

Approvato con deliberazione del Consiglio Direttivo n.....**33**..... del.....**27.10.2022**.....

Ente Parco Nazionale della Maiella

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2022 – 2024

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

Il Presidente

**Prof. Lucio Zazzara
(firma digitale)**

Indice

Premessa	3
Riferimenti normativi.....	3
Piano Integrato di attività e Organizzazione 2022-2024	4 - 47

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;

- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese. In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale: nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025.

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa – in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e 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.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 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.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione; Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2022-2024

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Ente Parco Nazionale della Maiella

P.IVA 01815660699

C.F.

E-mail : info@parcomajella.it

p.e.c. pnm@pec.parcomaiella.it

sito internet : www.parcomajella.it

Sede legale:

Via Occidentale, 6 - Guardiagrele - 66016 - (CH)

Centralino: Tel. **0864.25701** - Fax **0864.2570200**

Sede Operativa:

Via Badia n. 28 -  Sulmona - 67039 - (AQ)

Centralino: Tel. **0864.25701** - Fax **0864.2570450**

Sede Scientifica:

via del Vivaio - Caramanico Terme - 65023 - (PE)

Centralino: Tel. **085.2570331**

L'Ente Parco Nazionale della Maiella è un Ente Pubblico non economico inserito nella tabella IV (Enti preposti a servizi di pubblico interesse) della Legge n. 70/1975 ed è sottoposto alla vigilanza del Ministero dell'Ambiente (oggi Ministero della Transizione Ecologica).

Il Parco Nazionale della Maiella si trova nell'Appennino centrale ed è posto in continuità con il Parco Nazionale D'Abruzzo Lazio e Molise, il Parco Nazionale del Gran Sasso Monti della Laga e il Parco Regionale Sirente-Velino. Include quattro Riserve generali dello Stato e si estende per una superficie totale del territorio protetto di 74.095 Ha, interamente compresi nella Regione Abruzzo ed interessa le Province di Chieti per 27.396 ha, L'Aquila per 23.850 ha e Pescara per 22.849 ha.

La superficie boscata del Parco è pari a 28.767 ha pari al 39% dell'intera superficie protetta.

La flora della Maiella comprende circa 1700 entità che rappresentano il 30% delle varietà italiane e ben il 15% dell'intera flora europea. La vegetazione della Maiella copre con un manto verde i versanti della montagna sino ad una quota di 1.800 m di altitudine. La varietà della fauna della Maiella, che ospita oltre 160 specie di uccelli e tutti i grandi predatori ed ungulati, è una ricchezza inestimabile di biodiversità da tutelare e proteggere per le generazioni future. Tutto il Parco assume una valenza di enorme importanza faunistica non solo per il nostro paese, mantenendo pura una banca genetica di specie altrove estinte ma, anche perché, assicura una protezione integrale di boschi e pascoli e fornisce un areale sufficiente, in una continuità con altre aree protette, ad animali che hanno bisogno per la propria sopravvivenza di vasti territori.

I Comuni del Parco sono 39: Provincia di Chieti - 14 Comuni; Provincia dell'Aquila - 13 Comuni, Provincia di Pescara - 12 Comuni.

L'organizzazione dell'Ente Parco è definita dagli articoli 9 e 10 della Legge 394/91 e secondo tale legge sono Organi dell'Ente:

Il Presidente è nominato con decreto del Ministro dell'Ambiente d'intesa con la Regione Abruzzo. Al Presidente compete la rappresentanza legale dell'Ente ed il coordinamento delle attività. Esplica, inoltre le funzioni che gli sono delegate dal Consiglio Direttivo e adotta provvedimenti urgenti ed indifferibili che sono successivamente sottoposti alla Ratifica del Consiglio.

Attualmente il Presidente, designato con Decreto Ministeriale n. 292 dell'8 ottobre 2019, è il Prof. Lucio Zazzara.

Il Consiglio Direttivo che è l'organo d'indirizzo e programmazione dell'Ente e delibera in merito a tutte le questioni generali ed in particolare sui bilanci e sue variazioni, sui consuntivi che devono essere poi approvati dal Ministero della Transizione Ecologica (ex Ministero dell'Ambiente) di concerto con il Ministero dell'Economia e Finanze. Dopo circa sette mesi senza consiglio direttivo, con Decreto del Ministro dell'Ambiente n. 139 del 29 luglio 2020 è stato ricostituito il Consiglio Direttivo dell'Ente che risulta formato dai seguenti componenti: Guido Angelilli, Maurizio Bucci, Francesco Cerasoli, Susanna D'Antoni, Alessandro D'Ascanio, Tiziana Di Renzo Stefano Raimondi.

La "Giunta esecutiva" è formata da tre componenti, compreso il Presidente, secondo le modalità stabilite nello statuto dell'Ente Parco, e dai Consiglieri Angellini e Di Renzo.

La Comunità del Parco, costituita dal Presidente della Regione Abruzzo, dai Presidenti delle Province, dai Sindaci dei Comuni e dai Presidenti delle Comunità Montane nei cui territori sono ricomprese le aree del Parco. Le attività della Comunità del Parco sono tali che essa svolge le funzioni consultive e propositive dell'Ente Parco. La Legge 394/91 stabilisce che la Comunità del Parco esprime il proprio parere obbligatorio sul Regolamento del Parco, sul Piano del Parco, sulle questioni richieste da un terzo dei componenti il Consiglio Direttivo, sul Bilancio consuntivo e sullo Statuto dell'Ente. La Comunità del Parco, inoltre, ha attribuita la competenza di deliberare il Piano Pluriennale Economico e Sociale previa acquisizione del parere vincolante del Consiglio Direttivo. Elegge al suo interno un presidente ed un vice presidente.

Nella seduta 20 luglio 2021 sono stati eletti il Presidente nella persona dell'Assessore di Pratola Peligna, Fabiana Donadei.

Il Collegio dei Revisori dei Conti esercita il controllo contabile sugli atti dell'Ente Parco secondo le norme di contabilità di Stato e sulla base dei regolamenti di contabilità. Il Collegio è formato da n.3 componenti nominati dal Ministero dell'Economia e Finanze, con decreto del 9/3/2022, di cui n. 2, tra cui il Presidente del Collegio, sono designati dal Ministro dell'Economia e Finanze ed il restante componente dalla Regione Abruzzo. L'attuale Collegio è attualmente composto dal Dott. Matteo Cianflocca, in rappresentanza del MEF che svolge le funzioni di Presidente, e dai componenti Dott. Aniello Petrillo in rappresentanza del MEF e Dott. Giovanni Battista Provenzano in rappresentanza della Regione Abruzzo.

La funzione di Direttore dell'Ente che sovrintende alla gestione e alle attività del Parco, ai sensi dello statuto e della normativa sui dirigenti pubblici, è stata temporaneamente affidata con le delibere n. 28 del 22 novembre 2018 dal 01.12.2018, n. 7 del 21.02.2019 e n. 32 del 25.07.2019 al dipendente Dott. Luciano Di Martino, già Responsabile del Servizio Biodiversità e Ricerca Scientifica.

Il Personale dipendente attualmente in servizio è di 46 unità è articolato in quattro servizi: Amministrativo, Organi dell'Ente e Affari generali, Biodiversità, Ricerca Scientifica e Sviluppo *Sostenibile* e Veterinario a loro volta articolati in uffici.

L'attività di sorveglianza, in base al recente Decreto Legislativo che recepisce le previsioni della Riforma della P.A. (D.Lgs. n 177 del 19 agosto 2016 recante "Disposizioni in materia di razionalizzazione delle funzioni di polizia e assorbimento del Corpo Forestale dello Stato ai sensi dell'art.8, comma 1, lettera a) della Legge 7 agosto 2015 n.124 in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"), è affidata al Reparto Carabinieri Parco Nazionale "Maiella" alle cui dipendenze sono 13 Stazioni Carabinieri Parco. Il Reparto Carabinieri opera in rapporto di dipendenza funzionale all'Ente Parco mentre da un punto di vista gerarchico il suo funzionamento dipende dal Comando Unità Tutela Forestale Ambientale e Agroalimentare dell'arma dei Carabinieri.

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione Performance

Piano della Performance 2022-2024, di cui alla deliberazione di Consiglio Direttivo n.2 del 27.01.2022 – “Adozione del Piano Triennale della Performance 2022-2024 del Parco Nazionale della Maiella”, che ha superato con esito positivo controllo tutorio del Ministero della Transizione Ecologica, come comunicato con nota prot.n. 26862 del 03.03.2022.

<http://www.halleyweb.com/panamaje/zf/index.php/trasparenza/index/visualizza-documento-generico/categoria/172/documento/824>

Programmazione

degli obiettivi di performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere

PIANO AZIONI POSITIVE NELL'AMBITO DELLE PARI OPPORTUNITA' TRIENNIO 2022-2024

Premessa

L'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) nonché la Direttiva del 23 maggio 2007 del Ministero per le riforme e innovazioni nella P.A. e del Ministero per le pari opportunità (Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche) prevedono che ogni amministrazione pubblica, ai sensi degli artt. 1, c.1, lett. c, 7 c.1 e 57 c.1, del D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i., predisponga un piano triennale di azioni positive volto alla "rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

Come si legge nella predetta direttiva 23/5/2007 "...La modifica degli assetti istituzionali, la semplificazione dei procedimenti amministrativi, la ridefinizione delle strutture organizzative, dei meccanismi operativi e delle stesse relazioni sindacali, l'innovazione tecnologica, la pervasività degli strumenti digitali stanno modificando profondamente le amministrazioni pubbliche".

La Direttiva 2/2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", e in particolare il § 3.2 dedicato ai piani triennali di azioni positive finalizzati alla promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace. La valorizzazione delle persone, donne e uomini, è, quindi, un elemento fondamentale per la realizzazione di questo cambiamento e richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane articolate e complesse, coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

La tutela delle differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni degli utenti. Con il presente piano di azioni positive l'Ente Parco Nazionale della Maiella favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia con particolare riferimento:

- all'ambiente di lavoro;
- alla partecipazione ai corsi di formazione, di aggiornamento e qualificazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- agli orari di lavoro;
- all'individuazione di concrete possibilità di sviluppo, di carriera e di professionalità, anche tramite l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche, fatte salve le attuali norme della fattispecie;
- all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tener conto dei principi generali previsti dalle disposizioni legislative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

Situazione attuale

L'analisi dell'attuale situazione (al 31.12.2021) del personale dipendente in servizio

L'Ente Parco Nazionale della Maiella presenta il seguente quadro di raffronto fra uomini lavoratori e donne lavoratrici:

lavoratori	Area A	Area B	Area C	Totale
Donne	5	11	3	19
uomini	11	9	7	27
Totale	16	20	10	46

Nonché il livello dirigenziale è così rappresentato:

direttore	uomini	Donne
Numero	1	0

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11/04/2006 n. 198 in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi

PRINCIPI

Nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere, l'Ente parco si ispira ai seguenti principi:

- a) Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

In questa ottica gli OBIETTIVI di carattere generale che l'Ente intende perseguire nell'arco del triennio sono:

- 1) tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
- 2) garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- 3) ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere anche psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- 4) intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- 5) rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
- 6) offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera;
- 7) favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- 8) sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

Al fine di raggiungere i suddetti obiettivi vengono individuate le seguenti AZIONI POSITIVE:

- a) verifica della situazione di valutazione dei rischi lavorativi, con particolare attenzione alle peculiarità legate al genere dei lavoratori;
- b) riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione;
- c) attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità o comunque da periodi di lunga assenza;

d) miglioramento dell'articolazione dell'orario di lavoro part-time per venire incontro alle esigenze lavorative e familiari del dipendente: maggiore flessibilità nell'articolazione oraria del part-time nel calendario settimanale, mensile, annuale, nel rispetto del regolamento in vigore;

e) L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata. Inoltre, particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti;

f) promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sulle azioni per il benessere lavorativo e le pari opportunità. Pubblicazione e diffusione del Piano Triennale della Azioni Positive e monitoraggio delle attività svolte;

g) collaborazione con il Responsabile della sicurezza per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in un'ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo;

h) nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, L'Ente si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere. La dotazione organica dell'ente deve essere strutturata in base alle categorie ed ai profili professionali previsti dal vigente CCNL, senza alcuna prerogativa di genere;

i) le attività formative e di aggiornamento dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo a tutti i dipendenti una crescita professionale e/o di carriera, senza discriminazione di genere. Le attività formative dovranno essere organizzate in modo da conciliare l'esigenza di formazione del lavoratore con le sue specifiche necessità personali e/o familiari, nonché con l'eventuale articolazione dell'orario di lavoro part-time;

l) pur in assenza di attività formativa all'interno dell'ente i momenti dedicati all'approfondimento ed all'aggiornamento delle conoscenze, per quanto possibile, dovranno essere previsti in orari che consentano una agevole partecipazione delle lavoratrici part-time ed ai soggetti svantaggiati;

m) prevedere riunioni di servizio con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Riunione Direzione/Responsabili;

NUOVI MODELLI DI LAVORO

Proseguire l'esperienza del lavoro agile nel solco delle indicazioni previste in sede nazionale. Il lavoro agile, attivato nel corso dell'emergenza epidemiologica scoppiata nell'anno 2020, deve superare la situazione emergenziale ed evolversi, anche, quale strumento di conciliazione, per divenire una leva di autonomia e responsabilità dei dipendenti, di orientamento ai risultati in base alla fiducia tra capi e collaboratori, quindi un vero e proprio cambiamento culturale verso organizzazioni più "sostenibili" nel rispetto delle esigenze dell'utenza e a sostegno della ripresa delle attività economiche e sociali. Per tale finalità occorrerà:

- potenziare le piattaforme tecnologiche che abilitano il lavoro agile con lo scopo di sfruttare le potenzialità in termini di riduzione dei costi e miglioramento della produttività;

- in base alle indicazioni nazionali, definire la tipologia delle attività lavorative che possono essere svolte in modalità agile o da remoto;

- programmare percorsi di formazione a distanza per tutto il personale in modo da sviluppare nuove abilità digitali, al fine di facilitare e migliorare la collaborazione tra gli uffici e sviluppare in modo efficiente il lavoro in modalità agile. L'evoluzione di tale modello organizzativo permetterà all'Amministrazione di raccogliere feedback di natura operativa ed organizzativa per apportare continui miglioramenti allo strumento.

MONITORAGGIO DEL PIANO

Il Piano triennale 2022-2024 sarà sottoposto a monitoraggio annuale che consentirà al CUG Comitato Unico di Garanzia, di svolgere il proprio compito di valutazione dei risultati delle azioni positive individuate. Anche sulla base degli esiti del monitoraggio annuale, l'Ente approverà il Piano del triennio successivo.

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di adozione. Il piano è pubblicato all'Albo on line dell'Ente, nella sezione Amministrazione Trasparente del sito internet istituzionale e in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Nel periodo di vigenza del piano saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali, dal CUG e dell'Amministrazione, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

FONTI NORMATIVE

Legge 20 maggio 1970, n. 300, "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento"

Legge 10 aprile 1991, n. 125, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"

D.Lgs 8 marzo 2000, n. 53, "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città"

D.Lgs 26 marzo 2001, n. 151, "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n.53"

D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165 (art. 7-54-57), "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e successive modificazioni e integrazioni

D.Lgs 9 luglio 2003, n. 215, "Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica"

D.Lgs 9 luglio 2003, n. 216, "Attuazione della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro"

D.Lgs 1 aprile 2006, n. 198, "Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna", a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246 Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego

Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"

D.Lgs 9 aprile 2008, n. 81, "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"

D.Lgs 27 ottobre 2009, n. 150, "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" Legge 4 novembre 2010, n. 183 (art. 21-23), "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro"

Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" D.Lgs 18 luglio 2011, n. 119, "Attuazione dell'art. 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183"

Legge 23 novembre 2012, n. 215, "Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni"

Decreto-legge 14 agosto 2013 n. 93, convertito nella legge 15 ottobre 2013 n. 119, che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere

D.Lgs 15 giugno 2015, n. 80, "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro", in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183 Legge 7 agosto 2015, n. 124, "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" e in particolare l'articolo 14 concernente "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche"

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"

Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017 n. 3, recante Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti

Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio Direttiva del 24.06.2019 n. 1, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante "Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette.

Articoli 35 e 39 e seguenti del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 – Legge 12 marzo 1999, n. 68 - Legge 23 novembre 1998, n. 407 - Legge 11 marzo 2011, n. 25 Direttiva del 26.06.2019 n. 2, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche"

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione

Rischi corruttivi e trasparenza

Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, approvato con deliberazione di Consiglio Direttivo n.3 del 27.01.2022 – “Adozione del Piano Triennale 2022-2024 di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza” ,che ha superato positivamente il controllo tutorio del Ministero della Transizione Ecologica, come comunicato con nota prot.n. 35847 del 21.03.2022;

<http://www.halleyweb.com/panamaje/zf/index.php/trasparenza/index/visualizza-documento-generico/categoria/149/documento/823>

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

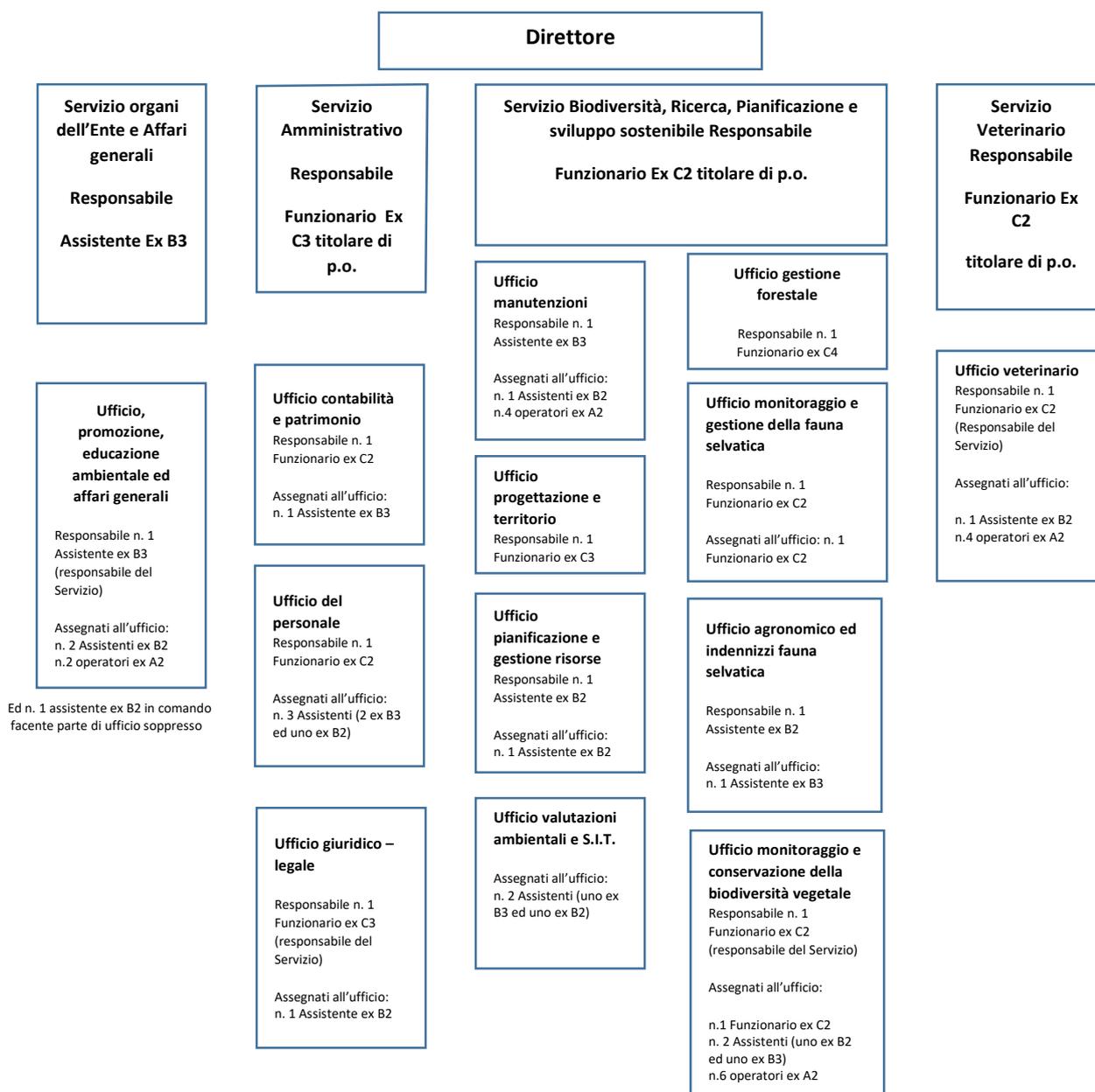
Sottosezione di programmazione

Struttura organizzativa

la struttura organizzativa dell'Ente, al cui vertice è posto il Direttore, si articola in:

- **4 Servizi** : Servizio organi dell'ente e affari generali, Servizio amministrativo, Servizio biodiversità, ricerca, pianificazione sviluppo sostenibile e Servizio Veterinario.
- **13 Uffici**

La riorganizzazione degli Uffici e Servizi, sotto riportata, è stata effettuata con delibera Presidenziale n. 2 del 31.01.2019 ratificata con delibera di Consiglio Direttivo n. n. 6 del 21.02.2019 e n. 17 del 03.03.2022. L'assegnazione dei dipendenti agli Uffici è stata effettuata con determina n. 1271 del 03.10.2019 ad oggetto: efficientamento organizzativo della gestione del personale del parco nazionale della Maiella. Assegnazione del personale agli uffici ed alle sedi dell'ente" e n. 1738 del 27.12.2019, n. 145 del 12.02.2021, n. 191 del 23.02.2021, n. 373 del 30.03.2021, n.741 del 23.06.2021, n. 1612 del 02.12.2021, n. 101 del 26.01.2022. Il conferimento di incarico di responsabilità dei servizi a seguito di deliberazione di Consiglio Direttivo n. 17/2022 del 03.03.2022 è stato disposto con determinazioni n. 344 e 345 del 15.03.2022.



Premesso che :

- con il CCNL 9 maggio 2022 Aran con Cisl Fp, Cisl, Fp Cgil, Cgil, Uil Pa, Uil, Confsal Unsa, Confsal, Fip, Cgs, Usb Pi, Usb, Confintesa Fp, Confintesa hanno rinnovato il CCNL del comparto Funzioni centrali (Ministeri, Agenzie fiscali, Enti pubblici non economici, Cnel ed Enac);
- detto contratto, introduce all'art. 13 un nuovo sistema di classificazione del personale, articolato in 4 Aree: Elevate professionalità, Funzionari, Assistenti e Operatori, di cui il CCNL fornisce le declaratorie e dispone all'art. 18 comma 2 che entro il giorno 1 del mese successivo ad un periodo dilatorio di 5 mesi dalla sottoscrizione definitiva del CCNL 9 maggio 2022, **pertanto entro il 01.11.2022, l'amministrazione, in sede di contrattazione integrativa, definisce le famiglie professionali** (ovvero ai sensi dell'art. 13 comma 3, *ambiti professionali omogenei caratterizzati da competenze similari o da una base professionale e di conoscenza comune* e che nell'ambito delle famiglie professionali vengono definite la *competenze professionali caratterizzanti ciascuna famiglia nonché, ove richiesti, specifici titoli di studio, abilitazioni, iscrizioni ad albi professionali, esperienze*

EPNE	Aree nuovo Ordinamento Professionale CCNL 2019-2021 Comparto Funzioni Centrali 9.5.2022	
C4 = 1		
C3 = 2		
C2 = 7		
C1 = 0		Funzionari = 10
B3 =8		
B2=12		Assistenti = 20
A2= 16		Operatori = 16
Totale unità		46

lavorative o professionali) del nuovo ordinamento professionale all'interno delle quali confluiscano, secondo la seguente tabella di trasposizione, i profili professionali delle precedenti classificazioni. Il personale in servizio alla suddetta data di entrata in vigore è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data.

- Con Decreto del Ministro della Funzione Pubblica di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze sono state adottate "le linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate nella G.U. del 14 settembre 2022;
- La situazione del personale dell'Ente, sulla base del nuovo ordinamento professionale sarà la seguente:

A decorrere dalla data di applicazione del nuovo sistema di classificazione:

- il personale in servizio è inquadrate nel predetto sistema con effetto automatico dalla stessa data secondo la tabella 2 di trasposizione automatica nel nuovo sistema di classificazione (art. 18 comma 3 CCNL 2019-2021);
- al personale in servizio alla medesima data, inquadrato sulla base del nuovo ordinamento professionale, come sopra riportato, sono mantenuti a titolo di differenziale stipendiale:
 - a) l'eventuale differenza tra i nuovi stipendi tabellari in corrispondenza di ciascuna fascia retributiva o posizione economica e gli stipendi tabellari indicati nella tabella per Aree di cui sopra;
 - b)
 - c) il 50% dell'importo annuale corrispondente agli importi sottratti ai valori di partenza delle indennità di amministrazione o di ente di Ministeri, Agenzie fiscali, CNEL ed EPNE, secondo le indicazioni del CCNL (Tabella G).

In ottemperanza alle previsioni di cui agli artt. 7, comma 6, lettera z, art. 13 comma 3 e 18, comma 2, del CCNL 2019-2021 ed in conformità alle “le linee di indirizzo per l’individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche”, pubblicate nella G.U. del 14 settembre 2022, adottate con Decreto del Ministro della Funzione Pubblica di concerto con il Ministro dell’Economia e delle Finanze, è stata sottoscritta in data 20.10.2022 (all. 1) la relativa contrattazione integrativa di Ente con la quale sono state individuate le famiglie professionali dell’Ente Parco Nazionale della Maiella e le relative competenze professionali, e di conseguenza, inquadrato il personale attualmente in servizio presso l’Ente nelle famiglie e profili di appartenenza, che qui integralmente si riporta a costituire parte integrante e sostanziale del presente Piano anche ai fini della programmazione triennale del fabbisogno del personale dell’Ente Parco Nazionale della Maiella.

Ritenuto, al fine di determinare le famiglie professionali esistenti e necessarie all’interno dell’Ente e delinearne le competenze, così come previsto nel citato CCNL che :

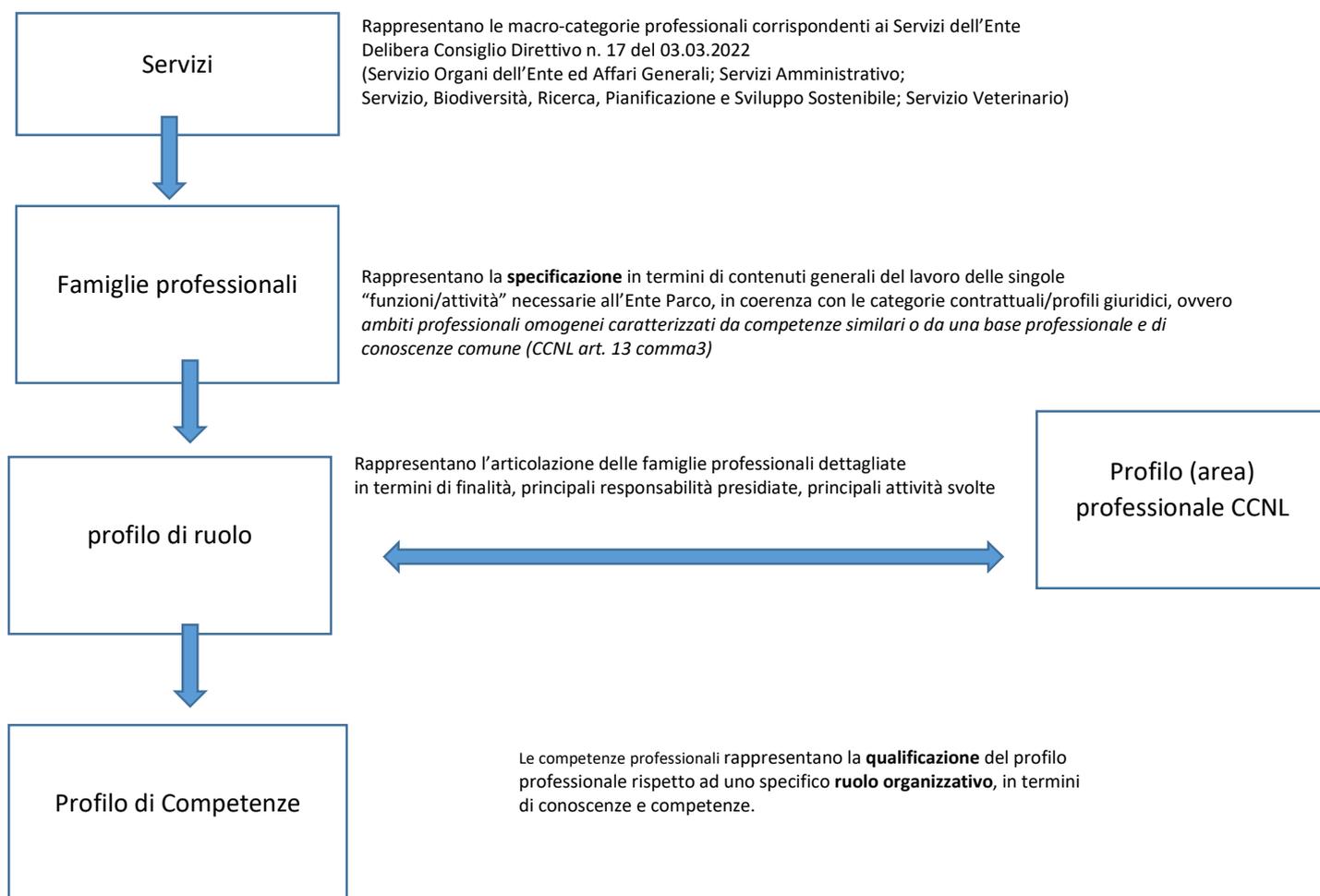
- La matrice dei profili di competenza debba costituire la chiave di lettura del sistema organizzativo e rappresentare, di conseguenza, una modalità di segmentazione del personale dell’Amministrazione; in particolare, si vuole determinare il raccordo tra le risorse umane che operano nell’Ente e l’organizzazione, per il tramite delle conoscenze e competenze che è richiesto loro di possedere e mettere in atto;
- I profili di competenza che si vanno a delineare debbano caratterizzarsi, in particolare, per i seguenti principali elementi:
 - centralità delle competenze e modularità dell’approccio, a supporto di un modello di gestione integrata del personale che consenta la selezione e l’utilizzo dei singoli elementi del sistema in funzione delle esigenze gestionali dell’Amministrazione;
 - articolazione delle competenze in profili di ruolo sulla base delle Aree di cui al nuovo ordinamento professionale e relative declaratorie;
 - raggruppamento dei profili di ruolo in famiglie professionali (art. 13 CCNL 2019-2021) sostanzialmente corrispondenti alle competenze per materia dei vari Uffici dell’Ente;
 - aggregazione delle famiglie professionali per Servizio di appartenenza.

La matrice professionale è articolata su più livelli:

Ciascun dipendente dell’Ente Parco sarà ricondotto alla matrice professionale, sopra illustrata, attraverso l’attribuzione di una specifica famiglia professionale, quindi del profilo di ruolo (determinato sulla base del nuovo ordinamento professionale) e di competenza in funzione delle “attività/funzioni” svolte.

La matrice professionale di cui trattasi, prevede 6 famiglie professionali e n. 35 competenze professionali/profili di ruolo.

Coerentemente con il ruolo dell’Ente Parco, le competenze professionali/profili di ruolo sono individuate prevalentemente nelle Aree professionali degli Assistenti, Funzionari ed Elevate Professionalità, mentre sono residuali nell’Area degli Operatori.



Per quanto riguarda i profili di ruolo, sulla base delle citate linee guida, si distinguono in tale modello i processi caratterizzanti e i processi di supporto, distinzione che a motivo dell'esiguità del personale in forza presso l'Ente Parco non è dato rinvenire in considerazione del fatto che i vari Uffici di cui si compone sono chiamati a svolgere contemporaneamente sia processi caratterizzanti la mission istituzionale che processi serventi rispetto a quelli caratterizzanti e trasversali al funzionamento dell'organizzazione. Per quanto riguarda la dimensione orizzontale, il modello, racchiude 4 tipologie di ruoli, corrispondenti, in sostanza, per quanto attiene allo specifico dell'Ente, alle nuove aree professionali (operatori, assistenti, funzionari e elevate professionalità):

- ruoli operativi (Area operatori CCNL): racchiudono i ruoli di quanti sono addetti a fornire ausilio ai processi trasversali o a quelli caratterizzanti; normalmente, in termini di competenze e grado di autonomia, sono contraddistinti da:
 - competenze: basso grado di specializzazione tecnica, buona affidabilità, alta capacità di collaborazione;
 - autonomia: bassa autonomia nella definizione dei compiti e nel monitoraggio, alta supervisione diretta.
- Ruoli tecnici/di supporto /Area assistenti CCNL) ; ricomprendono sia i ruoli connotati da un preciso contenuto tecnico che quelli più generalisti utilizzati in una o più fasi di un dato processo di lavoro; in entrambi i casi, in termini di competenze e grado di autonomia, sono contraddistinti da:
 - competenze: buona capacità tecnica, affidabilità e collaborazione;
 - autonomia: buona autonomia esercitata per attività di routine, alta supervisione diretta.

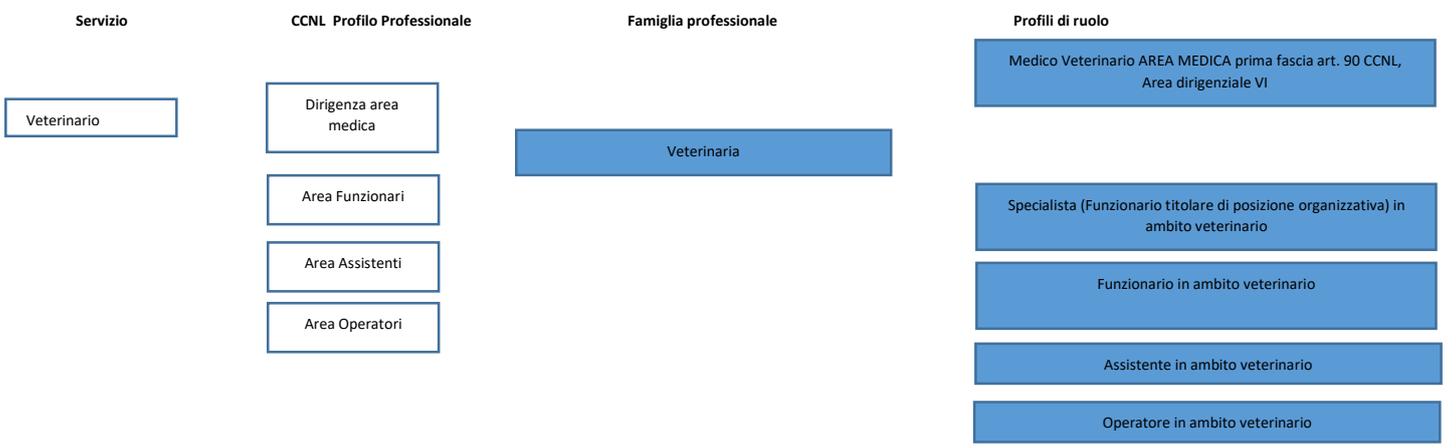
- Ruoli gestionali/di coordinamento (area Funzionari e titolari di posizione organizzativa CCNL): ricomprendono sia i ruoli con responsabilità diretta di gestione di un'attività o di una sequenza di attività di processo sia i ruoli caratterizzati dalla responsabilità che si esercita nel coordinamento di altre unità di personale; in entrambi i casi, in termini di competenze e grado di autonomia, sono contraddistinti da:
 - competenze: alta capacità tecnica, affidabilità, collaborazione e capacità di coordinamento e supervisione del lavoro di altri;
 - autonomia: alta autonomia esercitata anche per attività non di routine e gestione diretta di processi complessi, bassa supervisione diretta.
- Ruoli professionali/manageriali (area Elevate Professionalità CCNL): ricomprendono sia i ruoli caratterizzati da elevata specializzazione di conoscenze in ambiti disciplinari complessi che i ruoli con responsabilità di uno o più processi di lavoro;
 - competenze: conoscenza del settore combinata a capacità programmazione e leadership;
 - autonomia: completa, esercita la funzione di supervisione sulle strutture affidate con responsabilità.

In corrispondenza delle singole Famiglie Professionali e del fabbisogno/necessità organizzative dell'Ente si delineano le corrispondenti figure/competenze professionali richieste per l'ottimale allocazione delle risorse e per l'efficace ed efficiente perseguimento della mission istituzionale, così come illustrata nella seguente tavola di sintesi :

Tavola di Sintesi

Al fine di rappresentare il set di competenze presenti all'interno dell'Ente, nonché quelle necessarie al proprio funzionamento in vista della programmazione del fabbisogno futuro, coerentemente con il nuovo ordinamento professionale e la necessaria attuazione e completamento della transizione digitale della p.a., sono state individuate in corrispondenza dei 4 Servizi, n.6 famiglie professionali e complessivamente 35 profili di ruolo/professionali, di seguito rappresentati.

Servizio	CCNL Profilo Professionale	Famiglia professionale	Profili di ruolo
Affari generali e Organi dell'Ente	Area Funzionari	Promozione, Educazione ambientale e affari generali	Specialista (Funzionario titolare di posizione organizzativa) in ambito affari generali ed Organi dell'Ente
	Area Assistenti		Funzionario in ambito affari generali ed Organi dell'Ente
	Area Operatori		Assistente in ambito promozione, educazione ambientale ed Affari generali
			Operatore in ambito promozione, educazione ambientale ed Affari generali
Amministrativa	Area Elevate Professionalità	giuridica – amministrativa e risorse umane	Esperto in gestione amministrativa
	Area Funzionari		Specialista (Funzionario titolare di posizione organizzativa) in ambito amministrativo
	Area Assistenti		Funzionario giuridico amministrativo
			Funzionario in ambito gestione risorse umane
			Assistente in ambito amministrativo - giuridico
			Assistente in ambito gestione risorse umane
		Contabilità e bilancio	Funzionario alla contabilità e bilancio
			Assistente alla contabilità e bilancio



CCNL Funzioni Centrali	Area Operatori	Area Assistenti	Area Funzionari	Titolari di Posizione organizzativa	Area Elevate professionalità	Elementi specifici caratterizzanti	Area Medica
Famiglie Professionali	Promozione, educazione ambientale e affari generali	Promozione, educazione ambientale e affari generali	Promozione, educazione ambientale e affari generali	v. Area Funzionari			
Profili di ruolo	Operatore alla promozione, educazione ambientale e affari generali	Assistente alla promozione, educazione ambientale e affari generali	Funzionario in ambito affari generali ed Organi dell'Ente	Specialista (Funzionario titolare di posizione organizzativa) in ambito affari generali ed Organi dell'Ente			
Famiglie Professionali		1) giuridica – amministrativa e risorse umane 2) Contabilità e bilancio	1) giuridica – amministrativa e risorse umane 2) Contabilità e bilancio	v. Area Funzionari	1) giuridica – amministrativa e risorse umane 2) Contabilità e bilancio		
Profili di ruolo		1.1) Assistente in ambito amministrativo – giuridico; 1.2) Assistente in ambito gestione risorse umane 2.1) Assistente alla contabilità e bilancio	1.1) Funzionario giuridico amministrativo 1.2) Funzionario in ambito gestione risorse umane 2.1) Funzionario in ambito contabilità e bilancio	Specialista (Funzionario titolare di posizione organizzativa) in ambito amministrativo	Esperto in gestione amministrativa		
Famiglie Professionali	1) Biodiversità e ricerca scientifica 2) Tecnica specialistica	1) biodiversità e ricerca scientifica 2) tecnica - specialistica	1) biodiversità e ricerca scientifica 2) tecnica - specialistica	v. Area Funzionari	1) biodiversità e ricerca scientifica 2) tecnica - specialistica		
Profili di ruolo	1.1) Operatore in ambito monitoraggio e conservazione biodiversità vegetale 2.1) Operatore in ambito manutenzione immobili, gestione automezzi e magazzino;	1.1) Assistente in ambito monitoraggio e conservazione biodiversità vegetale 1.1) Assistente in ambito manutenzione immobili, gestione automezzi e magazzino; 1.2) Assistente alla pianificazione e gestione risorse 1.3) Assistente in ambito valutazioni ambientali e s.i.t. 1.4) Assistente in ambito agronomico 1.5) Assistente informatico	1.1) Funzionario in ambito monitoraggio e conservazione biodiversità vegetale 1.2) Funzionario gestione forestale 1.3) Funzionario in ambito monitoraggio e gestione fauna selvatica 2.1) Funzionario geologo 2.2) Funzionario progettazione e territorio 2.3) Funzionario Informatico 2.4) Funzionario Agrotecnico	Specialista (Funzionario titolare di posizione organizzativa) in biodiversità, ricerca e sviluppo sostenibile	Esperto in biodiversità, ricerca e sviluppo sostenibile		
Famiglie Professionali	Veterinaria	Veterinaria	Veterinaria	v. Funzionari			ambito specifico Medicina Veterinaria applicata alla gestione della fauna selvatica
Profili di ruolo	Operatore in ambito veterinario	Operatore in ambito veterinario	Funzionario in ambito veterinario	Specialista (Funzionario titolare di posizione organizzativa) in ambito Veterinario			Medico Veterinario prima fascia art. 90 CCNL, Area VI dirigenza

FAMIGLIE PROFESSIONALI

La famiglia professionale comprende lavori con comuni orientamenti e finalità, approcci professionali e competenze, coinvolti in processi di lavoro uguali o simili. In particolare, all'interno dell'Ente si possono evidenziare n. 6 Famiglie professionali, all'interno delle quali coesistono come precisato i due processi di lavoro, di supporto e caratterizzanti.

- 1. Promozione, educazione ambientale e affari generali.** Educazione ambientale; Stampa, pubbliche relazioni, rapporti nazionali ed internazionali in ambito promozione e comunicazione; organizzazione fiere, convegni, gestione concessione marchio del parco ed eventi. Gestione centri di informazione e strutture dell'Ente (in merito agli aspetti di fruizione, promozione, valorizzazione e accoglienza turistica). Segreteria e supporto organizzativo agli organi dell'Ente. Elaborazione degli atti preliminari e successivi alle sedute del Consiglio Direttivo/Giunta Esecutiva (Elaborazione proposte e deliberazioni, trasmissioni agli enti cui compete il controllo e la vigilanza) Gestione protocollo e archivi dell'Ente; Ufficio Relazioni con il Pubblico (U.R.P.); Gestione attività di economato periferico.
- 2. Giuridica – amministrativa e risorse umane** Assistenza e consulenza giuridica agli Organi dell'Ente ed agli Uffici; gestione contenzioso stragiudiziale e giudiziale su delega dell'Avvocatura dello Stato; Processi istituzionali e supporto agli organi e Uffici; Consulenza giuslavoristica per la corretta definizione e applicazione degli istituti contrattuali; Contrattazione integrativa di Ente; Procedimenti disciplinari; Procedimenti sanzionatori; recupero crediti dell'Ente ed iscrizioni a ruolo; Pubblicazioni su Albo on line e su Amministrazione Trasparente; Organizzazione, gestione e sviluppo Risorse Umane.
- 3. Contabilità e bilancio.** Bilanci, Adempimenti fiscali e tributari, pagamenti, scadenziari, contabilità, IVA, economato, impegni e liquidazioni, patrimonio inventario e provveditorato.
- 4. Biodiversità e ricerca scientifica** Monitoraggio e conservazione biodiversità vegetale; Gestione naturalistica del parco con riferimento agli aspetti floristici e vegetazionali; ricerca scientifica nel settore botanico; banca del germoplasma; ricerche su cultivar tradizionali; gestione dei giardini botanici dell'Ente. Attuazione di indagini conoscitive sulle cavità ipogee del parco; Attività istruttoria di richieste di nulla osta; Gestione del patrimonio forestale; pianificazione in relazione alle esigenze di conservazione; predisposizione ed attuazione del piano A.I.B. Ricerca scientifica in campo forestale, progettazione e direzione lavori; Ricerca scientifica; Valutazioni ambientali; Politiche agricole ed indennizzi danni alle produzioni; Gestione giardini botanici; Monitoraggio e gestione della fauna protetta ed esecuzione delle idonee azioni di conservazione; catture e recupero di animali in difficoltà e degli animali selvatici su tutto il territorio del parco e, dietro accordi con altri enti, anche al di fuori del Parco; applicazione delle misure di mitigazione della conflittualità ambientale con le popolazione residente all'interno del Parco derivante dalla presenza dei grandi carnivori; attività di cattura finalizzate alla reintroduzione di specie in via di estinzione; rilasci di pareri su VIA e VAS nell'ambito delle materie faunistiche, attuazione della normativa comunitaria ed internazionale relative alla protezione della fauna. Attuazione di indagini conoscitive sulle cavità ipogee;.
- 5. Tecnica – specialistica** Pianificazione, progettazione e sviluppo sostenibile; Gestione, valutazione e monitoraggio progetti; Predisposizione di progettazioni interne e direzione di lavori pubblici; istruttoria nulla osta; Gestione delle Valutazioni di incidenza ambientale, di Impatto ambientale, della Valutazione Ambientale Strategica della rete ecologica Regionale; Gestione e manutenzione patrimonio immobiliare e mobiliare; Manutenzione e gestione degli automezzi dell'Ente; Pulizia delle sedi dell'ente e delle sedi delle stazioni dei Carabinieri forestali; Interventi di piccola manutenzione ordinaria e straordinaria sedi degli Uffici e delle strutture esterne dell'Ente compreso quelle dei Carabinieri Forestali; Funzionamento degli impianti e strutture in generale. Acquisti vari per conto dell'ente e dei Carabinieri Forestali; cura e controllo dello stato di consistenza del magazzino, materiali, attrezzature, cancelleria, magazzino gadget, materiale divulgativo e promozionale con tenuta del registro inventario. Procedimenti di spesa per lavori, beni e servizi per il funzionamento dell'Ente e loro rendicontazione; Gestione e sviluppo sistemi informativi territoriali; Attività di manutenzione della rete sentieristica, della segnaletica, dei rispettivi punti di sosta attrezzati, dei percorsi assistiti per disabili, ippovie e percorsi per mountain bike presenti all'interno dell'Ente parco; Gestione sistema volontariato; Valutazioni geologiche; istruttoria per la liquidazione dei danni alle colture da fauna selvatica ai sensi dell'articolo 15 della L. 394/1991; attuazione delle politiche deliberate dall'Ente di prevenzione dei danni alle colture da fauna selvatica; interventi a sostegno e promozione dell' agricoltura nel Parco; attività di progettazione ed esecuzione di progetti; ricerca scientifica nel settore delle produzioni

agricole sostenibili; georeferenziazione dati di interesse agrario e floro-faunistico; cura dei procedimenti di acquisto relativi a beni e servizi strumentali alle attività sopra elencate e loro rendicontazione; Programmazione, gestione e coordinamento in materia informatica, transizione digitale.

- 6. Veterinaria** Organizzazione e gestione servizio veterinario; Gestione sanitaria fauna selvatica ed indennizzi danni; Gestione programmi di controllo e prelievo selettivo, catture e recupero di animali in difficoltà e degli animali selvatici su tutto il territorio del parco e, dietro accordi con altri enti, anche al di fuori del Parco; gestione delle carcasse, tenuta dei registri sanitari e armadietti farmaceutici, attività di medicina veterinaria forense; gestione delle aree faunistiche; ricerca scientifica nel settore veterinario; interventi a sostegno e promozione della zootecnia; gestione del bestiame monticante e dei danni da predatori alla zootecnia; rapporti con le Autorità Sanitarie; procedimenti di acquisto relativi a beni e servizi strumentali alle attività sopra elencate; istruttorie per la liquidazione dei danni alla zootecnia da fauna selvatica ai sensi dell'articolo 15 della L. 394/1991; attività istruttoria di richieste di nulla osta.

Nell'ambito di ciascuna famiglia sono curate le procedure di acquisto e attività contrattuali di competenza e sono conferiti per competenza gli incarichi di R.U.P. e/o R.P..

I PROFILI DI COMPETENZA rappresentano una descrizione più articolata e strutturata delle conoscenze e capacità richieste dal profilo di ruolo di riferimento.

Nell'Area Assistenti e Funzionari vi saranno profili di competenza soprattutto trasversali alle famiglie professionali.

La descrizione della famiglia professionale costituisce il complesso di conoscenze per materia richiesto nell'ambito dei vari profili di ruolo.

L'Area Operatori avrà un'articolazione dei profili di competenza per alcune Famiglie professionali.

L'Area delle Elevate Professionalità avrà uno sviluppo del profilo di competenza nella figura dell'Esperto.

Per il Servizio Veterinario invece si deve applicare il contratto della Dirigenza dell'Area Funzioni Centrali, stante la assoluta necessità di personale iscritto nell'ordine dei medici veterinari all'interno dell'Ente, considerate la frequenza e la imprescindibilità nei parchi nazionali, di attività carattere sanitario e medico veterinario e l'assoluta inadeguatezza del relativo inquadramento in Aree professionali diverse, neppure in quella delle Elevate Professionalità neo istituita dal CCNL 2019-2021, considerata la necessità che il personale operante sia iscritto nell'ordine dei medici veterinari, così come comunicato e richiesto dalle OO.SS. maggiormente rappresentative con nota pervenuta in data 23.06.2022 ed assunta al prot.n. 8046, con riferimento specifico all'Ente Parco Nazionale della Maiella.

Il collegamento tra declaratorie dei gradi di complessità del lavoro e sistema di classificazione del CCNL del comparto Funzioni Centrali scaturisce dal confronto tra le prime e la declaratoria esplicativa delle categorie del CCNL del 9 maggio 2022. Di seguito vengono descritte le declaratorie relative ai quattro gradi di sviluppo dei profili di competenza, che si collegano alle categorie contrattuali.

GRADI DI ARTICOLAZIONE DEI PROFILI DI COMPETENZA:

Operatore: Le attività sono di tipo non complesso e con contenuto ausiliario e operativo. La complessità delle scelte è semplice e limitata a poche variabili con opportunità definite per l'esercizio di giudizi indipendenti. La discrezionalità è controllata e limitata da istruzioni prefissate e procedure standardizzate. La supervisione è immediata e completa. La responsabilità è collegata alla corretta esecuzione dei compiti operativi attribuiti. Conoscenza di tecniche di lavoro semplici, e degli elementi fondamentali di scienze/discipline, sufficiente a comprenderne l'applicazione e ad utilizzarla sul lavoro. Relazioni di tipo semplice, prevalentemente interne.

Assistente: Le attività sono di media difficoltà, con contenuto operativo e intellettuale. La complessità delle scelte è di livello intermedio e prevede una discreta ampiezza delle soluzioni. In particolare in relazione alla posizione lavorativa assegnata, svolge attività amministrativa o tecnica di carattere istruttorio ed elabora atti di varia natura riferiti ad ambiti bene definiti della propria attività finalizzati al raggiungimento degli obiettivi prefissati utilizzando tecnologie informatiche e telematiche specifiche in relazione al proprio contesto lavorativo.

La discrezionalità è regolata, e definita da procedure standardizzate e istruzioni generali di lavoro. La supervisione è frequente e permette l'esercizio di giudizi indipendenti. La responsabilità è connessa alla completa esecuzione di risultati di lavoro di competenza e alla gestione delle risorse affidate. Vi è autonomia operativa all'interno di istruzioni di lavoro. Conoscenza applicata di tecniche di lavoro anche complesse, frutto di studio ed esperienza di lavoro; conoscenza di base di scienze/discipline tale da comprenderne l'applicazione operativa e da utilizzarle proficuamente sul lavoro. Relazioni interne di media complessità, anche con più soggetti; relazioni esterne semplici anche con più soggetti e utenti.

Funzionario e Specialista (Funzionario titolare di p.o.) : Le attività sono di media/elevata difficoltà, con contenuto intellettuale e gestionale. La complessità delle scelte è elevata e prevede una significativa ampiezza delle soluzioni possibili, sulla base di modelli predefiniti. Espleta attività di istruzione, predisposizione e redazione atti e documenti amministrativi, contabili e finanziari, comportanti un elevato grado di complessità riferite all'attività propria dell'unità organizzativa di assegnazione e della specifica posizione lavorativa assegnata, nonché di analisi, studio e ricerca con riferimento al settore di competenza. La discrezionalità è diretta, e definita da istruzioni generali di lavoro e politiche e obiettivi funzionali. La supervisione è periodica e richiede libertà d'esercizio di giudizi indipendenti. La responsabilità è connessa alla completa esecuzione di risultati di lavoro di unità organizzativa e di competenza e alla gestione efficiente delle risorse affidate. Vi è autonomia professionale all'interno di istruzioni di massima. Può svolgere funzioni di coordinamento del Servizio e dei dipendenti appartenenti allo stesso, attività di studio, ricerca ed elaborazione di programmi e progetti nel proprio settore; espleta il controllo e verifica dei risultati dei collaboratori e dell'attività di propria competenza; predispone atti e progetti anche di rilevante difficoltà e complessità. Fornisce pareri tecnici e provvedendo allo studio ed all'illustrazione di norme in ambito giuridico, amministrativo, tecnico e contabile. Conoscenza specialistica teorica e applicata di tecniche di lavoro complesse, frutto di studio ed esperienza approfondita di lavoro; adeguata conoscenza ed elevata specializzazione dei principi teorici di scienze /discipline e della loro applicazione sul lavoro, frutto di studi ed esperienze di lavoro. Relazioni interne di media/elevata complessità, anche con più unità organizzative, prevalentemente professionali ma anche negoziali. Relazioni esterne di tipo professionale di media complessità, con molti soggetti e utenti.

Esperto: Le attività sono di elevata difficoltà, con contenuto intellettuale complesso e gestionale a alta responsabilità, caratterizzate dall'esercizio sistematico e autonomo di attività tecnico specialistico sia di tipo gestionale che progettuale. La complessità delle scelte è molto elevata e prevede una rilevante ampiezza delle soluzioni possibili, che richiedono un pensiero interpretativo, valutativo e/o costruttivo. La discrezionalità è orientata in generale, e definita da politiche e obiettivi funzionali e generali dell'ente . La supervisione è periodica, di tipo direzionale e richiede un'ampia libertà d'esercizio di giudizi indipendenti. La responsabilità è connessa alla realizzazione di risultati di unità/funzione e alla gestione completa delle risorse umane e strumentali di competenza. Vi è autonomia professionale completa all'interno di indirizzi di massima. Conoscenza pluridisciplinare teorica e applicata di tecniche di lavoro complesse, frutto di studio ed esperienza vasta di lavoro; elevata conoscenza plurispecialistica dei principi teorici di scienze /discipline, e della loro completa applicazione sul lavoro, frutto di studi e ampie esperienze di lavoro. Relazioni interne di elevata complessità, anche con più unità organizzative, di tipo professionale, negoziale e manageriale. Relazioni esterne di tipo professionale, strategico e negoziale con altre istituzioni private e pubbliche, anche con ruolo di rappresentanza dell'ente.

Dirigente Medico Veterinario: attiene all'area medica, prima fascia art. 90 CCNL, Area dirigenziale VI.

A seguito di quanto sopra definito e concordato si rappresenta nella sotto riportata tabella la trasposizione del personale attualmente in servizio nel nuovo inquadramento professionale a far data dall'entrata in vigore dello stesso:

n. ordine	dipendente	Inquadramento previgente	Area di appartenenza	Famiglia Professionale	Area Professionale CCNL 2019- 2021	Profilo di ruolo/professionale
1	omissis	B3 Responsabile Ufficio Promozione, educazione	Affari generali e Organi dell'Ente	Promozione, educazione	Assistente	Assistente alla promozione, educazione ambientale e affari

		ambientale e affari generali – Responsabile Servizio Affari Generali e Organi dell'Ente		ambientale e affari generali		generali e Responsabile Servizio Affari Generali e Organi dell'Ente
2	omissis	B2 Ufficio Promozione, educazione ambientale e affari generali	Affari generali e Organi dell'Ente	Promozione, educazione ambientale e affari generali	Assistente	Assistente alla promozione, educazione ambientale e affari generali
3	omissis	B2 Ufficio Promozione, educazione ambientale e affari generali	Affari generali e Organi dell'Ente	Promozione, educazione ambientale e affari generali	Assistente	Assistente alla promozione, educazione ambientale e affari generali
4	omissis	A2 Ufficio Promozione, educazione ambientale e affari generali	Affari generali e Organi dell'Ente	Promozione, educazione ambientale e affari generali	Assistente	Assistente alla promozione, educazione ambientale e affari generali
5	omissis	A2 Ufficio Promozione, educazione ambientale e affari generali	Affari generali e Organi dell'Ente	Promozione, educazione ambientale e affari generali	Operatore	Operatore alla promozione, educazione ambientale e affari generali
6	omissis	A2 Ufficio Promozione, educazione ambientale e affari generali	Affari generali e Organi dell'Ente	Promozione, educazione ambientale e affari generali	Operatore	Operatore alla promozione, educazione ambientale e affari generali
7	omissis	C3 Responsabile Ufficio Giuridico legale – Responsabile del Servizio Amministrativo titolare di p.o.	Amministrativa	giuridica – amministrativa e risorse umane	Specialista	Specialista (Funzionario in ambito giuridico amministrativo titolare di posizione organizzativa) in ambito amministrativo - Responsabile del Servizio Amministrativo
8	omissis	C2 Responsabile Ufficio del Personale	Amministrativa	giuridica – amministrativa e risorse umane	Funzionario	Funzionario in ambito gestione risorse umane
9	omissis	B2 Ufficio Giuridico legale	Amministrativa	giuridica – amministrativa e risorse umane	Assistente	Assistente in ambito giuridico - amministrativo
10	omissis	B2 Ufficio del Personale	Amministrativa	giuridica – amministrativa e risorse umane	Assistente	Assistente in ambito gestione risorse umane
11	omissis	B3 Ufficio del Personale	Amministrativa	giuridica – amministrativa e risorse umane	Assistente	Assistente in ambito gestione risorse umane
12	omissis	B3 Ufficio del Personale	Amministrativa	giuridica – amministrativa e risorse umane	Assistente	Assistente in ambito gestione risorse umane
13	omissis	C2 Responsabile Ufficio Contabilità e patrimonio	Amministrativa	Contabilità e bilancio	Funzionario	Funzionario alla Contabilità e bilancio
14	omissis	B3 Ufficio Contabilità e patrimonio	Amministrativa	Contabilità e bilancio	Assistente	Assistente alla Contabilità e bilancio
15	omissis	C2 Responsabile Ufficio monitoraggio e Conservazione Biodiversità vegetale – Responsabile Servizio Biodiversità, ricerca, pianificazione e sviluppo sostenibile titolare di p.o.	Biodiversità, ricerca, pianificazione e sviluppo sostenibile	Biodiversità e ricerca scientifica	Specialista	Specialista (Funzionario in ambito monitoraggio e conservazione biodiversità vegetale titolare di posizione organizzativa) in ambito Biodiversità, ricerca, pianificazione e sviluppo sostenibile - Responsabile del Servizio Biodiversità, ricerca, pianificazione e sviluppo sostenibile
16	omissis	C4 Responsabile Ufficio Gestione Forestale	Biodiversità, ricerca, pianificazione e sviluppo sostenibile	Biodiversità e ricerca scientifica	Funzionario	Funzionario gestione Forestale
17	omissis	C2 Responsabile Ufficio monitoraggio e gestione della fauna selvatica	Biodiversità, ricerca, pianificazione e sviluppo sostenibile	Biodiversità e ricerca scientifica	Funzionario	Funzionario in ambito monitoraggio e gestione faunistica
18	omissis	C2 Ufficio monitoraggio e gestione della fauna selvatica	Biodiversità, ricerca, pianificazione e sviluppo sostenibile	Biodiversità e ricerca scientifica	Funzionario	Funzionario in ambito monitoraggio e gestione faunistica
19	omissis	C2 Ufficio monitoraggio e Conservazione Biodiversità vegetale	Biodiversità, ricerca, pianificazione e sviluppo sostenibile	Biodiversità e ricerca scientifica	Funzionario	Funzionario in ambito monitoraggio e conservazione biodiversità vegetale
20	omissis	B3 Ufficio monitoraggio e Conservazione Biodiversità vegetale	Biodiversità, ricerca, pianificazione e sviluppo sostenibile	Biodiversità e ricerca scientifica	Assistente	Assistenti in ambito monitoraggio e conservazione biodiversità vegetale
21	omissis	B2 Ufficio monitoraggio e Conservazione Biodiversità vegetale	Biodiversità, ricerca, pianificazione e sviluppo sostenibile	Biodiversità e ricerca scientifica	Assistente	Assistenti in ambito monitoraggio e conservazione biodiversità vegetale
22	omissis	A2 Ufficio monitoraggio e Conservazione Biodiversità vegetale	Biodiversità, ricerca, pianificazione e sviluppo sostenibile	Biodiversità e ricerca scientifica	Operatore	Operatore in ambito monitoraggio e conservazione biodiversità vegetale
23	omissis	A2 Ufficio monitoraggio e Conservazione Biodiversità vegetale	Biodiversità, ricerca, pianificazione e sviluppo sostenibile	Biodiversità e ricerca scientifica	Operatore	Operatore in ambito monitoraggio e conservazione biodiversità vegetale
24	omissis	A2 Ufficio monitoraggio e Conservazione Biodiversità vegetale	Biodiversità, ricerca, pianificazione e sviluppo sostenibile	Biodiversità e ricerca scientifica	Operatore	Operatore in ambito monitoraggio e conservazione biodiversità vegetale

25	omissis	A2 Ufficio monitoraggio e Conservazione Biodiversità vegetale	Biodiversità, ricerca, pianificazione e sviluppo sostenibile	Biodiversità e ricerca scientifica	Operatore	Operatore in ambito monitoraggio e conservazione biodiversità vegetale
26	omissis	A2 Ufficio monitoraggio e Conservazione Biodiversità vegetale	Biodiversità, ricerca, pianificazione e sviluppo sostenibile	Biodiversità e ricerca scientifica	Operatore	Operatore in ambito monitoraggio e conservazione biodiversità vegetale
27	omissis	A2 Ufficio monitoraggio e Conservazione Biodiversità vegetale	Biodiversità, ricerca, pianificazione e sviluppo sostenibile	Biodiversità e ricerca scientifica	Operatore	Operatore in ambito monitoraggio e conservazione biodiversità vegetale
28	omissis	B2 Responsabile Ufficio Agronomico e indennizzi danni fauna	Biodiversità, ricerca, pianificazione e sviluppo sostenibile	Tecnica – specialistica	Assistente	Assistente in ambito agronomico
29	omissis	B3 Ufficio Agronomico e indennizzi danni fauna	Biodiversità, ricerca, pianificazione e sviluppo sostenibile	Tecnica – specialistica	Assistente	Assistente in ambito agronomico
30	omissis	C3 Responsabile Ufficio Progettazione e Territorio	Biodiversità, ricerca, pianificazione e sviluppo sostenibile	Tecnica – specialistica	Funzionario	Funzionario in ambito progettazione e territorio
31	omissis	B3 Responsabile Ufficio Manutenzioni	Biodiversità, ricerca, pianificazione e sviluppo sostenibile	Tecnica – specialistica	Assistente	Assistente in ambito manutenzione immobili, gestione automezzi e magazzino
32	omissis	B2 Ufficio Manutenzioni	Biodiversità, ricerca, pianificazione e sviluppo sostenibile	Tecnica – specialistica	Assistente	Assistente in ambito manutenzione immobili, gestione automezzi e magazzino
33	omissis	A2 Ufficio Manutenzioni	Biodiversità, ricerca, pianificazione e sviluppo sostenibile	Tecnica – specialistica	Operatore	Operatore in ambito manutenzione immobili, gestione automezzi e magazzino
34	omissis	A2 Ufficio Manutenzioni	Biodiversità, ricerca, pianificazione e sviluppo sostenibile	Tecnica – specialistica	Operatore	Operatore in ambito manutenzione immobili, gestione automezzi e magazzino
35	omissis	A2 Ufficio Manutenzioni	Biodiversità, ricerca, pianificazione e sviluppo sostenibile	Tecnica – specialistica	Operatore	Operatore in ambito manutenzione immobili, gestione automezzi e magazzino
36	omissis	A2 Ufficio Manutenzioni	Biodiversità, ricerca, pianificazione e sviluppo sostenibile	Tecnica – specialistica	Operatore	Operatore in ambito manutenzione immobili, gestione automezzi e magazzino
37	omissis	B2 Responsabile Ufficio Pianificazione e Gestione Risorse	Biodiversità, ricerca, pianificazione e sviluppo sostenibile	Tecnica – specialistica	Assistente	Assistente alla pianificazione e gestione risorse
38	omissis	B2 Ufficio Pianificazione e Gestione Risorse	Biodiversità, ricerca, pianificazione e sviluppo sostenibile	Tecnica – specialistica	Assistente	Assistente alla pianificazione e gestione risorse
39	omissis	B2 Ufficio Valutazioni Ambientali e S.I.T.	Biodiversità, ricerca, pianificazione e sviluppo sostenibile	Tecnica – specialistica	Assistente	Assistente in ambito Valutazioni Ambientali e S.I.T.
40	omissis	Ufficio Valutazioni Ambientali e S.I.T.	Biodiversità, ricerca, pianificazione e sviluppo sostenibile	Tecnica – specialistica	Assistente	Assistente in ambito Valutazioni Ambientali e S.I.T.
41	omissis	C2 Responsabile Ufficio Veterinario – Responsabile Servizio Veterinario - titolare p.o.	Veterinario	veterinaria	Specialista	Specialista (Funzionario in ambito veterinario titolare di posizione organizzativa) in ambito veterinario - Responsabile del Servizio Veterinario
42	omissis	B2 Ufficio Veterinario	Veterinario	Veterinario	Assistente	Assistente in ambito Veterinario
43	omissis	A2 Ufficio Veterinario	Veterinario	Veterinario	Operatore	Operatore in ambito Veterinario
44	omissis	A2 Ufficio Veterinario	Veterinario	Veterinario	Operatore	Operatore in ambito Veterinario
45	omissis	A2 Ufficio Veterinario	Veterinario	Veterinario	Operatore	Operatore in ambito Veterinario
46	omissis	A2 Ufficio Veterinario	Veterinario	Veterinario	Operatore	Operatore in ambito Veterinario

Sottosezione di programmazione
Organizzazione del lavoro agile

Il lavoro agile rimane disciplinato dalle disposizioni del CCNL comparto Funzioni Centrali 2019-2021 sottoscritto in data 9 maggio 2022 e dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione

Sottosezione di programmazione

Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022-2024

Premessa

Il presente Piano del fabbisogno del personale viene adottato dall'Ente Parco Nazionale della Majella in esecuzione di quanto previsto dall'articolo 6 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 nel rispetto di quanto indicato dalle Linee di indirizzo del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'08.05.2018, pubblicate nella Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018.

Nell'elaborazione del Piano sono state tenute in debita considerazione le indicazioni e le prescrizioni contenute:

- nel parere reso dal Dipartimento della Funzione Pubblica protocollo 0031882 del 16 luglio 2009 (prot.n. 8676 del 17.09.2009);
- nell'articolo 2, comma 11 del Decreto Legge 6 luglio 2012, n.95, convertito dalla Legge 7 agosto 2012, n.135;
- nell'articolo 6 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e ss.mm.ii.;
- nella nota Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica del 28 aprile 2014;
- nelle Linee di indirizzo del Dipartimento della Funzione Pubblica approvate con Decreto del Ministro della Semplificazione e la Pubblica Amministrazione dell'8 maggio 2018 e pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;
- nella nota circolare del vigilante Ministero dell'Ambiente protocollo 18135 del 2 agosto 2018.
- nella nota del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato del Ministero dell'Economia e delle Finanze, in merito alla programmazione triennale del fabbisogno di personale dell'Ente Parco, prot.n. 261979 del 28.12.2018, assunta al prot.n. 411 dell'11.01.2019.
- nel parere dell'Avvocatura Distrettuale dello Stato, pervenuto in data 21.05.2019 ed assunto al prot.n. 6356;
- nel parere del MEF – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato pervenuto in data 21.06.2019 ed assunto al prot.n. 7687;
- nei pareri del MEF - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato prot.n. 46286 del 06.04.2020 (prot.n. 4574 del 07.04.2020) e n. 50147 del 16.04.2020 (prot.n. 4913 del 16.04.2020) che vista la disposizione di cui all'art. 2, comma 11, del D.L. n. 95/2012, che prevede il divieto di assumere nelle qualifiche o nelle aree interessate da posizioni soprannumerarie fintanto che perdura la situazione di soprannumerarietà, ritiene che la copertura mediante procedure concorsuali pubbliche dei posti vacanti nella dotazione organica, possa avvenire solo previo riassorbimento in ruolo delle unità di personale in soprannumero nelle corrispondenti aree e posizioni economiche vacanti. In ordine alle procedure volte al predetto riassorbimento, giova inoltre ricordare quanto precisato da questo Dipartimento con la nota n. 164181/2019, ossia che dette procedure non necessitano di ulteriori modalità selettive finalizzate alla verifica del "possesso di specifici titoli curriculari, di esperienza e professionali richiesti in base al posto da ricoprire". Infatti, il riassorbimento delle unità di personale in soprannumero è possibile unicamente laddove queste unità siano già inquadrare nei ruoli dell'Ente Parco, nel medesimo profilo professionale e posizione economica corrispondenti ai posti vacanti da coprire.
- Nelle linee guida di cui alla direttiva n. 1/2019 del 24.06.2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione pubblica, in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette, artt. 35, 39 e seguenti del D.lgs. n. 165/2001 – Legge n. 68/1991 – Legge n. 407/1998 – Legge n. 25/2011.
- Negli artt. 35 e 39 e seguenti del D.lgs. n. 165/2001;
- Nella legge 12 marzo 1999 n. 68;
- Nella nota , *nell'ambito del controllo tutorio, del Ministero vigilante (nota MATTM prot.n 27571 del 20.04.2020, assunta al prot.n. 5082 del 21.04.2020) nella quale , nel concordare con quanto osservato*

dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, invita l'Ente ad operare coerentemente a quanto rappresentato dal predetto Ministero con le note prot.n. 46286 del 06.04.2020 e prot.n. 50147 del 16.04.2020;

- **Nel Parere reso dal Ministero dell'Economia e delle Finanze prot.n. 14502 del 27.01.2022, nel quale sostanzialmente, ferma restando la necessità di riassorbire i soprannumerari ex lege (L. 296/2006 e art. 27 bis D.L. n. 159/2007) ed il divieto ai sensi dell'art. 2, comma 11, D.L. n. 95/2021, di procedere a nuove assunzioni a copertura dei posti vacanti in dotazione organica in presenza per la stessa Area, di personale in soprannumero, si ritiene, trattandosi di soprannumerarietà ex lege, ed essendo consentito anche in regime di limitazione delle assunzioni il reclutamento tramite mobilità, di cui all'art. 1, comma 47 della legge n. 311/2004, che ove l'Ente debba reperire una professionalità non presente tra i soprannumerari, possa ricorrere al fine alla mobilità volontaria in entrata (ex art. 30 del D.lgs. n. 165/2001) esclusivamente nell'ipotesi in cui dette procedure siano neutrali per la finanza pubblica (cfr. art. 1 comma 47 della legge 311 del 2004 e art. 14 comma 7, del D.L. n. 95/2012), ossia riguardino esclusivamente amministrazioni pubbliche soggette a limiti assunzionali basati sul regime del turn over (art. 3, comma 1, legge 56 del 2019).**
- nell'art. 3, comma 1, del D.L. 24 giugno 2014 n. 90 (semplificazione e flessibilità nel turn over);
- nell'art. 3 della Legge 19 giugno 2019 n. 56 (interventi per la concretezza delle azioni della pubblica amministrazione e prevenzione dell'assenteismo)
- Nel parere del Ministero dell'Economia e delle Finanze prot.n. 45520 del 12.03.2021, ad oggetto "reclutamento del personale dirigenziale e non dirigenziale ai sensi dell'art. 30 del D.lgs. n. 165/2001";
- Del CCNL del personale non dirigente del comparto Funzioni Centrali 2019-2021, sottoscritto in data 09.05.2022 recante, altresì, il nuovo ordinamento professionale del personale;
- Dell'accordo con le OO.SS del 20.10.2022 in materia di individuazione delle famiglie professionali dell'Ente Parco Nazionale della Maiella e delle relative competenze professionali (artt. 7, comma 6, lettera z, art. 13 comma 3 e 18, comma 2, del CCNL 2019-2021) ed inquadramento personale attualmente in servizio presso l'Ente nelle famiglie e profili di appartenenza;
- Dell'art. 52 del D.lgs. n. 165/2001 così come modificato dall'art. 3 comma 1 del D.L. n. 80/2021;
- Del Parere del Dipartimento della Funzione Pubblica, 66005 del 06.10.2021, in merito all'applicazione dell'art. 52, comma 1 bis, del D.lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.L. n. 80/2021, convertito con legge n. 113 del 2021.
- Della deliberazione della Corte dei Conti n. 17/SezAut/2019/QMIG sulla capacità di cumulo dei valori economici delle capacità assunzionali;
- Della deliberazione della Corte dei Conti Sez. Reg. Controllo per la Toscana, n. 34/2021/PAR in merito alla progressione tra le Aree riservate la personale di ruolo con riferimento al numero dei posti destinati alle assunzioni previsti nei PTFP senza ulteriori specificazioni.
- Delle deliberazioni della Corte dei Conti Sez. Reg. Controllo Campania n. 140/2018 e Puglia n. 48/2018 in merito alla computabilità per teste dei posti da considerare ai fini delle progressioni verticali, c.d. per teste o posizioni indipendentemente dall'entità della spesa sulla quale tali assunzioni possono incidere.
- Della nota del Dipartimento DPG lavoro Sociale – CPI di Chieti, assunta al prot.n. 9079 del 18.07.2022 con la quale si trasmette il verbale del Comitato Tecnico Provinciale nella seduta del 10.06.2022, con la quale si esprime parere favorevole alla computabilità nella quota di riserva obbligatoria di cui alla l. 68/99 di un dipendente in servizio presso l'Ente, con ciò assolvendo al relativo obbligo di legge.
- Del Decreto del Ministro della Funzione Pubblica di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze 30 giugno 2022 n. 132 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano Integrato di attività e organizzazione" pubblicato in G.U. n. 209 del 07.09.2022 vigente al 22.09.2022;
- Del Decreto del Ministro della Funzione Pubblica di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze contenente "Le linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicato nella G.U. del 14 settembre 2022;

Ricognizione della dotazione organica

Come stabilito dalla richiamata normativa il processo di pianificazione del fabbisogno prende avvio dalla consistenza dell'ultima dotazione organica approvata dell'Ente.

Ci si riferisce, pertanto, a quanto stabilito nel Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 23 gennaio 2013, "**Rideterminazione delle dotazioni organiche del personale di 24 Enti parco, in attuazione dell'articolo 2, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito dalla legge 7 agosto 2012, n. 135.**" *Publicato nella Gazz. Uff. 17 aprile 2013, n. 90, che ha rideterminato la dotazione organica dell'Ente in 18 unità di personale come riporto nella seguente tabella*

Area e livello economico di inquadramento	Unità approvate nel DPCM	Personale in servizio alla data odierna	Posti vacanti
C4	1	1	zero
C1	5	2	3
Totale Area C	6	3	3
B2	7	5	2
B1	5	4	1
Totale Area B	12	9	3
Totale generale	18	12	6

Inquadramento del personale in servizio nel nuovo sistema di classificazione CCNL personale non dirigente Funzioni Centrali 2019-2021 sottoscritto in data 9.5.2022

Il CCNL di cui trattasi articola il personale in quattro Aree :

- Area degli Operatori;
- Area degli Assistenti;
- Area dei Funzionari;
- Area delle Elevate professionalità.

L'Area EP (Elevate Professionalità) istituita ex novo è finanziata a valere sulle risorse stanziare per le facoltà assunzionali e destinata ad accogliere il personale che svolge funzioni di elevato contenuto professionale e specialistico e con responsabilità di natura professione e/o gestionale.

L'art. 53 del citato CCNL prevede espressamente che :

1. La retribuzione tabellare del personale della nuova area EP è stabilita in un importo annuo lordo complessivo pari a 35.000 euro, comprensivo di tredicesima mensilità.

2. Ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis ultimo periodo del d. lgs. n. 165/2001, le amministrazioni destinano annualmente alla retribuzione del personale inquadrato nell'area EP risorse finanziarie corrispondenti al valore

medio pro-capite della retribuzione complessiva annua lorda corrisposta per tredici mensilità, assunto come riferimento, da ciascuna amministrazione, nei piani dei fabbisogni di personale ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali, applicato alle posizioni di responsabilità coperte nell'anno di riferimento e pianificate nei piani medesimi.

3. Il valore medio pro-capite di cui al comma 2 è compreso tra i seguenti importi minimi e massimi: da 50.000 a 70.000 euro annui lordi, al netto degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione.

4. Le risorse finanziarie di cui al comma 2, dedotta la quota corrispondente allo stipendio tabellare, costituiscono il complessivo limite di spesa a carico di ciascuna amministrazione per: - la corresponsione degli emolumenti di cui all'art. 45 (Struttura della retribuzione del personale dell'area EP) lettere c), d) ed e); - il riconoscimento dei benefici di cui al comma 6; - l'attribuzione di ogni altro elemento retributivo o beneficio.

5. Alla retribuzione di risultato è destinato almeno il 15% delle risorse complessivamente destinate a retribuzione di posizione e retribuzione di risultato.

Il personale in servizio con effetto automatico dalla data di entrata in vigore del Titolo III Ordinamento Professionale (ossia 01.11.2022) del citato CCNL è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione sulla base della tabella 2 allegata al CCNL cit.

INTRODUZIONE

Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) è il documento redatto in applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e delle linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter dello stesso decreto legislativo ed è lo strumento con cui, in coerenza con l'attività di programmazione complessivamente intesa, le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici, al fine di accrescerne l'efficienza e l'efficacia e di razionalizzare il costo del lavoro entro i limiti imposti dai vincoli di finanza pubblica. Il combinato disposto del citato articolo 6 e dell'articolo 35, comma 4, dello stesso decreto legislativo, il quale prevede che "le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate ... sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'articolo 6, comma 4", attribuisce a tale documento il carattere di atto presupposto rispetto alle procedure di acquisizione di personale.

POTENZIALE LIMITE FINANZIARIO MASSIMO Il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 modifica significativamente il tradizionale concetto di dotazione organica. Essa non va più determinata esclusivamente in termini di unità di personale, ma si sostanzia in un valore finanziario - detto "spesa potenziale massima sostenibile" - che non può essere in alcun modo superato. La spesa per il personale in servizio, dunque, sommata a quella derivante dalle facoltà assunzionali consentite a legislazione vigente (comprese quelle previste dalle leggi speciali), dovrà essere contenuta nel limite superiore della spesa potenziale massima. L'Ente può, in sede di stesura del PTFP, procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati, *garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione stessa, ovvero il rispetto della spesa potenziale massima di cui sopra.*

Si rappresenta la situazione al 31 dicembre 2020

Area	Unità approvate nel DPCM	Personale in servizio al 31.12.2020	Posti vacanti
Funzionari ex C4	1	1	0

Funzionari ex C1	5	4	1*
Area Assistenti ex B2	7	6	1**
Area Assistenti ex B1	5	4	1***
Totale generale	18	15	3

*Una unità cessata per trasferimento per mobilità volontaria ex art. 30 D.lgs. n. 165/20021 non neutrale in data 16.12.2018

** una unità cessata per collocamento a riposo per anzianità in data 01.06.2018

*** una unità cessato per collocamento a riposo per anzianità in data 01.06.2020

CONSISTENZA DEL PERSONALE al 31 dicembre 2021

Area	Unità approvate nel DPCM	Personale in servizio al 31.12.2021	Posti vacanti
Funzionari ex C4	1	1****	0
Funzionari ex C1	5	2	3*
Area Assistenti ex B2	7	5***	2**
Area Assistenti ex B1	5	4	1
Totale generale	18	12	6

* una unità cessata per trasferimento per mobilità volontaria ex art. 30 D.lgs. n. 165/20021 non neutrale in data 16.12.2018, inoltre sono cessate dal servizio n. 2 unità di personale, una per mobilità volontaria non neutrale ex art. 30 d.lgs. n. 165/2001 dal 01.07.2021 ed una per collocamento a riposo ed in servizio fino al 31.12.2021 è stata pertanto computata come cessata dal servizio nel 2021 al fine dell'esercizio delle facoltà assunzionali per l'anno 2022.

** una unità è cessata per collocamento a riposo per anzianità in data 01.06.2018, inoltre una ulteriore unità è cessata per collocamento a riposo per anzianità a far data dal 01.04.2021

*** di cui una è in assegnazione temporanea presso altro Ente dal 01.02.2022 per anni uno, per la quale è pervenuta richiesta di trasferimento volontario ex art. 30 D.lgs. n. 165/2001.

**** in assegnazione temporanea dal 15.07.2022 fino al 31.12.2022 con possibilità di proroga per altri sei mesi.

L'Ente Parco conta altresì personale soprannumerario ex lege L. 296/2006 e art. 27 bis D.L. n. 159/2007 in numero di 34, con una unità B2 in assegnazione temporanea presso altro ente per anni uno dal 15.01.2022.

Area Professionale di appartenenza CCNL 2019-2021	Posizione Economica CCNL 2018-2021	n. unità
Area Funzionari	C2	7
Area Assistenti	B2	11
Area Operatori	A2	16
	Totale	34
Soprannumerarietà ex lege di cui all'art. 1, comma 940 della Legge 296/2006 e art. 27 bis del D.L. n. 159/2007.		

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022- 2023-2024

Il presente Piano definisce, pertanto, il quadro generale delle esigenze organizzative e illustra nello specifico gli interventi e le iniziative che l'Ente porrà in essere al fine di assicurare un efficiente ed efficace funzionamento delle strutture organizzative e l'ottimale assolvimento dei compiti istituzionali, anche con riferimento agli obiettivi previsti nei programmi di indirizzo politico.

FABBISOGNO DI PERSONALE 2022-2024

Tenuto conto delle competenze attribuite all'Ente dalle norme di settore, degli obiettivi previsti nei piani di indirizzo politico, della assenza di dirigenti in dotazione organica e della insufficienza numerica della predetta dotazione al fine di poter adempiere alla mission istituzionale, tanto da aver indotto il legislatore a disporre la sopra richiamata stabilizzazione ex lege di personale precario in soprannumero, con tutte le problematiche derivanti da detta condizione di soprannumerarietà anche in punto di programmazione e gestione efficiente delle risorse umane, essendo prioritario ed ineludibile l'ampliamento della dotazione organica al fine di poter disporre il riassorbimento di detto personale e la rimodulazione efficiente ed efficace della stessa senza incidere ineludibilmente in senso diminutivo progressivo del budget assunzionale cui corrisponderà anche una inevitabile riduzione del personale in servizio con venir meno della forza lavoro senza possibilità di nuove assunzioni a parità di compiti e funzioni da espletare, ricreando a lungo andare la situazione di paralisi istituzionale dovuta alla non autosufficienza in materia di risorse umane disponibili all'interno rispetto alla quantità di compiti ed attività istituzionali assegnati e da espletare. Senza contare l'impossibilità di strutturare la dotazione organica in maniera ottimale a causa del ridottissimo budget assunzionale che deriva principalmente dalla insufficienza numerica dello stesso, con la presenza peraltro anche di funzionari che di fatto e per necessità esercitano compiti e funzioni di fatto gestionali e/o professionali di elevata responsabilità, anche insufficientemente remunerati stante gli esigui compensi fino ad oggi previsti dalla contrattazione di settore (posizioni organizzative), con assenza anche in questo caso, fino ad oggi, di alternative o comunque soluzioni valide, nonché la riferita presenza un unico dirigente, il direttore dell'Ente di cui all'art. 9 della Legge n. 394/1991, a tempo determinato e collocato fuori dalla dotazione organica.

In attesa ed auspicando l'ampliamento della dotazione organica, al fine di rapportarla numericamente e qualitativamente alle reali esigenze dell'Ente, il nuovo CCNL di comparto, Funzioni Centrali, per il triennio 2019-2021, sottoscritto in data 09.05.2022 è venuto incontro alle rappresentate esigenze, mediante la riforma ordinamentale del personale, rendendo più fluida l'organizzazione all'interno delle Aree ed al tempo stesso più specializzata mediante la individuazione ad opera della contrattazione collettiva delle famiglie professionali, ossia ambiti di competenze omogenee, ulteriormente distinte per competenze professionali, dell'aggiornamento di alcuni istituti contrattuali (posizioni organizzative) della previsione di nuove indennità per il personale che esplica comunque compiti rilevanti, nonché, consentendo la ripartizione, all'interno, delle competenze gestionali e/o di responsabilità con correlativa ed equa remunerazione, che sia anche un meritato riconoscimento delle competenze professionali acquisite in molti anni di lavoro c.d. "specializzato" e come tale non fungibile con il ricorso all'esterno, considerate anche le peculiarità che contraddistinguono gli Enti Parco, rispetto alle altre Amministrazioni, e la imprescindibile necessità della immediata operatività degli stessi, tale da non consentire alcuna soluzione di continuità nello svolgimento delle relative incombenze, pena la sicura paralisi operativa dell'Ente, mediante la previsione di una quarta Area, delle Elevate Professionalità, che si provvede con il presente piano ad istituire in numero di 3 unità, e nella misura di compenso minima di cui al comma 3 dell'art. 53 del CCNL Funzioni Centrali 2019-2021 cit., nel limite della capacità di rimodulazione e budget assunzionale disponibile.

Nel triennio di interesse si comincerà a concretizzare, pertanto, detta organizzazione complessiva di lungo periodo (2022-2026) utilizzando le risorse al momento disponibili, derivanti dalle cessazioni degli anni precedenti di interesse (2018-2021), senza perdere di vista le necessità e richieste del personale in servizio che, anche alla luce del nuovo favor legislativo per la mobilità di cui al riformulato art. 30 del D.lgs n. 165/2001, ha fatto richiesta di assegnazione temporanea presso altre Amministrazioni che di fatto prefigurano e /o comunque aprono la strada dopo un anno, al prioritario trasferimento per mobilità presso l'Amministrazione di destinazione (nella specie trattasi di un Funzionario ex C4 in assegnazione temporanea dal 15.07.2022 per sei mesi prorogabili di altri 6 e di un assistente, ex B2, per il quale detta assegnazione è stata già disposta a far data dal 01.02.2022 per un anno ed è già intervenuta richiesta di trasferimento definitivo a far data dalla cessazione del periodo in assegnazione temporanea), nonché la necessità di reperire all'esterno funzionari con specifiche professionalità assenti all'interno dell'Ente (geologo, amministrativo, agrotecnico) ed assistenti, parimenti specializzati in materie prettamente tecniche (geometra) per l'ambito opere pubbliche e progettazione, parimenti assente all'interno dell'Ente a seguito dei recenti collocamenti a riposo per anzianità.

Pertanto, in via prioritaria, al fine di potenziare l'efficacia dell'azione amministrativa e di garantire l'approdo a un modello organizzativo più rispondente alle attuali esigenze di questa Amministrazione, si procederà a coprire gli istituendi (2022-2026) posti in Area Elevate professionalità, nel valore minimo di cui all'art. 53 comma 3 del CCNL 2019-2021, con riferimento ai due Servizi dell'Ente non di staff, n. 1 nel Servizio Amministrativo e n. 2 nel Servizio Biodiversità, Ricerca, Pianificazione e sviluppo sostenibile, mediante il passaggio tra Aree sulla base dei criteri di cui all'art. 52 del D.lgs. n. 165/2001 richiamato dall'art. 17 CCNL 2019-2021, rimodulando opportunamente la dotazione organica, nella quale saranno parimenti istituiti tre posti destinati ai Funzionari part – time al 50% (geologo, amministrativo, agrotecnico) sopra descritti, che saranno reperiti all'esterno mediante mobilità volontaria neutrale, sia in considerazione del fatto che dette professionalità sono assenti tra il personale soprannumerario, come anche un assistente tecnico (nella specie geometra) da impiegare nell'ambito lavori pubblici e progettazione, a seguito del collocamento a riposo per anzianità di personale con la medesima qualificazione professionale (ex B2). In tal modo rispettando ampiamente il vincolo normativo della riserva del 50% delle posizioni disponibili all'esterno.

L'Ente Parco altresì intende colmare l'assenza della necessaria figura del Veterinario delle Aree Protette, quale figura professionale, da inquadrare nell'area Medica dei Professionisti degli EPNE cui si applicherebbe il contratto della Dirigenza dell'Area Funzioni Centrali, stante la assoluta necessità di personale iscritto nell'ordine dei medici veterinari all'interno dell'Ente, considerate la frequenza e la imprescindibilità nei parchi nazionali, di attività carattere sanitario e medico veterinario e l'assoluta inadeguatezza del relativo inquadramento in Aree professionali diverse, neppure in quella delle Elevate Professionalità neo istituita dal

CCNL 2019-2021, considerata la necessità che il personale operante sia iscritto nell'ordine dei medici veterinari, così come comunicato e richiesto dalle OO.SS. maggiormente rappresentative con nota pervenuta in data 23.06.2022 ed assunta al prot.n. 8046, con riferimento specifico all'Ente Parco Nazionale della Maiella.

All'interno dell'Ente, in posizione soprannumeraria, è assunto infatti, un medico veterinario, attuale Responsabile dell'Ufficio Veterinario, stabilizzato all'epoca in Area C, Area Funzionari, che tuttavia, oltre alla attività tipicamente funzionariale, ha altresì svolto, costantemente ed in modo infungibile per l'Ente, attività espressamente medico veterinarie, stante la crescente necessità, negli ultimi 10 anni almeno, per l'Ente Parco, di dover attuare tali misure in ossequio ai propri fini istituzionali di conservazione, gestione, tutela della fauna e ricerca scientifica in campo medico veterinario. E' pertanto fondamentale prendere tutte le iniziative più opportune per il corretto inquadramento di detto personale, facendo istanza di adeguamento della dotazione organica dell'Ente al fine di istituire la suddetta Area Medica dei Professionisti e trovare la giusta collocazione al personale medico veterinario che, sulla base del contratto già in vigore da anni presso l'Ente Parco Nazionale d'Abruzzo, Lazio e Molise, risulta essere quello del Medico Veterinario collocato in AREA MEDICA prima fascia art. 90 CCNL, Area dirigenziale VI. A tale ruolo si avrebbe comunque accesso per procedura concorsuale.

Si prende atto, altresì, della attuale impossibilità, in considerazione della presenza di personale soprannumerario nelle Aree Assistenti e Funzionari, che debbono essere prioritariamente riassorbiti in presenza di posti vacanti in dotazione organica, salvo quanto sopra riferito, in caso di necessità di professionalità non presenti tra il personale in soprannumero, di coprire eventuali posti vacanti in tali Aree mediante passaggio tra Aree. Ipotesi, che sarà sicuramente oggetto di attenzione e previsione in ipotesi di ampliamento della dotazione organica dell'Ente, al fine di valorizzare il merito del personale interno.

Determinazione della spesa potenziale massima sostenibile

Recependo lo spirito della riforma operata dal Decreto 75/2017, il riferimento alla dotazione organica assume una pura valenza finanziaria per determinare il limite massimo di spesa di cui l'Ente dovrà tenere conto nell'attivare le procedure di copertura del proprio fabbisogno.

Tale limite viene determinato, facendo riferimento al solo personale di ruolo (presente nell'ultima dotazione organica approvata) , seguendo le indicazioni all'uopo contenute nelle richiamate linee di indirizzo, determinando il valore di spesa potenziale dell'ultima dotazione organica adottata “ric conducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche” secondo la tabella sotto riportata, pari ad un importo di euro **612.548,01 (ovvero secondo quanto si dirà ad € 574.253,05)** corrispondente alla previsione di spesa per l'anno 2022, e, quindi, in piena coerenza per le voci considerate con la programmazione finanziaria dell'Ente per tale esercizio.

Considerato, peraltro che nelle citate *linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche* , adottate con il D.M. 8 maggio 2018, con particolare riferimento alla dotazione organica, quale spesa potenziale massima sostenibile, si stabilisce che la stessa debba essere espressa anche in termini finanziari *ric conducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al **trattamento economico fondamentale** della qualifica, categoria o area di riferimento, in relazione alle fasce o posizioni economiche”*; e che per quanto concerne nello specifico il trattamento economico del personale dell'Ente, corrisposto con carattere di generalità ed in modalità fissa e ricorrente, oltre allo stipendio tabellare è prevista la corresponsione **dell'indennità di Ente**, istituita dall'art. 26 del CCNL 2003 (Enti pubblici non Economici) e fatta salva dai successivi contratti di Comparto (Funzioni Centrali). L'indennità di Ente di cui trattasi, ha carattere di generalità, è attribuita in base all'Area di appartenenza ed ha natura fissa e continuativa per 12 mensilità e soggiace allo stesso trattamento dello stipendio tabellare ed al pari di questo, della tredicesima, dell'indennità integrativa speciale, e dell'indennità di vacanza contrattuale, fa parte della voci retributive fisse utili a remunerare le mansioni della categoria e del profilo professionale del

dipendente, si è ritenuto opportuno nell'ipotesi in cui tale ricostruzione sia fondata e pertanto l'indennità di Ente rientri nella determinazione del trattamento economico fondamentale cui far riferimento per la determinazione della spesa massima sostenibile e di quelle conseguenti, elaborare per ogni tabella due ipotesi di calcolo, una con indennità di ente, l'altra senza.

TAB. 1

Dotazione organica DPCM 23 gennaio 2013

Previsione con indennità di Ente

Area Professionale	N° Unità previste in dotazione organica approvata	Costo unitario	Totale costo dotazione organica approvata
Area Funzionari ex C4	1	43.862,41	43.862,41
Area Funzionari ex C1	5	36.337,86	181.689,30
Area Assistenti ex B2	7	33.835,44	236.848,05
Area Assistenti ex B1	5	30.029,65	150.148,25
Totale costo dotazione organica	18		612.548,01

Senza indennità di Ente

Area Professionale	N° Unità previste in dotazione organica approvata	Costo unitario	Totale costo dotazione organica approvata
Area Funzionari ex C4	1	41.532,89	41.532,89
Area Funzionari ex C1	5	34.008,34	170.041,70
Area Assistenti ex B2	7	31.808,95	222.662,64
Area Assistenti ex B1	5	28.003,16	140.015,81
Totale costo dotazione organica	18		574.253,05

TAB 2

Dotazione organica al 31.12.2021 Costo

Previsione con indennità di Ente

Area Professionale	N°Unità previste in dotazione organica approvata	N°Unità in servizio	Costo unitario	Totale costo dotazione organica personale in servizio
	1		<i>43.862,41</i>	<i>43.862,41</i>
Area Funzionari ex C4		1		
Area Funzionari* ex C1	5	2	<i>36.337,86</i>	<i>72.675,72</i>
Area Assistenti ** ex B2	7	5	<i>33.835,44</i>	<i>169.177,18</i>
Area Assistenti ex B1	5	4	<i>30.029,65</i>	<i>120.118,60</i>
Totale costo personale in servizio	18	12		<i>405.833,91</i>

**n. 1 unità in servizio fino al 31.12.2021 collocato a riposo (quota 100) dal 01.01.2022 e n. 1 unità trasferita per mobilità non neutrale (verso Regione Emilia Romagna) dal 01.07.2021*

*** n. 1 unità in servizio fino al 31.03.2021 collocata a riposo dal 01.04.2021*

Senza indennità di Ente :

Area Professionale	N°Unità previste in dotazione organica approvata	N°Unità in servizio	Costo unitario	Totale costo dotazione organica personale in servizio
	1		<i>41.532,89</i>	<i>41.532,89</i>
Area Funzionari ex C4		1		
Area Funzionari* ex C1	5	2	<i>34.008,34</i>	<i>68.016,68</i>
Area Assistenti ** ex B2	7	5	<i>31.808,95</i>	<i>159.044,75</i>
Area Assistenti ex B1	5	4	<i>28.003,16</i>	<i>112.012,65</i>
Totale costo personale in servizio	18	12		<i>380.606,97</i>

TAB 3**CESSAZIONI ANNO 2018****Previsione con indennità di Ente**

CESSAZIONI ANNO 2018			
Area Professionale	N° Unità cessate	Costo unitario	Costo totale
Funzionari (C1 trasferimento mobilità non neutrale in data 15.12.2018)	1	36.337,86	36.337,86
Assistenti (B2 cessato dal servizio per collocamento e riposo per anzianità in data 31.05.2018)	1	33.835,44	33.835,44
Totale cessazioni anno 2018	2		70.173,30

SENZA Indennità di Ente

CESSAZIONI ANNO 2018			
Area Professionale	N° Unità cessate	Costo unitario	Costo totale
Funzionari (C1 trasferimento mobilità non neutrale in data 15.12.2018)	1	34.008,34	34.008,34
Assistenti (B2 cessato dal servizio per collocamento e riposo per anzianità in data 31.05.2018)	1	31.808,95	31.808,95
Totale cessazioni anno 2018	2		65.817,29

Tab 4**CESSAZIONI ANNO 2020****Previsione con indennità di Ente**

CESSAZIONI ANNO 2020			
Area Professionale	N° Unità cessate	Costo unitario	Costo Totale
Assistenti cessato dal servizio per collocamento e riposo per anzianità in data 31.05.2020	1	30.029,65	30.029,65
Totale cessazioni anno 2020	1		30.029,65

Senza indennità di Ente

CESSAZIONI ANNO 2020			
	<i>N° Unità cessate</i>	<i>Costo unitario</i>	Costo Totale
Area Professionale			
Assistenti cessato dal servizio per collocamento e riposo per anzianità in data 31.05.2020	1	28.003,16	28.003,16
Totale cessazioni anno 2020	1		28.003,16

Tab. 4.1

CESSAZIONI ANNO 2021

Previsione con indennità di Ente

CESSAZIONI ANNO 2021			
	<i>N° Unità cessate</i>	<i>Costo unitario</i>	<i>Costo totale</i>
Area Professionale			
Funzionari ex C1 (n. 1 unità in servizio fino al 31.12.2021 collocato a riposo (quota 100) dal 01.01.2022 e n. 1 unità trasferita per mobilità non neutrale (verso Regione Emilia Romagna) dal 01.07.2021	2	36.337,86	72.675,72
Assistenti ex B2 (collocato a riposo per anzianità del 01.04.2021)	1	33.835,44	33.835,44
Totale cessazioni anno 2021	3		106.511,16

Senza indennità di ente

CESSAZIONI ANNO 2021			
	<i>N° Unità cessate</i>	<i>Costo unitario</i>	<i>Costo totale</i>
Area Professionale			
Funzionari ex C1 (n. 1 unità in servizio fino al 31.12.2021 collocato a riposo (quota 100) dal 01.01.2022 e n. 1 unità trasferita per mobilità non neutrale (verso Regione Emilia Romagna) dal 01.07.2021)	2	34.008,34	68.016,68
Assistenti ex B2 (collocato a riposo per anzianità del 01.04.2021)	1	31.808,95	31.808,95
Totale cessazioni anno 2021	3		99.825,63

Tab 4.2**Budget assunzionale 2018-2021 al 31.12.2021 per anno 2022****Previsione con indennità di Ente**

Cessazioni 2018	70.173,30
Cessazioni anno 2020	30.029,65
Cessazioni 2021	106.511,16
budget assunzionale 2018 – 2021	206.714,11

Senza indennità di Ente

Cessazioni 2018	65.817,29
Cessazioni anno 2020	28.003,16
Cessazioni 2021	99.825,63
budget assunzionale 2018 – 2021	193.646,08

Rimodulazione dotazione organica e Modalità di copertura dei posti vacanti nel triennio 2022-2024

Come sopra già esposto si rende necessaria la rimodulazione della dotazione organica attuale, prevedendo 2 unità di personale in Area "Elevate Professionalità", n. 1 Esperto in ambito Amministrativo ed n. 1 Esperto in ambito Biodiversità, Ricerca Scientifica e Sviluppo Sostenibile, cui competerà la Responsabilità dei due Servizi, e n. 3 Funzionari al 50% rispettivamente Funzionario amministrativo, geologo e agrotecnico, dovendo necessariamente reperire dette professionalità venute meno con le riferite cessazioni e non rinvenibili tra i soprannumerari, ma necessarie all'Ente, per un totale di 5 posizioni da coprire di cui oltre il 50% con accesso dall'esterno.

Le posizioni sopra citate saranno coperte nell'arco del triennio 2022-2024:

1. N. 2 posizioni di elevate responsabilità mediante progressione verticale tra Aree;
2. N. 3 posti di Funzionario part-time al 50% mediante accesso dall'esterno mediante mobilità neutrale ex art. 30 D.lgs. n. 165/2001.

Nel dettaglio nel 2022 si procederà alla istituzione e copertura delle seguenti posizioni:

n. 1 posizione di elevata Responsabilità – Servizio Amministrativo mediante progressione verticale tra Aree art. 17 CCNL 2019-2021 Funzioni Centrali e art. 52 comma 1 bis D.lgs. n. 165/2001, alla quale potranno accedere gli aventi titolo alla valutazione comparativa collocati nell'Area immediatamente inferiore;

n. 1 posizione di elevata Responsabilità – Servizio Biodiversità, Ricerca Scientifica e Sviluppo del Territorio mediante progressione verticale tra Aree art. 17 CCNL 2019-2021 Funzioni Centrali e art. 52 comma 1 bis D.lgs. n. 165/2001, alla quale potranno accedere gli aventi titolo alla valutazione comparativa collocati nell'Area immediatamente inferiore;

n. 1 posizione di funzionario geologo al 50% mediante mobilità volontaria neutrale ex art. 30 D.lgs n. 165/2001.

n. 1 posizione funzionario agrotecnico al 50% mediante mobilità volontaria neutrale ex art. 30 D. lgs n. 165/2001.

n. 1. posizione di funzionario amministrativo mediante mobilità volontaria neutrale ex art. 30 D. lgs n. 165/2001.

Assunzioni 2022 :

TAB 6

Previsione con indennità di ente

Assunzioni 2022			
Area Professionale	N° Unità	Costo unitario	Costo Totale
Area Elevate Professionalità stipendio tabellare 35.000, 00 comprensivo della tredicesima mensilità, indennità di posizione (art.16 CCNL 2019-2021) (11.000,00) e di risultato 15% (art. 53 CCNL 2019-2021)	2	66.686,99	133.373,98
Area Funzionari	3 al 50%	18.168,93	54.506,79
Totale assunzioni 2022	5		187.880,77

Previsione senza indennità di ente

Assunzioni 2022			
Area Professionale	N° Unità	Costo unitario	Costo Totale
Area Elevate Professionalità stipendio tabellare 35.000, 00 comprensivo della tredicesima mensilità, indennità di posizione (art.16 CCNL 2019-2021) (11.000,00) e di risultato 15% (art. 53 CCNL 2019-2021)	2	66.686,99	133.373,98
Area Funzionari	3 al 50%	17.004,17	51.012,51
Totale assunzioni 2022	5		184.386,49

Cessazioni 2022

per quanto riguarda le cessazioni per progressione verticale tra aree si possono ipotizzare e saranno opportunamente rappresentate tre ipotesi :

Ipotesi 1= **progressione verticale di un Funzionario in dotazione organica e di un Funzionario fuori dotazione organica**

Ipotesi 2= **progressione verticale di due Funzionari in dotazione organica**

Ipotesi 3= **progressione verticale di due Funzionari fuori dotazione organica**

TAB 7

Previsione con indennità di Ente

Ipotesi 1

<i>Area Professionale</i>	<i>N° Unità cessate</i>	<i>Costo unitario</i>	<i>Costo totale</i>
Area Funzionari	1*	36.337,86	36.337,86
Totale cessazioni 2022	1		36.337,86

*Progressione verticale.

Ipotesi 2

<i>Area Professionale</i>	<i>N° Unità cessate</i>	<i>Costo unitario</i>	<i>Costo totale</i>
		36.337,86	72.675,72
Area Funzionari	2*		
Totale cessazioni 2022	2		72.675,72

*Progressioni verticali.

Ipotesi 3

<i>Area Professionale</i>	<i>N° Unità cessate</i>	<i>Costo unitario</i>	<i>Costo totale</i>
		0	0
Area Funzionari	0		0
Totale cessazioni 2022	0		0

Previsione senza indennità di Ente**Ipotesi 1**

<i>Area Professionale</i>	<i>N° Unità cessate</i>	<i>Costo unitario</i>	<i>Costo totale</i>
		34.008,34	34.008,34
Area Funzionari	1*		34.008,34
Totale cessazioni 2022	1		34.008,34

*Progressione verticale.

Ipotesi 2

<i>Area Professionale</i>	<i>N° Unità cessate</i>	<i>Costo unitario</i>	<i>Costo totale</i>
		34.008,34	68.016,68
Area Funzionari	2*		68.016,68
Totale cessazioni 2022	2		68.016,68

*Progressioni verticali.

Ipotesi 3

<i>Area Professionale</i>	<i>N° Unità cessate</i>	<i>Costo unitario</i>	<i>Costo totale</i>
		0	0
Area Funzionari	0		0
Totale cessazioni 2022	0		0

Complessivamente per il triennio 2022-2024 :

previsione con indennità di Ente

<i>Previsione con indennità di ente ipotesi 1</i>	
Totale budget assunzionale 2022 (cessazioni anni 2018-2021)	206.714,11
Totale assunzioni 2022 -2024	-187.880,77
Totale cessazioni 2022 -2024	+36.337,86
Residuo budget assunzionale al 31.12.2024	55.171,20
<i>Previsione con indennità di ente ipotesi 2</i>	
Totale budget assunzionale 2022 (cessazioni anni 2018-2021)	206.714,11
Totale assunzioni 2022 -2024	-187.880,77
Totale cessazioni 2022 -2024	+72.675,72
Residuo budget assunzionale al 31.12.2024	91.509,06
<i>Previsione con indennità di ente ipotesi 3</i>	
Totale budget assunzionale 2022 (cessazioni anni 2018-2021)	206.714,11
Totale assunzioni 2022 -2024	187.880,77
Totale cessazioni 2022 -2024	0
Residuo budget assunzionale al 31.12.2024	18.833,34

previsione senza indennità di Ente

<i>Previsione senza indennità di ente ipotesi 1</i>	
Totale budget assunzionale 2022 (cessazioni anni 2018-2021)	193.646,08
Totale assunzioni 2022 -2024	184.386,49
Totale cessazioni 2022 -2024	34.008,34
Residuo budget assunzionale al 31.12.2024	43.267,93
<i>Previsione senza indennità di ente ipotesi 2</i>	
Totale budget assunzionale 2022 (cessazioni anni 2018-2021)	193.646,08
Totale assunzioni 2022 -2024	184.386,49
Totale cessazioni 2022 -2024	68.016,68
Residuo budget assunzionale al 31.12.2024	77.276,27

Previsione senza indennità di ente ipotesi 3	
Totale budget assunzionale 2022 (cessazioni anni 2018-2021)	193.646,08
Totale assunzioni 2022 -2024	184.386,49
Totale cessazioni 2022 -2024	0
Residuo budget assunzionale al 31.12.2024	9.259,59

Le assunzioni previste saranno comunque effettuate nel triennio di riferimento previa autorizzazione con DPCM e decorrenza economica e giuridica conseguente secondo le previsioni del CCNL 2019-2021 cit. e solo previa disponibilità accertata delle relative risorse.

In ciascuna delle annualità prese in considerazione è stato rispettato il limite di spesa costituito dalla spesa potenziale massima per anno.

Nel 2023 ulteriori risorse potrebbero eventualmente derivare da mobilità in uscita di personale già in assegnazione temporanea.

In considerazione della certezza delle risorse di cui sopra, in caso di approvazione del presente piano si procederà in via prioritaria all'assunzione delle 2 unità in Area EP e quindi all'assunzione dei n. 3 Funzionari al 50% da reperire all'esterno mediante mobilità in entrata neutrale, in considerazione della impellente necessità di ottimizzazione del fabbisogno ed al contempo valorizzazione delle risorse disponibili, sia ripartendo le competenze gestionali e/o di responsabilità, sia conferendo il giusto riconoscimento a competenze professionali acquisibili solo all'interno, con anni di assunzione di ruoli di responsabilità in Servizi altamente complessi e caratterizzati da multidisciplinarietà unita alla peculiarità e specialità dei settori di intervento.

Resta inteso che alle assunzioni previste per ciascun anno si procederà previa emissione del corrispondente DPCM autorizzatorio.

Pertanto, la ottimale rimodulazione della dotazione organica, per gli anni di cui sopra, risulterebbe essere la seguente ad invarianza, lo si ripete dei risultati relativi al rispetto del limite di spesa di cui alla spesa potenziale massima da dotazione organica approvata.

Rimodulazione post esercizio facoltà assunzionali 2022-2024:

La rimodulazione e determinazione dei costi è rappresentata nella seguente tabella :

TAB 8

previsione con indennità di ente

Ipotesi 1

Area Professionale	N° Unità previste in dotazione organica di ruolo	Costo unitario	Costo complessivo

Area Elevate Professionalità stipendio tabellare comprensivo della tredicesima mensilità della indennità di posizione (art.16 CCNL 2019-2021) (11.000,00) e di risultato 15% (art. 53 CCNL 2019-2021)	2	66.686,99	133.373,98
Area Funzionari ex C4	**1	43.862,41	43.862,41
Area Funzionari ex C1	4 di cui 3 al 50%	36.337,86 al 100%	36.337,86
		18.168,93 al 50%	54.506,79
Area Assistenti ex B2	5*	33.835,44	169.177,18
Area Assistenti ex B1	4	30.029,65	120.118,60
Totale	16		557.376,82

** in assegnazione temporanea dal 15.07.2022 per sei mesi prorogabili di altri 6 presso Ente non soggetto a limitazione di assunzioni (città metropolitana).

*Di cui uno in assegnazione temporanea per anni uno dal 01.02.2022 presso altro Ente (Agenzia delle Entrate)

Ipotesi 2

Area Professionale	N° Unità previste in dotazione organica di ruolo	Costo unitario	Costo complessivo
Area Elevate Professionalità stipendio tabellare comprensivo della tredicesima mensilità della indennità di posizione (art.16 CCNL 2019-2021) (11.000,00) e di risultato 15% (art. 53 CCNL 2019-2021)	2	66.686,99	133.373,98
Area Funzionari ex C4	**1	43.862,41	43.862,41
Area Funzionari ex C1	3 al 50%	18.168,93 al 50%	54.506,79
Area Assistenti ex B2	5*	33.835,44	169.177,18
Area Assistenti ex B1	4	30.029,65	120.118,60
Totale	15		521.038,96

Ipotesi 3

Area Professionale	N° Unità previste in dotazione organica di ruolo	Costo unitario	Costo complessivo
Area Elevate Professionalità stipendio tabellare comprensivo della tredicesima mensilità della indennità di posizione (art.16 CCNL 2019-2021) (11.000,00) e di risultato 15% (art. 53 CCNL 2019-2021)	2	66.686,99	133.373,98
Area Funzionari ex C4	**1	43.862,41	43.862,41
Area Funzionari ex C1	5 di cui 3 al 50%	36.337,86 al 100%	72.675,72
		18.168,93 al 50%	54.506,79
Area Assistenti ex B2	5*	33.835,44	169.177,18
Area Assistenti ex B1	4	30.029,65	120.118,60
Totale	17		593.714,68

Previsione senza indennità di ente

Ipotesi 1

Area Professionale	N° Unità previste in dotazione organica di ruolo	Costo unitario	Costo complessivo
--------------------	--	----------------	-------------------

Area Elevate Professionalità stipendio tabellare comprensivo della tredicesima mensilità della indennità di posizione (art.16 CCNL 2019-2021) (11.000,00) e di risultato 15% (art. 53 CCNL 2019-2021)	2	66.686,99	133.373,98
Area Funzionari ex C4	**1	41.532,89	41.532,89
Area Funzionari ex C1	4 di cui 3 al 50%	34.008,34 al 100%	34.008,34
		17.004,17 al 50%	51.012,51
Area Assistenti ex B2	5*	31.808,95	159.044,75
Area Assistenti ex B1	4	28.003,16	112.012,65
Totale	16		530.985,12

** in assegnazione temporanea dal 15.07.2022 per sei mesi prorogabili di altri 6 presso Ente non soggetto a limitazione di assunzioni (città metropolitana).

*Di cui uno in assegnazione temporanea per anni uno dal 01.02.2022 presso altro Ente (Agenzia delle Entrate)

Ipotesi 2

Area Professionale	N° Unità previste in dotazione organica di ruolo	Costo unitario	Costo complessivo
Area Elevate Professionalità stipendio tabellare comprensivo della tredicesima mensilità della indennità di posizione (art.16 CCNL 2019-2021) (11.000,00) e di risultato 15% (art. 53 CCNL 2019-2021)	2	66.686,99	133.373,98
Area Funzionari ex C4	**1	41.532,89	41.532,89
Area Funzionari ex C1	3 al 50%	17.004,17 al 50%	51.012,51
		31.808,95	159.044,75
Area Assistenti ex B2	5*	28.003,16	112.012,65
Area Assistenti ex B1	4		
Totale	15		496.976,78

Ipotesi 3

Area Professionale	N° Unità previste in dotazione organica di ruolo	Costo unitario	Costo complessivo
Area Elevate Professionalità stipendio tabellare comprensivo della tredicesima mensilità della indennità di posizione (art.16 CCNL 2019-2021) (11.000,00) e di risultato 15% (art. 53 CCNL 2019-2021)	2	66.686,99	133.373,98
Area Funzionari ex C4	**1	41.532,89	41.532,89
Area Funzionari ex C1	5 di cui 3 al 50%	34.008,34 al 100%	68.016,68
		17.004,17 al 50%	51.012,51
Area Assistenti ex B2	5*	31.808,95	159.044,75
Area Assistenti ex B1	4	28.003,16	112.012,65
Totale	17		564.993,46

**in assegnazione temporanea dal 15.07.2022 per sei mesi prorogabili di altri 6 presso Ente non soggetto a limitazione di assunzioni (città metropolitana).

*Di cui uno in assegnazione temporanea per anni uno dal 01.02.2022 presso altro Ente (Agenzia delle Entrate)

Ipotesi di lavoro ANNI 2025-2026

Nel corso dell'anno 2023/2024 è probabile la mobilità in uscita di n. 1 Assistente attualmente in assegnazione temporanea, che ha già formulato istanza di trasferimento definitivo per mobilità presso l'Ente di destinazione, e nel 2025 è prevista comunque la cessazione dal servizio per anzianità di n. 2 unità di personale, rispettivamente n. 1 Funzionario ex C4 e n. 1 Assistente ex B2 e precisamente si ipotizza la seguente situazione finanziaria al 31.12.2015 sulla base dei soli dati certi, ovvero la cessazione dal servizio per raggiungimento dei limiti di età:

Cessazioni anno 2025			
Area Professionale	N° cessazioni per anzianità	Costo unitario	Costo totale

Area Funzionari ex C4	1	43.862,41	43.862,41
Area Assistenti ex B2	1	33.835,44	33.835,44
Totale cessazioni triennio 2023-2025	2		77.697,85

Cessazioni anno 2025 Senza indennità di ente			
Area Professionale	N° cessazioni per anzianità	Costo unitario	Costo totale
Area Funzionari ex C4	1	41.532,89	41.532,89
Area Assistenti ex B2	1	31.808,95	31.808,95
Totale cessazioni triennio 2023-2025	2		73.341,84

Previsione con indennità di Ente

Ipotesi 1

Residuo budget assunzionale 2024	Totale	55.171,20
Cessazioni 2025	Totale	77.697,85
Budget assunzionale 2026	Totale	132.869,05

Previsione con indennità di Ente

Ipotesi 2

Residuo budget assunzionale 2024	Totale	91.509,06
Cessazioni 2025	Totale	77.697,85
Budget assunzionale 2026	Totale	169.206,91

Previsione con indennità di Ente

Ipotesi 3

Residuo budget assunzionale 2024	Totale	18.833,34
Cessazioni 2025	Totale	77.697,85
Budget assunzionale 2026	Totale	96.531,19

Previsione senza indennità di Ente

Ipotesi 1

Residuo budget assunzionale 2024	Totale	43.267,93
Cessazioni 2025	Totale	73.341,84
Budget assunzionale 2026	Totale	116.609,77

Previsione senza indennità di Ente

Ipotesi 2

Residuo budget assunzionale 2024	Totale	77.276,27
Cessazioni 2025	Totale	73.341,84
Budget assunzionale 2026	Totale	150.618,11

Previsione senza indennità di Ente

Ipotesi 3

Residuo budget assunzionale 2024	Totale	9.259,59
Cessazioni 2025	Totale	73.341,84
Budget assunzionale 2026	Totale	82.601,43

Il budget assunzionale al 31.12.2025 sarà pertanto costituito dalle somme sopra indicate, che si prevede di utilizzare nel corso del 2026 a completamento del fabbisogno ipotizzato nel lungo periodo per l'assunzione di n. 1 posizione di EP nel Servizio Biodiversità, Ricerca Scientifica e Sviluppo Sostenibile con progressione verticale e n. 1 Assistente nel medesimo servizio, famiglia professionale tecnica (geometra).

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n.113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dall' art. 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alla sottosezione "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.