato modifiche all'art. 6 del D. Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001, il Piano ha un'estensione temporale triennale e deve essere adottato annualmente dalle pubbliche amministrazioni.

Preso inoltre atto che ai sensi dell'art. 6-ter del D.lgs. n. 165 del 30 marzo 2001, come novellato dall'art. 4 del D.lgs. n. 75 del 25 maggio 2017, con il decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8 maggio 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: le linee guida, dunque, definiscono la metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adotteranno in sede applicativa.

Ai sensi di quanto previsto dal D.lgs. n. 75 del 25 maggio 2017 e dalle predette linee guida:

- ✓ 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;
- ✓ 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 assunzionale 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 del 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 Decreto 8/5/2018 specifica che la comunicazione del Piano al SICO può rappresentare lo strumento di assolvimento ai predetti obblighi e che la comunicazione dei contenuti dei piani del personale 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).

2 | TABELLA DELLE VERIFICHE PRELIMINARI NECESSARIE PER PROCEDERE ALLE ASSUNZIONI

Adempimenti	Sanzione	Riferimenti
Piano triennale dei fabbisogni del personale ed eventuale rimodulazione della dotazione organica.	Le PA che non provvedono all'adozione del piano triennale dei fabbisogni "non possono assumere nuovo personale" (art. 6, c. 6, D.lgs. n. 165/20011).	<ul style="list-style-type: none"> - art. 39, c. 1, Legge n. 449/1997 - art. 91, D.lgs. n. 267/2000; - art. 6, D.lgs. n. 165/2001; - comma 557-quater, legge n. 296/2006.
Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero.	Le amministrazioni che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza, "non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere" (art. 33, c. 2 D.lgs. n. 165/2001).	<ul style="list-style-type: none"> - art. 33, c. 1, D.lgs. n. 165/2001; - circolare Dipartimento funzione pubblica 28.4.2014, n. 4.
Conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali dal 2017.	La legge di stabilità per il 2017 (n. 232/2016, comma 475) dispone, in caso di mancato conseguimento del saldo, il divieto assoluto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualunque tipologia contrattuale. I relativi atti sono affetti da nullità. Il divieto si applica nell'anno successivo a quello di inadempienza (quindi dal 2018).	<ul style="list-style-type: none"> - art. 9, c. 1, legge n. 243/2012; - circolare RGS 3.4.2017, n. 17; - Deroga (comma 475, lett. e, legge n. 232/2016): possibilità di effettuare assunzioni a tempo determinato fino al 31 dicembre solo per le funzioni di protezione civile, polizia locale, istruzione pubblica e nel settore sociale. Deve essere rispettato il limite di spesa del comma 28, primo periodo, art. 9, D.L. n. 78/2010 (50% spesa sostenuta nel 2009 per contratti a tempo determinato e di collaborazione).

Mancato invio entro il 31 marzo - comunque entro il 30 aprile - della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali (dal 2018).	Divieto di assumere il solo personale a tempo indeterminato.	- art. 1, c. 470, legge n. 232/2016; - circolare RGS 3.4.2017, n. 17.
Mancato conseguimento del saldo inferiore al 3% delle entrate finali.	Divieto di assumere il solo personale a tempo indeterminato (c. 476, legge n. 232/2016) (dal 2018).	- art. 1, c. 475, legge n. 232/2016; - circolare RGS 3.4.2017, n. 17.
Adozione da parte delle amministrazioni di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.	La mancata adozione dei piani comporta il divieto di assumere nuovo personale compreso quello delle categorie protette (art. 48 citato).	- art. 48, D.lgs. n. 198/2006.
Adozione entro il 31 gennaio di ogni anno di "un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance".	La mancata adozione del piano della performance comporta il divieto "di procedere ad assunzioni di personale e di conferire incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati" (art. 10, c. 5, D.lgs. n. 150/2009).	- art. 10, D.lgs. n. 150/2009.
Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013.	Il mancato rispetto del principio di contenimento della spesa di personale comporta il divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti co.co.co. e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto (c. 557-ter, legge n. 296/2006).	- art. 1, c. 557 e ss., legge n. 296/2006; - art. 3, c. 5-bis, D.L. n. 90/2014; - - Circolare 9/2006 RGS su modalità computo spesa personale; - Circolare RGS 5/2016; - Corte Conti, Sez. Autonomie, deliberazione n. 25/2014.
Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati	Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti).	- art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n.113/2016.

alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009).		
Comunicazioni dovute dagli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell'art. 1, comma 508, L. n. 232/2016.	Divieto di assunzione di personale a tempo indeterminato (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti).	- art. 1, comma 508, L. n. 232/2016; - DPCM n. 21/2017.
Mancata certificazione di un credito nei confronti delle PA.	Divieto di procedere ad assunzioni di personale per la durata dell'inadempimento	- art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008.

3 | CAPACITA' ASSUNZIONALI E SPESE DI PERSONALE

3.1 | Il principio di contenimento della spesa e capacità assunzionale

Come già indicato in premessa, l'Ente di gestione delle Aree protette delle Alpi Marittime, 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 D.G.R. n. 33-7927 del 23/11/2018 "Art. 19, comma 4 della L.r. 29 giugno 2009, n. 19 "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 DM 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).

Con D.G.R. n. 3-4237 del 03/12/2021 è stata approvata la Dotazione Organica dell'Ente di gestione delle Aree protette Alpi Marittime per l'anno 2021.

Con nota pervenuta con protocollo 3047 del 31/05/2022 la Regione Piemonte Settore Giuridico Legislativo ha stabilito gli oneri per il personale dipendente per l'anno 2022 per l'Ente Parco.

Con la nota di cui sopra la Regione Piemonte ha dato indirizzi per la predisposizione dei Piani dei fabbisogni di personale per il triennio 2022-2024 ponendo l'accento sul fatto che ciascuna amministrazione in sede di definizione del proprio piano deve collaborare per garantire a livello di sistema delle aree protette regionali la neutralità finanziaria dell'operazione rispetto allo stanziamento sul capitolo 169754 del Bilancio di previsione finanziario 2024/2024 approvato con la legge regionale 29 aprile 2022, n. 6.

Con la nota della Regione Piemonte si pone come punto di partenza per la redazione del Piano triennale dei fabbisogni il personale come risultante dalla D.G.R. di approvazione della Dotazione Organica dell'Ente per l'anno 2021 n. 3-4237 del 03/12/2021.

Sempre con la nota della Regione Piemonte sono autorizzati i *turn over* di eventuali cessazioni riferite a tale annualità.

3.2 | 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 (C.d.c., Sez. Autonomie, deliberazione n. 21/2014);
- ✓ oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
- ✓ spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo;
- ✓ spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici;
- ✓ altre spese escluse ai sensi della normativa vigente, da specificare con il relativo

riferimento normativo.

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.

4 | FACOLTÀ ASSUNZIONALI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

La Direzione regionale Ambiente, Energia e Territorio-Settore Giuridico Legislativo della Regione Piemonte, 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 il monitoraggio già avviato nell'anno 2017, nelle more dell'emanazione delle "Linee guida", onde verificare puntualmente la consistenza del personale in servizio presso ogni Ente, al netto delle cessazioni verificatesi e previste onde modulare le conseguenti necessità di incremento dell'organico.

Il suddetto Settore, competente al 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, privilegiando 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.

Con nota pervenuta con protocollo 3047 del 31/05/2022 la Regione Piemonte Settore Giuridico Legislativo ha definito la capacità economica assunzionale nell'ambito delle risorse assegnate confermando l'assegnazione relativa all'anno 2022 pressoché uguale a quella dell'anno 2021 (anno 2021 - € 2.726.549,00 - anno 2022 € 2.733.099,00)

In conseguenza di quanto sopra la disponibilità assunzionale a partire dall'anno 2022 è stabilita in € 2.733.099,00.

5 | FACOLTÀ ASSUNZIONALI DI PERSONALE 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...".

A norma dell'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.

A norma del comma 2 dell'art. 31 D.lgs. n. 81/2015 sono previste 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".

6 | STATO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO DELL'ENTE

6.1 | L'organizzazione

L'Ente di gestione **delle Aree Protette delle Alpi Marittime** è stato istituito con Legge Regionale 3 agosto 2015, n. 19 "Riordino del sistema di gestione delle aree protette regionali e nuove norme in materia di Sacri Monti. Modifiche alla legge regionale 29 giugno 2009, n. 19" (Testo unico sulla tutela delle aree naturali e della biodiversità).

L'Ente ha competenza gestionale, secondo quanto stabilito dall'articolo 12 della L.R. 19/2009 e s.m.i., sul territorio delle seguenti aree protette:

- ✓ Parco naturale delle Alpi Marittime
- ✓ Riserva naturale delle Grotte del Bandito
- ✓ Riserva naturale di Rocca San Giovanni-Saben
- ✓ Parco naturale del Marguareis
- ✓ Riserva naturale dei Ciciu del Villar
- ✓ Riserva naturale delle Sorgenti del Belbo
- ✓ Riserva naturale di Crava Morozzo

- ✓ Riserva naturale delle Grotte di Bossea
- ✓ Riserva naturale di Benevagienna
- ✓ Riserva Naturale Grotte di Aisone

L'Ente ha inoltre competenza gestionale sulle seguenti aree di Rete Natura 2000:

- ✓ **ZSC / ZPS Oasi di Crava e Morozzo**
D.G.R. n. 36-13220 del 08/02/2010
Convenzione del 14/07/2011
- ✓ **ZSC Sorgenti del Belbo**
D.G.R. n. 36-13220 del 08/02/2010
Convenzione del 14/07/2011
- ✓ **ZSC Stazione di Muschi Calcarizzanti Comba Seviana e Comba Barmarossa**
D.G.R. n. 25-8889 del 06/05/2019
Convenzione del 01/07/2019
- ✓ **ZSC Stazione di Linum narbonense**
D.G.R. n. 25-8889 del 06/05/2019
Convenzione del 01/07/2019
- ✓ **ZSC Sorgenti del Maira, Bosco di Saretto, Rocca Provenzale**
D.G.R. n. 25-8889 del 06/05/2019
Convenzione del 01/07/2019
- ✓ **ZSC Bosco di Bagnasco**
D.G.R. n. 25-8889 del 06/05/2019
Convenzione del 01/07/2019
- ✓ **ZSC Gruppo del Tenibres**
D.G.R. n. 25-8889 del 06/05/2019
Convenzione del 01/07/2019
- ✓ **ZSC Vallone Orgials - Colle della Lombarda**
D.G.R. n. 25-8889 del 06/05/2019
Convenzione del 01/07/2019
- ✓ **ZSC Colle della Maddalena Vallone del Puriac**
D.G.R. n. 25-8889 del 06/05/2019
Convenzione del 01/07/2019
- ✓ **ZSC Faggete di Pamparato, Tana del Forno, Grotta delle Turbiglie e Grotte di Bossea**
D.G.R. n. 24-4799 del 20/03/2017
Convenzione del 24/04/2017
- ✓ **ZSC Monte Antoroto**
D.G.R. n. 25-8889 del 06/05/2019
Convenzione del 01/07/2019
- ✓ **ZSC ZPS Stura di Demonte**
D.G.R. n. 28-6694 del 29/03/2018
Convenzione del 02/05/2018
- ✓ **Stazioni di Euphorbia valloniana Belli**
D.G.R. n. 25-8889 del 06/05/2019
Convenzione del 01/07/2019

- ✓ **ZSC ZPS Alpi Marittime**
D.G.R. n. 36-13220 del 08/02/2010
Convenzione del 24/06/2010
- ✓ **ZSC ZPS Alte Valli Pesio e Tanaro**
D.G.R. n. 24-4799 del 20/03/2017
Convenzione del 24/04/2017
- ✓ **ZPS Altopiano del Bainale**
D.G.R. n. 25-8889 del 06/05/2019
Convenzione del 01/07/2019
- ✓ **ZPS Alto Caprauna**
D.G.R. n. 25-8889 del 06/05/2019
Convenzione del 01/07/2019
- ✓ **ZPS Alte Valli Stura e Maira**
D.G.R. n. 25-8889 del 06/05/2019
Convenzione del 01/07/2019
- ✓ **SIC Comba di Castelmagno**
D.G.R. n. 25-8889 del 06/05/2019
Convenzione del 01/07/2019
- ✓ **SIC Vallone dell'Arma**
D.G.R. n. 25-8889 del 06/05/2019
Convenzione del 01/07/2019

Con l'approvazione del presente Piano è contestualmente aggiornato l'assetto organizzativo dell'Ente che prevede, oltre alla Direzione, sei Settori di Attività denominati "Settore Amministrativo e Affari Generali", "Settore Pianificazione, Gestione del Territorio e del Patrimonio", "Settore Conservazione e Gestione Ambientale", "Settore Vigilanza", "Settore Valorizzazione Territorio e Comunicazione", "Settore progetti ed affari europei". I settori sono poi organizzati in servizi secondo l'organigramma **allegato al punto A)**

La struttura dell'Ente è disegnata per rispondere adeguatamente alla domanda esterna e interna di servizi, con l'obiettivo di favorire la capacità di "governance" dei settori e dei servizi, l'efficientamento dei processi e delle funzioni, e lo sviluppo di competenze allineate al nuovo ruolo richiesto all'Ente pubblico

6.2 | 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 Giuridico Legislativo della Direzione Ambiente, Energia e Territorio della Regione Piemonte.

La vigente dotazione organica è stata approvata con D.G.R. n. 3-4237 del

03/12/2021 "Art. 19, comma 4 della L.r. 29 giugno 2009, n. 19 "Testo unico sulla tutela delle aree naturali e della biodiversità": indirizzi agli Enti di gestione delle aree naturali protette".

La vigente pianta organica prevede n. 59 dipendenti così suddivisi per categoria:

Dirigente	1
Categoria Economica D	23
Categoria Economica C	31
Categoria economica B	4

A seguito dell'analisi dei carichi di lavoro e della conseguente valutazione su una corretta dotazione organica, lavoro commissionato dalla Regione Piemonte, per l'Ente di gestione delle Aree Protette delle Alpi Marittime era prevista una dotazione di 77 unità di organico.

Va evidenziato come l'attuale dotazione organica sia fortemente deficitaria nella gestione dell'Ente.

L'Ente infatti oggi gestisce 2 Parchi ed 8 riserve come meglio indicate nella parte di premessa del presente Piano. La superficie dei Parchi e Riserve gestite è passata da ha 28.629,07 a ha 38.093,23 su 17 Comuni diversi e il Comune di Aisone ed il Comune di Briga Alta (posti ai margini estremi dell'area gestita) distano ben 157 km.

Tramite specifiche convenzioni, l'Ente ha assunto altresì la gestione di ZSC, ZPS e SIC meglio indicati in premessa. La superficie di tali aree è pari a ha 59.883,31 oltre la superficie dei Parchi e Riserve di cui sopra per un totale di ha 98.976,54 su 47 Comuni diversi.

Presso l'Ente sono poi stati riconosciuti dei Centri di referenza regionali e precisamente:

- ✓ Centro Referenza Grandi Carnivori
- ✓ Centro Referenza Avvoltoi
- ✓ Centro Referenza Biodiversità vegetale – Banca del Germoplasma

In particolare il Centro di Referenza Grandi Carnivori sta coordinando il Progetto LIFE WOLFALPS EU dopo essere stato beneficiario coordinatore del progetto LIFE WOLFALPS che ha ottenuto l'Awards 2019 come miglior LIFE natura.

Il Parco è poi impegnato in numerosi progetti internazionali.

Quanto accennato sopra per evidenziare come il ritardo nella piena attuazione della dotazione organica storica, sommato all'assenza di previsioni assunzionali negli anni passati dettate da normative sempre più stringenti, unite alle previsioni di maggiori competenze richieste all'Ente evidenziano una situazione di enorme sofferenza con

particolare riferimento ad alcune categorie e profili professionali;

L'Ente pertanto, preso atto di quanto argomentato e motivato ai punti precedenti, rientra pienamente nella casistica delineata dalla DGR 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 protette: Parchi, Riserve, ZSC, ZPS, SIC;

6.3 | 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 è stato autorizzato ad assumere personale a tempo determinato e/o con contratto di somministrazione di lavoro.

Il Settore Biodiversità e Aree naturali della Regione Piemonte con nota prot. APAM n. 6387 del 18/12/2018 ha 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".

Per l'anno 2022, in conformità all'approvato Piano Triennale 2021/2023, sono stati stipulati contratti di somministrazione lavoro approvati con determinazione dirigenziale n. 279 del 17/06/2022 ed è stata effettuata proroga di un contratto in essere in relazione a sopraggiunte necessità e ai sensi dell'art. 106 comma 12 del D. Lgs. 50/2016 e s.m.i.

6.4 | La dotazione organica

La vigente dotazione organica dell'Ente è quella risultante dalla D.G.R. n. 3-4237 del 03/12/2021 avente ad oggetto "Art. 6, comma 3 D.lgs 30 marzo 2001, n. 165 " Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche" a art. 19 della Legge Regionale 29 giugno 2009, n.19 "Testo unico sulla tutela delle aree naturali e della biodiversità" come di seguito riportato:

Numero Posti organico	Categoria ingresso	Profilo Professionale	% Copertura da Pianta Organica	Stato di servizio	% Copertura oraria effettiva	Posizione Economica attuale
1	DIR	DIRIGENTE	100	In servizio	Tempo pieno	DIR
2	D3	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	100	In servizio	Tempo pieno	D7
3	D1	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	100	Da assumere (*)	Tempo pieno	D1
4	D1	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	100	In servizio	75	D6
5	D1	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	100	In servizio	75	D6
6	D1	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	100	In servizio	100	D6
7	D3	FUNZIONARIO TECNICO	100	In pensione dal 31/01/2022 Da assumere Turn over	100	D3
8	D3	FUNZIONARIO TECNICO	100	In servizio	100	D7
9	D3	FUNZIONARIO TECNICO	100	In servizio	100	D7
10	D1	FUNZIONARIO TECNICO	100	In servizio	100	D5
11	D1	FUNZIONARIO TECNICO	100	In servizio	100	D7
12	D1	FUNZIONARIO TECNICO	100	In servizio	100	D5
13	D1	FUNZIONARIO TECNICO	100	Da assumere (*)	100	D1
14	D1	FUNZIONARIO TECNICO	100	Da assumere (*)	100	D1

15	D1	FUNZIONARIO TECNICO	100	In servizio	100	D6
16	D1	FUNZIONARIO TECNICO	50	Da assumere (*)	50	D1
17	D1	FUNZIONARIO TECNICO	50	Da assumere (*)	50	D1
18	D3	FUNZIONARIO TECNICO	100	Esperita Mobilità in fase di assunzione (*)	100	D3
19	D1	FUNZIONARIO TECNICO	100	In servizio	100	D1
20	D1	FUNZIONARIO TECNICO	100	In servizio	100	D1
21	D1	GUARDIAPARCO FUNZIONARIO VIGILANZA	100	In servizio	100	D7
22	D1	GUARDIAPARCO FUNZIONARIO VIGILANZA	100	Da assumere (*) autorizzato con nota Regione Piemonte 13/180/40/3/2022 A. Anziché un Funzionario Vigilanza D si procederà all'assunzione di un Funzionario Tecnico D Settore Conservazione	100	D1
23	D1	GUARDIAPARCO FUNZIONARIO VIGILANZA	100	In servizio	100	D6
24	D1	GUARDIAPARCO FUNZIONARIO VIGILANZA	100	In servizio	100	D7
25	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	100	In servizio	100	C6
26	C1	ISTRUTTORE TECNICO	100	In servizio	100	C5

27	C1	ISTRUTTORE TECNICO	50	In servizio	50	C6
28	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	100	In servizio In pensione dal 15/08/2022 Da assumere turn over	100	C4
29	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	100	In servizio	75	C5
30	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	100	In servizio	100	C4
31	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	100	In servizio	100	C2
32	C	ISTRUTTORE TECNICO	100	In servizio	100	C5
33	C	ISTRUTTORE TECNICO	100	In servizio Dimissioni dal 31 dicembre 2022 Da assumere turn over	100	C2
34	C	ISTRUTTORE TECNICO	50	In servizio	50	C6
35	C	ISTRUTTORE TECNICO	100	In servizio	100	C2
36	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	Da assumere (*)	100	C1
37	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	Da assumere (*)	100	C1
38	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	Da assumere (*)	100	C1
39	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	Da assumere (*)	100	C1
40	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	In servizio	100	C6
41	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	In pensione dal 28/02/2022	100	C1

				Da assumere Turn over		
42	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	In servizio	100	C6
43	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	In servizio	100	C6
44	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	In servizio	100	C6
45	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	In servizio	100	C6
46	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	In servizio	100	C6
47	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	In servizio	100	C5
48	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	In servizio	100	C6
49	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	In servizio	100	C6
50	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	In servizio	100	C6
51	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	In servizio	100	C6
52	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	In servizio	100	C6
53	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	In servizio	100	C6
54	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	In servizio	100	C6
55	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	In servizio	100	C6
56	B	ESECUTORE TECNICO PROFESSIONALE	100	In servizio	100	B7
57	B	ESECUTORE TECNICO	100	In servizio In pensione da settembre 2022 Da assumere Turn over	100	B4
58	B	ESECUTORE TECNICO	100	In servizio	100	B5

59	B	ESECUTORE TECNICO	100	In servizio	100	B1
----	---	-------------------	-----	-------------	-----	----

(*): assunzione autorizzata nell'ambito del fabbisogno 2021-23 (DGR 3.12.2021 n. 3-4237)

6.5 | Categorie Protette

Con riferimento agli obblighi assunzionali di cui alla Legge n. 68/1999 e s.m.i. l'Ente ha provveduto nel corso dell'anno 2019 all'assunzione a tempo pieno e indeterminato mediante procedura di selezione pubblica nell'ambito di "accordo di programma" ex art. 11 della Legge 68/1999 sottoscritto con Agenzia Piemonte Lavoro-Ufficio di collocamento mirato di Cuneo del sig. C. M. con inquadramento nel profilo professionale "Esecutore Amministrativo" – categoria economica B1 con decorrenza 04 marzo 2019. Determina Dirigenziale 55 del 16/02/2019.

Vi è stata una richiesta da parte del dipendente C.M. per il cambio di profilo da B1 Esecutore Amministrativo a B1 Esecutore Tecnico. Il dipendente è stato assunto nell'ambito delle categorie protette. Per il cambio di profilo, in relazione alla situazione sanitaria personale ed in relazione al mansionario del profilo tecnico il dipendente è stato sottoposto a visita del medico competente che ha accertato la capacità a svolgere le funzioni del profilo tecnico con specifiche prescrizioni. Tenuto conto anche delle esigenze organizzative dell'Ente, si prevede pertanto la **modifica per il dipendente C.M. del profilo** da B1 Esecutore Amministrativo e B1 Esecutore Tecnico.

6.6 | 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, 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, 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 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, Legge 27 dicembre 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, 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, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 8) rispettino gli obblighi previsti dell'art.9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, in materia di certificazione del credito;
- 9) 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 del Servizio Bilancio dell'Ente in sede di apposizione del visto contabile (regolarità tecnica-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;
- ✓ con riferimento al rispetto del precedente punto 3) la certificazione è demandata, per l'anno di competenza, al Responsabile del Servizio Bilancio dell'Ente in sede di apposizione del visto contabile (regolarità tecnica-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 come il Piano degli Obiettivi e Performance 2022 dei Settori dell'Ente è stato approvato con Deliberazione del Consiglio n. 18 del 23 maggio 2022;
- ✓ 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'Ufficio di Controllo Interno di Regolarità Contabile e Amministrativa della Regione Piemonte e del Revisore dei Conti;

- ✓ con riferimento al precedente punto 6), il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022- 2024 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, è ampiamente sottostimata 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;
- ✓ 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 del Servizio Bilancio dell'Ente in sede di apposizione del visto contabile (regolarità tecnica-contabile) al provvedimento di approvazione del presente Piano e di avvio del procedimento di assunzione di nuovo personale;
- ✓ con riferimento al precedente punto 9), 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 nei confronti degli Enti gestori di Aree protette attività di indirizzo, coordinamento e verifica.

6.7 | L'individuazione del budget assunzionale

Con nota pervenuta con protocollo 3047 del 31/05/2022 la Regione Piemonte Settore Giuridico Legislativo oltre a stabilire gli oneri per il personale dipendente per l'anno 2022 per l'Ente Parco ha dato indirizzi per la predisposizione dei Piani dei fabbisogni di personale per il triennio 2022-2024 ponendo l'accento sul fatto che ciascuna amministrazione in sede di definizione del proprio piano deve collaborare per garantire a livello di sistema delle aree protette regionali la neutralità finanziaria dell'operazione rispetto allo stanziamento sul capitolo 169754 del Bilancio di previsione finanziario 2022-2024 approvato con la legge regionale n. 6 del 29 aprile 2022.

Dato atto che con la nota della Regione sopra richiamata si pone come punto di partenza per la redazione del Piano triennale dei fabbisogni il personale come risultante

dalla DGR di approvazione delle dotazioni organiche n. D.G.R. n. 3-4237 del 03/12/2021 che fissa in 59 unità la dotazione organica che dovrà essere adottata come base di partenza per l'anno 2022.

A tal proposito si evidenzia come la spesa storica del personale dell'Ente, complessivamente di 59 unità a tempo indeterminato sia riconducibile alle assegnazioni riconosciute dal Settore Biodiversità ed Aree Naturali Protette della Regione Piemonte, per l'anno 2021 nella somma complessiva di € 2.726.549,00. Ciò premesso si richiama la comunicazione del Settore Giuridico Legislativo protocollo 3047 del 31/05/2022 con la quale si garantisce la neutralità finanziaria dell'Approvazione dei Piani triennali a livello di sistema ed è rappresentata dallo stanziamento delle risorse sul capitolo 169754 del Bilancio di Previsione finanziario 2022-2024 approvato con legge regionale 22 aprile 2022 n. 6 e si assegna con la DD n. 20/A1600A/2022 del 26/01/2022 e con DD 213/A1611B/2022 del 23/05/2022 la somma complessiva di € 2.733.099,00 per le spese di personale dipendente per l'anno 2022.

Risulta pertanto individuato il seguente budget annuale assunzionale nel suddetto triennio, in € 2.733.099,00. Tale budget garantisce la copertura di tutti i posti previsti in pianta organica.

Alla luce di quanto esposto, si riassume nel seguito il "budget assunzionale" a disposizione dell'Ente per assunzioni a tempo indeterminato da realizzare nel triennio 2022-2024:

Anno	Budget	Importo personale Dirigenziale	Importo personale Categorie	Budget residuo
2022	593.762,00*	0	593.762,00*	0,00
2023	Da definire	0	Da definire	0
2024	Da definire	Da definire	Da definire	Da definire

* Sono comprese le risorse per copertura del personale previsto nel Fabbisogno 2021-2023 (approvato con DGR 3.12.2021 n. 3-4237) e precisamente: 1 funzionario tecnico Conservazione categoria D1 (44.073,00) derivante da piano 2018, 2 funzionario tecnico categoria D1 al 50% (costo complessivo 44.073,00) derivante dal piano 2019, 1 guardiaparco categoria C1 (41.573,00) quale turn over (dipendente F.B. pensionato dal 1° giugno 2020), 1 Funzionario amministrativo categoria D1 (44.073,00) quale sostituzione dipendente L.B. transitata dal 1° settembre 2020 ad altra amministrazione, 1 funzionario tecnico Didattica categoria D1 (44.073,00) derivante da piano 2021, 3 posti guardiaparco categoria C1 (124.719,00) derivante da piano 2021, funzionario di vigilanza categoria D1 (44.126,00) quale turn over dipendente G.O. (pensionato dal 31 dicembre 2021) autorizzato con nota della Regione Piemonte n. 3047 del 31.5.2022 che, valutate le urgenze e necessità organizzate, verrà sostituito dall'assunzione di un Funzionario Tecnico D Settore Conservazione a cui si aggiungono la copertura dei turn over dei dipendenti che hanno cessato o cesseranno l'attività lavorativa nell'anno 2022 e precisamente: 1 funzionario tecnico categoria D1 (44.073,00) quale turn over dipendente G.C. (pensionato dal 31 gennaio 2022), 1 istruttore amministrativo categoria C1 (41.573,00) quale turn over dipendente C.C. (che cesserà dal servizio il 15 agosto 2022), 1 guardiaparco categoria C1 (41.573,00) quale turn over dipendente G.B. (pensionato dal 28 febbraio 2022), alla copertura di 1 Esecutore Tecnico categoria B1 (38.260,00) quale turn over dipendente P.A. (che cesserà dal servizio nel mese di settembre 2022), alla copertura di 1 istruttore tecnico categoria C1 (41.573,00) quale turn over dipendente G.G. (che cesserà dal servizio il 31 dicembre 2022).

In relazione alla nota della Regione Piemonte n. 3047 del 31.5.2022 che autorizza la copertura di tutti i turn over che dovessero realizzarsi nel corso dell'anno si precisa che nel presente Piano dei Fabbisogni è stata prevista la copertura dei turn over di cui vi è depositata presso l'Ente la domanda di pensionamento o di licenziamento o di cui l'Ente è a conoscenza. Nel corso dell'anno potranno determinarsi altri turn over e si provvederà comunque alla loro copertura fermo restando l'invariabilità delle somme finanziarie assegnate all'Ente.

Per le assunzioni di personale a tempo determinato, i criteri sono stati individuati dalla 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;

Da ultimo il Settore Biodiversità e Aree naturali della Regione Piemonte con nota protocollo Ente n. 6387 del 18/12/2018 ha 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".

Alla luce di quanto esposto, si riassume nel seguito il "budget assunzionale" a disposizione dell'Ente per assunzioni a tempo determinato-somministrazione da realizzare nel triennio 2021-2023:

Anno	Budget	Importo personale Dirigenziale	Importo personale Categorie	Budget residuo
2022	440.335,01	0,00	214.225,00	226.110,01
2023	226.110,01	0,00	226.110,01	0,00
2024	da definire	da definire	da definire	da definire

6.8 | I criteri di calcolo degli oneri assunzionali

Per ciascuna figura professionale la spesa teorica rilevante ai fini del computo delle assunzioni effettuabili nel limite del "budget assunzionale", così come dettagliata analiticamente per il personale delle categorie nelle seguenti tabelle:

Piano assunzionale 2018	Spesa annua
-------------------------	-------------

Personale di Categoria Budget già in disponibilità Ente anno 2018	teorica
Assunzione D1 tempo pieno profilo conservazione	44.073,00
IMPORTO TOTALE	44.073,00

Piano assunzionale anno 2020 Personale di Categoria Budget già in disponibilità Ente anno 2020	Spesa annua teorica
Assunzione D1 part time 50% profilo tecnico conservazione	22.036,50
Assunzione D1 part time 50% profilo tecnico comunicazione	22.036,50
IMPORTO TOTALE	44.073,00

Piano assunzionale anno 2021 Personale di Categoria Budget in disponibilità anno 2021	Spesa annua teorica
Assunzione D1 tempo pieno profilo amministrativo Ufficio Personale	44.073,00
Assunzione C1 tempo pieno guardiaparco	41.573,00
Assunzione C1 tempo pieno guardiaparco	41.573,00
Assunzione C1 tempo pieno guardiaparco	41.573,00
Assunzione C1 tempo pieno guardiaparco	41.573,00
Assunzione D1 tempo pieno profilo tecnico animazione e didattica	44.073,00
IMPORTO TOTALE	254.438,00

Piano assunzionale anno 2022 Personale di Categoria Budget in disponibilità anno 2022	Spesa annua teorica
Assunzione D1 tempo pieno funzionario della vigilanza	44.126,00
Assunzione D1 tempo pieno Funzionario Tecnico	44.073,00
Assunzione C1 tempo pieno Istruttore Amministrativo	41.573,00
Assunzione C1 tempo pieno guardiaparco	41.573,00
Assunzione B1 tempo pieno Esecutore Tecnico	38.260,00
Assunzione C1 tempo pieno Istruttore Tecnico	41.573,00
IMPORTO TOTALE	251.178,00

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 situazioni di sovrannumerarietà.

I contenuti del presente documento sostituiscono quanto previsto con precedenti provvedimenti di adozione/aggiornamento della programmazione del fabbisogno di personale a tempo indeterminato e determinato. Con riferimento alle figure professionali che il presente documento prevede di acquisire dall'esterno nel prossimo triennio 2022/2024 è necessario il previo esperimento delle procedure di mobilità previste dal Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Nel corso del 2021 hanno cessato servizio:

Biarese Roberto a far data dal 1° marzo 2021 (Categoria Economica C6)
Roggero Valter a far data dal 1° giugno 2021 (Categoria economica D6)
Musso Caterina a far data dal 17 settembre 2021 (Categoria Economica D5)
Rivelli Augusto a far data dal 1° novembre 2021 (Categoria economica D1)
Oppi Gianni a far data dal 31 dicembre 2021 (Categoria economica D1)

Alla data di approvazione del presente piano hanno cessato servizio nell'anno 2022:

Biglino Giancarlo a far data dal 1° febbraio 2022 (Categoria Economica C6)
Canavese Giuseppe a far data dal 31 gennaio 2022 (Categoria Economica D7)

Alla data di approvazione del presente piano risultano già presentate le seguenti domande di cessazione dal rapporto di lavoro all'anno 2022:

Canavese Caterina cesserà servizio il 15 agosto 2022
Audisio Piero cesserà servizio settembre 2022
Giordano Gianluca cesserà servizio il 31 dicembre 2022

È previsto nel presente piano il Turn Over del personale riferito all'Anno 2022 così come riportato nella nota pervenuta con protocollo 3047 del 31/05/2022 la Regione Piemonte Settore Giuridico Legislativo.

7.2 | Anno 2022

Per l'anno 2022 è previsto l'avvio e la conclusione delle seguenti procedure per il reclutamento di personale a tempo indeterminato:

PERSONALE NON DIRIGENTE						
ASSUNZIONI AUTORIZZATE CON IL PIANO TRIENNALE FABBISOGNI 2021-2023 (DGR 3.12.2021 n. 3-4237)						
Numero	Categoria Giuridica	Profilo professionale	Regime orario	Modalità assunzione	Area di assegnazione	Utilizzo budget e anno
1	D1	Funzionario Tecnico	Tempo pieno	Concorso pubblico e/o Procedure mobilità e/o procedure scorrimento graduatorie valide.	Settore Conservazione	44.073,00 Turn over anno 2018
1	D1	Funzionario Tecnico	Part Time accesso 50%	Concorso pubblico e/o esperimento procedure mobilità ex D.lgs. n. 165/2001 s.m.i. e/o procedure scorrimento graduatorie valide.	Settore Conservazione Centro Grandi Carnivori Comunicazione	22.036,50 Budget anno 2020
1	D1	Funzionario Tecnico	Part Time accesso 50%	Concorso pubblico e/o esperimento procedure mobilità ex D.lgs. n. 165/2001 s.m.i. e/o procedure scorrimento graduatorie valide.	Settore Conservazione Centro Grandi Carnivori Veterinario	22.036,50 Budget anno 2020
1	D1	Funzionario Amministrativo	Tempo Pieno	Concorso pubblico e/o Procedure mobilità e/o	Settore Affari generale gestione	44.073,00 Budget 2021

				procedure scorrimento graduatorie valide.	personale	
1	D1	Funzionario Tecnico	Tempo Pieno	Concorso pubblico e/o Procedure mobilità e/o procedure scorrimento graduatorie valide.	Settore Valorizzazione Territorio Servizio animazione e didattica	44.073,00 Budget 2021
1	C1	Guardiaparco	Tempo Pieno	Concorso pubblico e/o Procedure mobilità e/o procedure scorrimento graduatorie valide.	Vigilanza Settore Tanaro	41.573,00 Budget 2021
1	C1	Guardiaparco	Tempo Pieno	Concorso pubblico e/o Procedure mobilità e/o procedure scorrimento graduatorie valide.	Vigilanza Settore Marguareis	41.573,00 Budget 2021
1	C1	Guardiaparco	Tempo Pieno	Concorso pubblico e/o Procedure mobilità e/o procedure scorrimento graduatorie valide.	Vigilanza Settore Marittime	41.573,00 Budget 2021
1	C1	Guardiaparco	Tempo Pieno	Concorso pubblico e/o Procedure mobilità e/o procedure scorrimento graduatorie valide.	Vigilanza Settore Marittime	41.573,00 Budget 2021
ASSUNZIONI PER SOSTITUZIONE "TURN OVER" 2022						
Numero	Categoria Giuridica	Profilo professionale	Regime orario	Modalità assunzione	Area di assegnazione	Utilizzo budget e anno
1	D1	Funzionario Conservazione Centro Biodiversità Vegetale*	Tempo Pieno	Concorso pubblico e/o Procedure mobilità e/o procedure scorrimento	Settore Conservazione	44.073,00 Budget 2022

				graduatorie valide.		
1	D1	Funzionario Tecnico	Tempo Pieno	Concorso pubblico e/o Procedure mobilità e/o procedure scorrimento graduatorie valide.	Ufficio Direzione	44.073,00 Budget 2022
1	C1	Istruttore Amministrativo	Tempo Pieno	Concorso pubblico e/o Procedure mobilità e/o procedure scorrimento graduatorie valide.	Settore Amministrativo	41.573,00 Budget 2022
1	C1	Guardiaparco	Tempo Pieno	Concorso pubblico e/o Procedure mobilità e/o procedure scorrimento graduatorie valide.	Vigilanza Settore Marittime	41.573,00 Budget 2022
1	B1	Esecutore Tecnico	Tempo Pieno	Concorso pubblico e/o Procedure mobilità e/o procedure scorrimento graduatorie valide.	Settore Tecnico	38.260,00 Budget 2022
1	C1	Istruttore Tecnico	Tempo Pieno	Concorso pubblico e/o Procedure mobilità e/o procedure scorrimento graduatorie valide.	Settore Tecnico	41.573,00 Budget 2022

* La scelta è stata effettuata valutata l'urgenza di assumere un Funzionario D Settore Conservazione Centro Biodiversità Vegetale che affianchi il Responsabile del Centro Biodiversità che andrà in pensione nell'anno 2023 e considerata la necessità di mantenere l'efficienza del Centro e non dispendere le conoscenze acquisite nel corso degli anni. Detta figura rappresenta il turn over del Funzionario D Settore Vigilanza in pensione dal 20 dicembre 2021 la cui sostituzione era già stata inserita nel Fabbisogno 2021-23 (DGR 3.12.2021 n. 3-4237) e autorizzata con nota della Regione Piemonte n. 3047 del 31.5.2022

In relazione alla pianta organica dell'Ente approvata con deliberazione della Giunta Regionale n. 3-4237 del 3 dicembre 2021 ed in relazione alle procedure previste in sostituzione di turn over per l'anno 2022 si precisa quanto segue:

Le procedure per l'assunzione del personale di cui sopra, dopo aver esperito procedura di mobilità ex D.lgs n. 165/2001 e s.m.i. non andata a buon fine per assenza di candidati e valutato che non risultano attive graduatorie specifiche per il profilo richiesto, si procederà alla copertura mediante Concorso Pubblico. Le procedure si completeranno entro il mese di dicembre 2022. Le coperture risultano autorizzate con nota pervenuta con protocollo 3047 del 31/05/2022 dalla Regione Piemonte Settore Giuridico Legislativo.

Come evidenziato al paragrafo 6.5 Categorie Protette vi è stata una richiesta da parte del dipendente C.M. per il cambio di profilo da B1 Esecutore Amministrativo a B1 Esecutore Tecnico. Il dipendente è stato assunto nell'ambito delle categorie protette. Per il cambio di profilo, in relazione alla situazione sanitaria personale ed in relazione al mansionario del profilo tecnico il dipendente è stato sottoposto a visita del medico competente che ha accertato la capacità a svolgere le funzioni del profilo tecnico con specifiche prescrizioni. Tenuto conto anche delle esigenze organizzative dell'Ente, si prevede pertanto la **modifica per il dipendente C.M. del profilo da B1 Esecutore Amministrativo e B1 Esecutore Tecnico.**

Tutte le previsioni assunzionali di cui sopra trovano copertura nella spesa storica, assegnata all'Ente con nota protocollo 3047 del 31/05/2022 della Regione Piemonte Settore Giuridico Legislativo (come da tabella allegata al punto C).

La pianta organica dell'Ente risulta essere pertanto quella riportata in Allegato A).

7.3 | Anno 2023

Al momento attuale, tenuto anche conto del fatto che occorrerà conoscere l'entità della dotazione finanziaria assegnata all'Ente da parte della Regione Piemonte, per l'anno 2023 non è previsto l'avvio di procedure per il reclutamento di personale a tempo indeterminato.

Nell'anno 2023 non sono state previste selezioni per cambio di profilo del personale in pianta organica a tempo indeterminato.

7.4 | Anno 2024

Al momento attuale, tenuto anche conto del fatto che occorrerà conoscere l'entità della dotazione finanziaria assegnata all'Ente da parte della Regione Piemonte, per l'anno 2024 non è previsto l'avvio di procedure per il reclutamento di personale a tempo indeterminato.

Nell'anno 2024 non sono state previste selezioni per cambio di profilo del personale in pianta organica a tempo indeterminato.

8 | LA COMPATIBILITA' DELLE AZIONI DI RECLUTAMENTO A TEMPO INDETERMINATO TRIENNIO 2022|2023|2024

Le azioni di reclutamento dettagliate ai precedenti punti sono compatibili con il budget assunzionale a disposizione dell'Ente come si evince dal seguente prospetto riassuntivo:

Anno	Budget	Importo personale Dirigenziale	Importo personale Categorie	Budget residuo
2022	593.762,00*	0	593.762,00*	0,00
2023	Da definire	0	Da definire	0
2024	Da definire	Da definire	Da definire	Da definire

Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale dell'Ente per il triennio 2022-2023-2024 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 Giuridico Legislativo della Regione Piemonte.

Si evidenzia che tutte le procedure evidenziate di assunzione del personale a tempo indeterminato comportano una spesa che rientra nella somma teorica annua complessiva definita dalla Regione Piemonte e rimodulata a partire dall'anno 2022 in € € 2.733.099,00 e che i posti risultano tutti inseriti nella pianta organica approvata con Deliberazione della Giunta Regionale n. 3-4237 del 3 dicembre 2021 (come da tabella allegata al punto C).

9 | LE ASSUNZIONI DEL TRIENNIO 2022|2023|2024 DI PERSONALE APPARTENENTE ALLE CATEGORIE PROTETTE

In attuazione del presente Piano, la quota d'obbligo di copertura di posti di dotazione organica tramite personale disabile e appartenente ad altre categorie protette, è soddisfatta avendo ottemperato nel corso del 2018 all'assunzione come previsto dalla Legge 12 marzo 1999, n. 68 e s.m.i. L'obbligo di legge è oggi confermato.

10 | LE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO DEL TRIENNIO 2022|2023|2024

La programmazione del fabbisogno di personale a tempo determinato è predisposta in attuazione della 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", 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. APAM n. 6387 del 18/12/2018 ha 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".

10.1 | Anno 2022

Per l'anno 2022, in conformità all'approvato Piano Triennale 2021/2023, è stata prevista la stipula dei seguenti contratti di somministrazione lavoro che prevede la somministrazione delle seguenti unità di personale:

Numero	Categoria Giuridica	Profilo professionale	Regime orario	Modalità assunzione	Area di assegnazione
1	B1	Esecutore Tecnico	Tempo Pieno 6 mesi	Contratto somministrazione	Servizio Tecnico Entracque
1	B1	Esecutore Tecnico	Tempo Pieno 12 mesi	Contratto somministrazione	Servizio Tecnico Entracque
1	B1	Esecutore Tecnico	Tempo Pieno 6 mesi	Contratto somministrazione	Servizio Tecnico Entracque
1	B1	Esecutore Tecnico	Tempo Pieno 6 mesi	Contratto somministrazione	Servizio Tecnico Chiusa di Pesio
1	B1	Esecutore Tecnico	Tempo Pieno 12 mesi	Contratto somministrazione	Servizio Tecnico Chiusa di Pesio
1	B1	Esecutore Tecnico	Tempo Pieno 5 mesi	Contratto somministrazione	Servizio Tecnico Briga Alta
1	B1	Esecutore Tecnico	Tempo Pieno 2 mesi part-time 50%	Contratto somministrazione	Servizio Tecnico Briga Alta

2	C1	Istruttore Tecnico	Tempo Pieno 12 mesi	Contratto somministrazione	Servizio Progetti Europei
1	C1	Istruttore Tecnico	Tempo parziale 50% 12 mesi	Contratto somministrazione	Servizio comunicazione

10.2 | Anno 2023

Per l'anno 2023, in conformità all'approvato Piano Triennale 2022/2024 e compatibilmente con le risorse che si renderanno disponibili alla chiusura dell'esercizio 2022 si prevede la somministrazione prevede delle seguenti unità di personale:

Numero	Categoria Giuridica	Profilo professionale	Regime orario	Modalità assunzione	Area di assegnazione
1	B1	Esecutore Tecnico	Tempo Pieno 6 mesi	Contratto somministrazione	Servizio Tecnico Entracque
1	B1	Esecutore Tecnico	Tempo Pieno 12 mesi	Contratto somministrazione	Servizio Tecnico Entracque
1	B1	Esecutore Tecnico	Tempo Pieno 6 mesi	Contratto somministrazione	Servizio Tecnico Entracque
1	B1	Esecutore Tecnico	Tempo Pieno 6 mesi	Contratto somministrazione	Servizio Tecnico Chiusa di Pesio
1	B1	Esecutore Tecnico	Tempo Pieno 12 mesi	Contratto somministrazione	Servizio Tecnico Chiusa di Pesio
1	B1	Esecutore Tecnico	Tempo Pieno 5 mesi	Contratto somministrazione	Servizio Tecnico Briga Alta
1	B1	Esecutore Tecnico	Tempo Pieno 2 mesi part-time 50%	Contratto somministrazione	Servizio Tecnico Briga Alta
2	C1	Istruttore Tecnico	Tempo Pieno 12 mesi	Contratto somministrazione	Servizio Progetti Europei
1	C1	Istruttore Tecnico	Tempo parziale 50% 12 mesi	Contratto somministrazione	Servizio comunicazione

10.3 | Anno 2024

Per l'anno 2024, in conformità all'approvato Piano Triennale 2022/2024 e compatibilmente con le risorse che si renderanno disponibili alla chiusura dell'esercizio 2023 si prevede la somministrazione prevede delle seguenti unità di personale:

Numero	Categoria Giuridica	Profilo professionale	Regime orario	Modalità assunzione	Area di assegnazione
1	B1	Esecutore Tecnico	Tempo Pieno 6 mesi	Contratto somministrazione	Servizio Tecnico Entracque
1	B1	Esecutore Tecnico	Tempo Pieno 12 mesi	Contratto somministrazione	Servizio Tecnico Entracque
1	B1	Esecutore Tecnico	Tempo Pieno 6 mesi	Contratto somministrazione	Servizio Tecnico Entracque
1	B1	Esecutore Tecnico	Tempo Pieno 6 mesi	Contratto somministrazione	Servizio Tecnico Chiusa di Pesio
1	B1	Esecutore Tecnico	Tempo Pieno 12 mesi	Contratto somministrazione	Servizio Tecnico Chiusa di Pesio
1	B1	Esecutore Tecnico	Tempo Pieno 5 mesi	Contratto somministrazione	Servizio Tecnico Briga Alta
1	B1	Esecutore Tecnico	Tempo Pieno 2 mesi part-time 50%	Contratto somministrazione	Servizio Tecnico Briga Alta
2	C1	Istruttore Tecnico	Tempo Pieno 12 mesi	Contratto somministrazione	Servizio Progetti Europei
1	C1	Istruttore Tecnico	Tempo parziale 50% 12 mesi	Contratto somministrazione	Servizio comunicazione

11 | DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

L'Ente di gestione delle Aree protette delle Alpi Marittime, nell'approvare il presente Piano Triennale dei Fabbisogni di proprio personale per il triennio 2022-2023-2024, adotta la seguente dotazione organica integrata con il Piano assunzioni che si approva con il presente atto dando atto che le assunzioni che sono previste in sostituzione di persone che cessano l'attività presso l'Ente nel corso del 2022 potranno avvenire unicamente successivamente alla relativa data di pensionamento o cessato servizio:

Numero Posti organico	Categoria ingresso	Profilo Professionale	% Copertura da Pianta Organica	Stato di servizio	% Copertura oraria effettiva	Posizione Economica attuale
1	DIR	DIRIGENTE	100	In servizio	100	DIR
2	D3	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	100	In servizio	100	D7
3	D1	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	100	Da assumere	100	D1
4	D1	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	100	In servizio	75	D6
5	D1	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	100	In servizio	75	D6
6	D1	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	100	In servizio	100	D6
7	D3	FUNZIONARIO TECNICO	100	Da assumere	100	D3
8	D3	FUNZIONARIO TECNICO	100	In servizio	100	D7
9	D3	FUNZIONARIO TECNICO	100	In servizio	100	D7
10	D1	FUNZIONARIO TECNICO	100	In servizio	100	D5
11	D1	FUNZIONARIO TECNICO	100	In servizio	100	D7
12	D1	FUNZIONARIO TECNICO	100	In servizio	100	D5
13	D1	FUNZIONARIO TECNICO	100	Da assumere	100	D1
14	D1	FUNZIONARIO TECNICO	100	Da assumere	100	D1
15	D1	FUNZIONARIO TECNICO	100	In servizio	100	D6
16	D1	FUNZIONARIO TECNICO	50	Da assumere	50	D1
17	D1	FUNZIONARIO TECNICO	50	Da assumere	50	D1

18	D3	FUNZIONARIO TECNICO	100	Esperita Mobilità in fase di assunzione	100	D3
19	D1	FUNZIONARIO TECNICO	100	In servizio	100	D1
20	D1	FUNZIONARIO TECNICO	100	In servizio	100	D1
21	D1	GUARDIAPARCO FUNZIONARIO VIGILANZA	100	In servizio	100	D7
22	D1	FUNZIONARIO TECNICO	100	Da assumere	100	D1
23	D1	GUARDIAPARCO FUNZIONARIO VIGILANZA	100	In servizio	100	D6
24	D1	GUARDIAPARCO FUNZIONARIO VIGILANZA	100	In servizio	100	D6
25	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	100	In servizio	100	C6
26	C1	ISTRUTTORE TECNICO	100	In servizio	100	C5
27	C1	ISTRUTTORE TECNICO	50	In servizio	50	C6
28	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	100	Da assumere	100	C4
29	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	100	In servizio	75	C5
30	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	100	In servizio	100	C4
31	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	100	In servizio	100	C2
32	C	ISTRUTTORE TECNICO	100	In servizio	100	C5
33	C	ISTRUTTORE TECNICO	100	Da assumere	100	C2
34	C	ISTRUTTORE TECNICO	50	In servizio	50	C6
35	C	ISTRUTTORE TECNICO	100	In servizio	100	C2
36	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	Da assumere	100	C1

37	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	Da assumere	100	C1
38	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	Da assumere	100	C1
39	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	Da assumere	100	C1
40	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	In servizio	100	C6
41	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	Da assumere	100	C1
42	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	In servizio	100	C6
43	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	In servizio	100	C6
44	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	In servizio	100	C6
45	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	In servizio	100	C6
46	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	In servizio	100	C6
47	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	In servizio	100	C5
48	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	In servizio	100	C6
49	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	In servizio	100	C6
50	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	In servizio	100	C6
51	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	In servizio	100	C6
52	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	In servizio	100	C6
53	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	In servizio	100	C6
54	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	In servizio	100	C6
55	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	In servizio	100	C6
56	B	ESECUTORE TECNICO PROFESSIONALE	100	In servizio	100	B7
57	B	ESECUTORE TECNICO	100	Da assumere	100	B4

58	B	ESECUTORE TECNICO	100	In servizio	100	B5
59	B	ESECUTORE TECNICO	100	In servizio	100	B1

ALLEGATI

ALLEGATO A – Organigramma Settore e Servizi dell’Ente Parco

ALLEGATO B – Dotazione organica approvata con indicazione del personale

ALLEGATO C – Prospetto di calcolo costo personale anno 2022

Allegato A – Organigramma Settore e Servizi dell’Ente Aree

Allegato B – Dotazione organica approvata con il Piano 2022/2024 con riferimenti al personale

Numero Posti organico	Categoria ingresso	Profilo Professionale	% Copertura da Pianta Organica	Stato di servizio	% Copertura oraria effettiva	Posizione Economica attuale	Note
1	DIR	DIRIGENTE	100	In servizio	100	DIR	Posto coperto da Gautero Luca
2	D3	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	100	In servizio	100	D7	Posto coperto da Baretto Luciana
3	D1	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	100	Da assumere	100	D1	Posto scoperto da 1/10/2020 Turn over
4	D1	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	100	In servizio	75	D6	Posto coperto da Di Giambattista Marzia
5	D1	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	100	In servizio	75	D6	Posto coperto da Musso Mariangela
6	D1	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	100	In servizio	100	D6	Posto coperto da Sacchi Claudia
7	D3	FUNZIONARIO TECNICO	100	Da assumere	100	D7	Posto scoperto da 31/01/2022 Turn over
8	D3	FUNZIONARIO TECNICO	100	In servizio	100	D7	Posto coperto da Grosso Patrizia
9	D1	FUNZIONARIO TECNICO	100	In servizio	100	D7	Posto scoperto da Villani Giovanni
10	D1	FUNZIONARIO TECNICO	100	In servizio	100	D5	Posto coperto da Bernardi Giorgio
11	D1	FUNZIONARIO TECNICO	100	In servizio	100	D7	Posto coperto da Castellino Ezio
12	D1	FUNZIONARIO TECNICO	100	In servizio	100	D5	Posto coperto da Gallino Bruno
13	D1	FUNZIONARIO TECNICO Conservazione	100	Da assumere	100	D1	Posto scoperto da 1/1/2018 Turn over

14	D1	FUNZIONARIO TECNICO Animazione e didattica	100	Da assumere	100	D1	Posto scoperto da 18/09/2021 Turn over
15	D1	FUNZIONARIO TECNICO	100	In servizio	100	D6	Posto coperto da Sigaudò Davide
16	D1	FUNZIONARIO TECNICO Settore Conservazione CGC	50	Da assumere	50	D1	Posto scoperto Autorizzata copertura
17	D1	FUNZIONARIO TECNICO Settore Conservazione CGC	50	Da assumere	50	D1	Posto scoperto da Autorizzata copertura
18	D3	FUNZIONARIO TECNICO Settore Tecnico	100	Esperita Mobilità in fase di assunzione	100	D3	
19	D1	FUNZIONARIO TECNICO	100	In servizio	100	D1	Posto coperto Martinelli Laura
20	D1	FUNZIONARIO TECNICO	100	In servizio	100	D1	Posto coperto Caballo Caterina
21	D1	GUARDIAPARCO FUNZIONARIO VIGILANZA	100	In servizio	100	D7	Posto coperto da Fissore Mauro
22	D1	FUNZIONARIO TECNICO Settore Conservazione CBV	100	Da assumere	100	D1	La scelta è stata effettuata valutata l'urgenza di assumere un Funzionario D Settore Conservazione Centro Biodiversità Vegetale che affianchi il Responsabile del Centro Biodiversità che andrà in pensione nell'anno 2023 e considerata la necessità di mantenere l'efficienza del Centro e non dispendere le conoscenze acquisite nel corso degli anni. Detta figura rappresenta il turn over del Funzionario D Settore Vigilanza in pensione dal 20 dicembre 2021
23	D1	GUARDIAPARCO FUNZIONARIO VIGILANZA	100	In servizio	100	D6	Posto coperto da Fantini Paolo
24	D1	GUARDIAPARCO FUNZIONARIO VIGILANZA	100	In servizio	100	D6	Posto coperto da Lussignoli Riccardo
25	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	100	In servizio	100	C6	Posto coperto da Quaranta Daniela
26	C1	ISTRUTTORE TECNICO	100	In servizio	100	C5	Posto coperto da Erika Chiecchio
27	C1	ISTRUTTORE TECNICO	50	In servizio	50	C5	Posto coperto da Alessandro Barabino
28	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	100	In servizio/ Da assumere turn over 2022	100	C4	Posto coperto da Canavese Caterina

							In pensione dal 15/08/2022 da assumere Turn over
29	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	100	In servizio	75	C5	Posto coperto da Quaranta Elena
30	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	100	In servizio	100	C4	Posto coperto da Rubaldo Patrizia
31	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	100	In servizio	83	C1	Posto coperto Girauda Francesca
32	C	ISTRUTTORE TECNICO	100	In servizio	100	C5	Posto coperto da Audisio Claudio
33	C	ISTRUTTORE TECNICO	100	In servizio/ Da assumere turn over 2022	100	C1	Posto coperto da Giordano Gianluca Dimissioni dal 31/12/2022 da assumere Turn over
34	C	ISTRUTTORE TECNICO	50	In servizio	50	C5	Posto coperto da Tosello Graziella
35	C	ISTRUTTORE TECNICO	100	In servizio	100	C1	Posto coperto da Barale Alessio
36	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	Da assumere	100	C1	Posto scoperto da 1/12/2021 Turn over
37	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	Da assumere	100	C1	Posto scoperto da 01/06/2020 Turn over
38	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	Da assumere	100	C1	Posto scoperto da 01/06/2020 Turn over
39	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	Da assumere	100	C1	Posto scoperto da 01/02/2021 Turn over
40	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	In servizio	100	C6	Posto coperto da Beauchamp James
41	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	Da assumere	100	C6	Posto scoperto da 28/02/2022 Turn over
42	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	In servizio	100	C6	Posto coperto da Cavagnino Gabriella
43	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	In servizio	100	C6	Posto coperto da Contarino Salvatore
44	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	In servizio	100	C6	Posto coperto da Dalmasso Mario
45	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	In servizio	100	C6	Posto coperto da Delpiano Franco
46	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	In servizio	100	C6	Posto coperto da Dotto Mario

47	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	In servizio	100	C5	Posto coperto da Gerbotto Giuseppe
48	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	In servizio	100	C6	Posto coperto da Giordana Silvano
49	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	In servizio	100	C6	Posto coperto da Fenoglio Paolo
50	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	In servizio	100	C6	Posto coperto da Melchio Claudio
51	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	In servizio	100	C6	Posto coperto da Piacenza Enzo
52	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	In servizio	100	C6	Posto coperto da Piantino Enrico
53	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	In servizio	100	C5	Posto coperto da Reggiani Luca
54	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	In servizio	100	C6	Posto coperto da Rolando Erik
55	C	GUARDIAPARCO AGENTE DI VIGILANZA	100	In servizio	100	C6	Posto coperto da Sciandra Massimo
56	B	ESECUTORE TECNICO PROFESSIONALE	100	In servizio	100	B6	Posto coperto da Giordana Guido
57	B	ESECUTORE TECNICO	100	In servizio/ Da assumere turn over 2022	100	B3	Posto coperto da Audisio Piero In pensione da settembre 2022 Da assumere Turn over
58	B	ESECUTORE TECNICO	100	In servizio	100	B5	Posto coperto da Fenoglio Franco
59	B	ESECUTORE TECNICO	100	In servizio	100	B1	Posto coperto da Cavagnero Mark categoria protetta

ALLEGATO C – Prospetto di calcolo costo personale anno 2022

Direttore
Luca GAUTERO LGA
Dirigente
DIR

Ufficio Direzione
Programmazione strategica ed Europea
Funzionario Tecnico D1
Posto liberato per pensionamento il 1° febbraio 2022 (Canavese)
Sostituzione turn over

Responsabile
SETTORE AMMINISTRATIVO
E
AFFARI GENERALI AMM
Luciana Baretto LBA
Funzionario Direttivo D7
Posizione organizzativa 3° Fascia

Turn Over in attesa copertura 2020
Funzionario D1
Responsabile Servizio Personale PER

Patrizia RUBALDO PRU
Istruttore amministrativo C4
Servizio Affari generali AFF
Segreteria generale Casermette

Elena QUARANTA (75%) EQU
Istruttore amministrativo C5
Servizio Affari generali AFF
Segreteria generale Valdieri

Graziella TOSELLO (A50%) GTO
Istruttore tecnico C6
Servizio Affari generali AFF

Claudia SACCHI CSA
Funzionario amministrativo D6
Servizio Affari generali AFF
Segreteria generale Chiusa di Pesio

Caterina CANAVESE CCN
Istruttore amministrativo C4
Servizio Affari generali AFF
In pensione da 16.08.2022
sostituzione turn over

Mark CAVAGNERO MCA
Esecutore Amministrativo B1
Servizio Affari GENERALI AFF
Filtro telefonico (trasformato in Es.Tec)

Responsabile
SETTORE PIANIFICAZIONE, GESTIONE DEL
TERRITORIO E DEL PATRIMONIO GES
Patrizia GROSSO PGR
Funzionario Direttivo D7
Posizione organizzativa 3° Fascia

Ezio CASTELLINO ECA
Funzionario tecnico D7
Servizio Tecnico Marguareis TEC

Da assumere 2021
Funzionario tecnico D1
Servizio Tecnico TEC

Gianluca GIORDANO GGI
Istruttore tecnico C2
Servizio Tecnico Marittime TEC
Dimissioni da 31.12.2022
sostituzione turn over

Claudio AUDISIO CAU
Istruttore tecnico C5
Unità organizzativa gestione territorio OPE

Guido GIORDANA GGO
Operaio professionale B7
Unità organizzativa gestione territorio OPE

Piero AUDISIO PAU
Operaio B4
In pensione da settembre 2022
sostituzione turn over

Franco FENOGLIO FFE
Operaio B5
Unità organizzativa gestione territorio OPE

7 Operai tempo determinato

Responsabile
SETTORE CONSERVAZIONE E
GESTIONE AMBIENTALE CON
ad interim in capo al Direttore

Da assumere 2021
Funzionario tecnico D1 Posto scoperto
Servizio conservazione e gestione ambien-
tale BIO

Davide SIGAUDDO DSI
Funzionario tecnico D6
Servizio conservazione e gestione ambien-
tale BIO

Laura MARTINELLI LMA
Istruttore Tecnico D1
Servizio geografico territoriale GIS

Cati CABALLO CCA
Istruttore tecnico D1
Servizio agricolo-forestale FOR

Bruno GALLINO BGA
Funzionario tecnico D5
Servizio floristico vegetazionale Responsa-
bile centro biodiversità VEG

Da assumere 2021
Funzionario tecnico D1 (A 50%)
Servizio conservazione e gestione ambien-
tale CGC BIO

Da assumere 2021
Funzionario tecnico D1 (A 50%)
Servizio conservazione e gestione ambien-
tale CGC BIO

Da assumere 2022
Funzionario tecnico D1 Posto scoperto
Centro Biodiv. Vegetale
(turn over Funzionario vigilanza (Oppi))

Valentina CARASSO VCA
Collaboratore a progetto
Centro Biodiversità Vegetale Banca del
Germoplasma

Ivan PACE IPA
Collaboratore a progetto
Centro Biodiversità Vegetale

Arianna MENZANO AME
Collaboratore Veterinario a progetto
LIFE WOLFALPS EU
(30/09/2024)

Elisa AVANZINELLI EAV
Collaboratore Tecnico a progetto
LIFE WOLFALPS EU
(30/09/2024)

Marta DE BIAGGI LSC-MDB
Collaboratore a progetto
Communication LIFE WOLFALPS EU
(30/09/2024)

Responsabile
SETTORE VIGILANZA VIG
Mauro FISSORE MFI
Funzionario D7
Posizione organizzativa 3° Fascia

Paolo FANTINI D6 PFA
Funzionario vigilanza
Riccardo LUSSIGNOLI D7 RLU
Funzionario vigilanza VIG

James BEAUCHAMP C6 JBE
Guardiaparco
Gabriella CAVAGNINO C6 GCA
Guardiaparco
Mario DALMASSO C6 MDA
Guardiaparco
Mario DOTTO C6 MDO
Guardiaparco
Silvano GIORDANA C6 SGI
Guardiaparco
Marco CONTARINO C6 MCO
Guardiaparco
Enzo PIACENZA C6 EPI
Guardiaparco
Paolo FENOGLIO C6 PFE
Guardiaparco
Franco DELPIANO C6 FDE
Guardiaparco
Giuseppe GERBOTTO C5 GGE
Guardiaparco
Claudio MELCHIO C6 CME
Guardiaparco
Enrico PIANTINO C6 EPI
Guardiaparco
Luca REGGIANI C5 LRE
Guardiaparco
Erik ROLANDO C6 ERO
Guardiaparco
MASSIMO SCIANDRA C6 MSC
Guardiaparco

Sostituz. Turn Over
C1 GP (Biglino pens. feb 2022)

Turn Over in attesa copertura
D1 Funzionario (Oppi) 2021

Turn Over in attesa copertura
C1 Guardiaparco (Rivelli) 2021

Turn Over in attesa copertura
C1 Guardiaparco (Roggero) 2021

Turn Over in attesa copertura
C1 Guardiaparco (Biarese) 2021

Turn Over in attesa copertura
C1 Guardiaparco (Barale) 2020

Irene BORGNA IBO
Collaboratore a progetto
Communication LIFE WOLFALPS EU
(30/09/2024)

Laura SCILLITANI LSC
Collaboratore a progetto
Communication LIFE WOLFALPS EU
(30/09/2024)

Responsabile
SETTORE VALORIZZAZIONE TERRITORIO E
COMUNICAZIONE VTC
Giovanni VILLANI NVI
Funzionario Direttivo D7
Posizione organizzativa 3° Fascia

Giorgio BERNARDI GBE
Funzionario Tecnico D5
Servizio comunicazione COM

Erika CHIECCHIO ECH
Istruttore Tecnico C5
Servizio fruizione e promozione TUR

Marzia DI GIAMBATTISTA MDG
Funzionario Amministrativo D6 (75%)
Servizio fruizione e promozione TUR
Segreteria Settore

Alessio BARALE ABR
Istruttore Tecnico C2
Servizio Grafica e culturale GRA

Alessandro BARABINO ABA
Istruttore Tecnico C6 (50%)
Servizio animazione ed educazione am-
bientale EDU

Turn Over in attesa copertura
D1 Funzionario (Musso) 2021

Monica Gazzera MGA
Collaboratore animatore turistico
Tempo determinato 50%

SETTORE AMMINISTRATIVO
SERVIZIO AFFARI EUROPEI EUR
Daniela QUARANTA DQU
Istruttore Amministrativo C6
Servizio affari e progetti
internazionali e Gect EUR
Posizione organizzativa 3° Fascia

Francesca GIRAUDO (83.33%) FGI
Istruttore Amministrativo C2
Servizio affari e progetti
internazionali e Gect EUR

2 Posti da coprire (C1)
Posti tempo determinato 100%
Servizio affari e progetti internazionali
EUR

Mariangela MUSSO (75%) MMU
Funzionario Amministrativo D6
Servizio affari e progetti internazionali EUR

Posto da coprire
LIFE WOLFALPS EU
(30/09/2024)

Posti coperti

Posti a tempo determinato

Collaborazioni e Posti a tempo
determinato finanziati con pro-
getti

Posti autorizzati alla copertura
Fabbisogno 2022-24 (assunzioni
in corso 2022)

Turn Over in attesa di autoriz-
zazione alla copertura

