ENTE PARCO NAZIONALE
DEL GRAN SASSO E MONTI DELLA LAGA

PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

ANNI 2018-2020

CONSIGLIO DIRETTIVO DEL 22 SETTEMBRE 2018
Bussi sul Tirino (PE)

PREMESSA

Il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale definisce l'attività di programmazione complessiva di un Ente, posta alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa, di cui all'articolo 97 della Costituzione.

Il presente Piano, relativo al triennio 2018-2020, definisce e aggiorna la programmazione dei fabbisogni di personale dell'Ente Parco Nazionale del Gran Sasso e Monti della Laga.

Essa tiene conto dei nuovi fabbisogni di personale registrati nel corso degli ultimi anni, nonché del nuovo quadro legislativo modificato con il Decreto Legislativo n. 75/2017, con la legge n. 205 del 2017, nonché nel rispetto dei vincoli finanziari e delle "Linee di Indirizzo per la predisposizione dei Piani dei Fabbisogni di Personale", di cui al Decreto del Ministro per la Semplificazione le Pubblica Amministrazione dell'8 maggio 2018.

Tale programmazione ha origine dalla pianta organica dell'Ente, così come stabilita con il DPCM del 23 gennaio 2013 che si allega.

Occorre in premessa sottolineare come a seguito della Legge Finanziaria per l'anno 2007, questo Ente è stato autorizzato dall'articolo 1, comma 940 della Legge 27 dicembre 2006 n.296 e dall'articolo 27/bis del DL 1 ottobre 2007 n. 159 e ss.mm.ii. alla stabilizzazione del personale precario.

All'esito della procedura di stabilizzazione l'Ente ha provveduto con Deliberazione del Commissario Straordinario n. 3 del 31 gennaio 2008 all'assunzione di n. 36 lavoratori a tempo indeterminato, in soprannumero, come espressamente previsto dall'articolo 1, comma 940 della L.296/2006. Il personale ha preso servizio a tempo indeterminato il 1° gennaio 2009.

Nel corso degli anni, il contingente di personale stabilizzato si è ridotto di n. 9 unità a seguito di trasferimenti e cessazioni, pertanto, ad oggi, le unità di personale stabilizzato sono pari a n.27 unità, di cui 13 unità inquadrate in area B posizione economica B1 e 14 unità inquadrate in area A posizione economica A1.

<u>Per espressa previsione di legge le predette unità soprannumerarie sono da escludere dalla base di computo, in quanto contingente separato rispetto alla dotazione organica.</u>

A riguardo, nel DPCM 23 gennaio 2013 si precisa che nella dotazione organica stessa *"non sono state ricomprese le unità assunte in soprannumero per espressa previsione di legge. Tali unità sono state escluse dalla base di computo in quanto contingente separato rispetto alla dotazione organica e non sono rilevanti ai fini del calcolo delle eccedenze".*

Tale inciso è peraltro ribadito dal Ministero dell'Economia e delle Finanze con note prot. n. 156452 del 28 luglio 2017 acquisita da questo Ente con prot n.9061 del 1° agosto 2017 e con prot. n. 0211258 del 4 dicembre 2017, acquisita da questo Ente con prot. n. 0014810 del 7 dicembre 2017, che per opportuna conoscenza si allegano, nelle quali si ribadisce che *"nel computo delle*

vacanze di organico e delle economie da cessazione non si tiene conto del personale stabilizzato, considerato che tale personale è destinatario, ex lege, di apposito finanziamento".

La presente programmazione si basa sui seguenti elementi:

- **Organico.**
- **Organizzazione.**
- **Cessazioni e turn over del personale.**
- **Cessazioni previste.**
- **Fabbisogno di Personale**

ORGANICO

La situazione aggiornata dell'organico dell'Ente Parco, del personale comandato e delle relative consistenze del personale **al 20 settembre 2018** viene riportata nella tabella seguente:

Area e livello economico di inquadramento	Posti in organico DPCM 23/01/2013	Personale in servizio	Posti vacanti	Personale in comando out
C3	2	2	-	
C1	5	2	3	
Totale Area C	**7**	**4**	**3**	
B2	10	9	1	1
B1	13	7	6	1
Totale Area B	**23**	**16**	**7**	**-**
A2	4	4	-	-
Totale Area A	**4**	**4**	**-**	**-**
Totale	**34**	**24**	**10**	**2**

ORGANIZZAZIONE

Con Delibera n. 35 del 4 ottobre 2016 il Consiglio Direttivo dell'Ente ha avviato, per il tramite della Direzione, un processo volto a definire una nuova struttura organizzativa, tuttora in fase sperimentale, così articolata:

AREA DIREZIONE

AREA VALORIZZAZIONE ECONOMICA E SOCIALE (AVES)

AREA SVILUPPO SOSTENIBILE E BIODIVERSITÀ (ASSB)

AREA PIANO, PROGETTO E AZIONE (APPA).

Durante tale fase sperimentale, si è ravvisata la necessità di operare una revisione della struttura organizzativa ed è intenzione della Direzione proporre al Consiglio Direttivo, un nuovo assetto della stessa, tale da rispondere in modo più efficace alle esigenze dell'Ente e alle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa, nonché alle più recenti novità normative.

Sarà cura dell'Ente provvedere all'aggiornamento annuale del Piano dei Fabbisogni ad una rimodulazione qualitativa e quantitativa della pianta organica sempre nei limiti della spesa potenziale massima e seguendo i criteri e delle "Linee di Indirizzo per la predisposizione dei Piani dei Fabbisogni di Personale", di cui al Decreto del Ministro per la Semplificazione le Pubblica Amministrazione dell'8 maggio 2018.

CESSAZIONI E TURN OVER DEL PERSONALE

Nella tabella che segue sono indicate le vacanze di organico intervenute a partire dall'anno 2013 e fino alla data di elaborazione del presente piano:

Anni	Unità cessate	Unità trasferite	Posti vacanti
2013	--	1 B1	1
2014	1 C1	1 C1	2
2015	--	1 B1	1
2016	1B1		1
2017	--	2 B1, 1 B2, 1 C1	4
2018	--	1 B1	1
Totale	2	8	10

Ad ogni modo, ai sensi dell'art.14, comma 7 del D.L. 95/2012 e s.m.i., "le cessazioni dal servizio per processi di mobilità, nonché quelle disposte a seguito dell'applicazione della disposizione di cui all'articolo 2, comma 11, lettera a), limitatamente al periodo di tempo necessario al raggiungimento dei requisiti previsti dall'articolo 24 del decreto-legge 6 dicembre 2011 n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, non possono essere calcolate

come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over", pertanto nella tabella seguente si indica il turn over in termini finanziari idoneo ai fini del cumulo delle risorse per eventuali assunzioni:

TAB.1

Area	costo	2014, t.o. al 40 %	causale	2015 , t.o. al 25%	causale	2016, t.o. 25 %	causale	
C3	36151,63							
C1	33351,54	13340,616	pensione					
B2	30263,95							
B1	28587,55					7146,8875	vincitore concorso	
A2	26670,12							
	20487,504	13340,616				7146,8875		20487,5

Pertanto alla luce dei dati riportati in tabella il risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni è pari ad € 20.487,50

CESSAZIONI PREVISTE

Nella tabella che segue si indica una previsione delle cessazioni previste nell'arco del triennio di programmazione 2018-2020.

Questa si basa su dati certi, determinati dall'anzianità contributiva. Tale ipotesi potrebbe subire lievi variazioni nella collocazione temporale e quantitativa delle cessazioni, in caso di entrata in vigore di normative diverse da quelle attuali.

TAB.2

Area	costo	2018 t.o. 100 %	causale	2019, t.o. 100%	causale	2020, t.o. al 100%
C3	36151,63					
C1	33351,54					
B2	30263,95					
B1	28587,55	28587,55	pensione			
A2	26670,12					
	0	28587,55				0

Pertanto alla luce dei dati riportati in tabella il risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni è pari ad € 28.587,55.

FABBISOGNO DI PERSONALE

Per quanto sopra esposto il presente Piano viene redatto sommando le risorse finanziarie determinate dal computo delle "cessazioni intervenute", come riportate nella TAB.1 e dalle "cessazioni previste", come riportato nella TAB. 2.

La spesa derivante dalle facoltà assunzionali è di **€ 49.075,05** (€ 20.487,5 + € 28.587,55) **così come sopra evidenziato**

La spesa di personale in servizio è **di € 718.175,22**

Area	Costo	UNITA'	Totale
C3	36151,63	2	72.303,25
C1	33351,54	2	66.703,08
B2	30263,95	9	272.375,55
B1	28587,55	7	20.0112,85
A2	26670,12	4	106.680,49
			718.175,22

Inoltre si attesta la spesa massima potenziale in base alla vigente Pianta Organica di cui al DPCM 2013 è di € **1.020.018,99.**

Area	Costo	UNITA'	totale
C3	36151,63	2	72.303,25
C1	33351,54	5	166.757,68
B2	30263,95	10	302.639,49
B1	28587,55	13	371.638,09
A2	26670,12	4	106.680,49
			1.020.018,99

Il risparmio utile accantonato è pari ad € 49.075,05 (€ 20.487,5 + € 28.587,55) e l'Ente attraverso questo piano esprime l'esigenza funzionale di utilizzare tale risparmio per l'assunzione di n.1 (una) unità di personale in categoria C, posizione economica C1, nell'anno 2019 come specificato nella

tabella a seguire, considerate l'esigenza prioritaria di disporre di personale con professionalità elevate e specialistiche:

TAB. 3

Area	costo	2018	2019	2020
C3	36151,63			
C1	33351,54		1	
B2	30263,95			
B1	28587,55			
A2	26670,12			

Questo Ente si riserva di dare corso ad eventuali nuove assunzioni a valere sulle cessazioni 2018-2019 e 2020 nei limiti delle risorse assunzionali previste a legislazione vigente, utilizzando anche dei risparmi conseguiti pari a € 15.723,51 risultante dalla differenza tra le risorse disponibili e il costo dell'assunzione prevista (€ 49.075,05 - € 33.351,54 = € 15.723,51).

Assergi, 20 settembre 2018

IL DIRETTORE
Ing. Alfonso CALZOLAIO
F.to

Allegati:

- DPCM del 23 gennaio 2013.
- Nota del Ministero dell'Economia e delle Finanze prot. n. 156452 del 28/07/2017.
- Nota del Ministero dell'Economia e delle Finanze prot. n. 0211258 del 4/12/2017.