



**ENTE PARCO NAZIONALE
DEL GRAN SASSO E MONTI DELLA LAGA**

PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

TRIENNIO 2021-2023

Approvato con Deliberazione del Consiglio Direttivo n. 62/2021 del 28/12/2021

Premessa

Il Piano triennale dei Fabbisogni di personale è il documento cardine di gestione del personale della Amministrazione Pubblica e viene adottato in applicazione delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa come sancite dall'art.97 della Costituzione.

Il presente piano, relativo al triennio 2021-2023 è stato elaborato tenendo conto:

- della rideterminazione degli organici, effettuata in attuazione delle norme sulla “spending review” che, per quanto riguarda l’Ente Parco Nazionale del Gran Sasso e Monti della Laga, è stata attuata con il DPCM del 23 gennaio 2013, emanato in attuazione dell’art.2 del decreto-legge 6 luglio 2012, n.95, convertito dalla legge 7 agosto 2012, n.135;
- delle “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica ai sensi dell’art. 6 ter, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001 e pubblicate nella G.U. n. 173 del 27 luglio 2018;
- dell’attuale quadro legislativo, come modificatosi a seguito delle disposizioni normative intervenute con il d.lgs. n. 75/2017, con la legge n. 205/2017 (legge di bilancio 2018), con la legge n. 145/2018 (legge di bilancio 2019) e con la legge n. 160/2019 (legge di bilancio 2020) in materia di reclutamento ed assunzioni di personale;
- della nota del Ministero dell’Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare prot. n.26804 del 24/09/2019 (acquisita da questo Ente con prot. n. 0011689/2019 del 24/09/2019), emanata in conformità a quanto espresso dal Ministero dell’Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato - con nota prot. n. 210026 dell’11/09/2019;
- della nota del Dipartimento della Funzione Pubblica prot. n.DFP-0040698 del 17/06/2020 acquisita da questo Ente con prot. n. 006236/2020 del 18/06/2020;
- del DPCM del 9 ottobre 2021 *“Riparto del Fondo per le assunzioni a tempo indeterminato presso le Regioni e gli Enti Locali, le Unioni di Comuni, ricompresi nei crateri sei sismi 2002,2009, 2012 e 2016, nonché presso gli Enti Parco”* pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 29 novembre 2021, serie generale n.284.

1. Organico

Situazione di partenza

Come stabilito dalle Linee di indirizzo, la programmazione 2021-2023 ha come suo punto di partenza l’ultimo provvedimento di approvazione della dotazione organica.

Per quanto riguarda l’Ente Parco Nazionale del Gran Sasso e Monti della Laga occorre far riferimento, in particolare, alla tabella n.15 allegata al DPCM del 23 gennaio

2013, emanato in attuazione dell'art.2 del decreto-legge 6 luglio 2012, n.95, convertito dalla legge 7 agosto 2012, n.135, in cui viene prevista una dotazione organica pari a complessive n.34 unità.

Per espressa previsione di legge nel compendio delle n.34 unità della dotazione organica di diritto non sono ricomprese le n.36 unità assunte in posizione soprannumeraria a compimento del processo di stabilizzazione dei lavoratori precari, attuato dall'Ente in esecuzione di quanto previsto dal comma 940 dell'articolo unico Legge 27 dicembre 2006, n.296 e dall'art. 27 bis del decreto-legge 159/2007 convertito nella legge 222/2007.

Si precisa che, annualmente, l'Ente dispone di un trasferimento da parte dello Stato a copertura della spesa complessiva di detto personale.

In relazione proprio al suddetto contingente di personale è necessario evidenziare che il Ministero della Transizione Ecologica, nella nota protocollo n.26804 del 24 settembre 2019, in conformità a quanto espresso dal Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato - con nota prot. n. 210026 dell'11 settembre 2019 - ha fatto presente a questo Ente che il reclutamento di ulteriore personale - nell'ambito della propria capacità assunzionale - può avvenire a condizione che sia dimostrato l'effettivo riassorbimento in organico delle unità di personale in posizione soprannumeraria.

Infatti, anche a norma dell'art. 2, comma 11, del DL n.95/2012, è fatto divieto di assumere nelle qualifiche o nelle aree interessate da posizione soprannumerarie fintanto che perdura la situazione di soprannumerarietà.

Nel merito si fa presente che delle n.36 unità assunte sono, *medio tempore*, cessate n.16 unità di personale, le cui vacanze non assumono rilevanza trattandosi di personale ad esaurimento come, peraltro, chiarito dal Dipartimento della Funzione Pubblica nella nota prot. n. 31882 del 16 luglio 2009. Ad oggi, pertanto, persiste la situazione di soprannumerarietà di n. 10 unità di categoria B1 e di n.10 unità di categoria A1.

Tenuto conto delle cessazioni a vario titolo che hanno riguardato la dotazione organica, come da DPCM del 23 gennaio 2013 su richiamato, la situazione attuale dell'Ente al 28 dicembre 2021 è riportata nella tabella seguente:

Posizione economica	Dotazione organica di diritto approvata con DPCM del 23 gennaio 2013	Dotazione organica di fatto al 28 dicembre 2021	Unità vacanti al 28 dicembre 2021	Personale in aspettativa senza retribuzione al 28 dicembre 2021	Soprannumerari al 28 dicembre 2021	Soprannumerari in comando presso altre amministrazioni al 28 dicembre 2021
C5	---	---	---	---	---	---
C4	---	---	---	---	---	---
C3	2	2	---	---	---	---
C2	---	---	---	---	---	---
C1	5	2	3	---	---	---
B3	---	---	---	---	---	---

B2	10	6	3	1	---	---
B1	13	4	9	---	9	1
A3	---	---	---	---	---	---
A2	4	3	1	---	---	---
A1	---	---	---	---	10	---
Totali	34	17	16	1	19	1

E' di tutta evidenza che l'attuale struttura del parco - come sopra esposta - costituita da personale a tempo indeterminato, presenta una consistenza non più funzionale con il quadro delle competenze (conservazione degli habitat, del paesaggio, degli ecosistemi e delle specie animali e vegetali, promuovere forme e sostenere forme di sviluppo economico compatibili e connessi adempimenti amministrativi/contabili) e degli adempimenti straordinari connessi alla ricostruzione post-sisma (2009 e 2016), in considerazione anche del fatto che i n. 44 comuni del parco sono inseriti tutti all'interno del cratere sisma. Pertanto, si rende necessario provvedere quanto prima ad assumere altro personale a tempo indeterminato.

2. Turn over

La tabella che segue (Tab.1) evidenzia i movimenti nella consistenza "effettiva" di personale, divisa per inquadramento giuridico, a partire dal 23 gennaio 2013 e fino al 31 dicembre 2020. Essa indica, per livello giuridico, i movimenti nel corso degli anni determinati dalle cessazioni e dalle mobilità in uscita verso altre amministrazioni.

La tavola fornisce le informazioni solo sui movimenti intervenuti nell'ambito del personale di ruolo risultante dal DPCM del 23 gennaio 2013. Per quanto attiene i movimenti riguardanti le unità di personale assunte in soprannumero, gli stessi non vengono riportati in quanto, come già sopra evidenziato, la loro cessazione non genera posizioni vacanti, trattandosi di personale ad esaurimento.

La lettura della tabella seguente (Tab.1) consente di ricostruire i movimenti di personale che hanno interessato l'Ente dal 23 gennaio 2013 al 31 dicembre 2020 e che di seguito si specificano:

- Anno 2013: trasferimento per mobilità di n.1 unità di personale di categoria B1;
- Anno 2014: trasferimento per mobilità di n.1 unità di personale di categoria C1 e **cessazione** per pensionamento di n.1 unità di personale di categoria C1;
- Anno 2015: trasferimento per mobilità di n.1 unità di personale di categoria B1;
- Anno 2016 **cessazione** per assunzione presso altro Ente a seguito di procedura concorsuale di n.1 unità di personale di categoria B1;

- Anno 2017: trasferimento per mobilità di n. 2 unità di personale di categoria B1, di n.1 unità di personale di categoria di fatto B2 e di n.1 unità di personale di categoria C1;
- Anno 2018: trasferimento per mobilità di n. 1 unità di personale di categoria B1 e **cessazione** per pensionamento di n. 1 unità di personale di categoria B1;
- Anno 2019: trasferimento per mobilità di n. 1 unità di personale di categoria B1 e n.1 unità di personale di categoria di fatto B2 e **cessazione** per pensionamento di n.1 unità di personale di categoria di fatto B2;
- Anno 2020: **cessazione** per decesso di n.1 unità di personale di categoria A2.

Solo le cessazioni di personale a tempo indeterminato, intercorse dall'anno 2016 all'anno 2020, possono produrre risorse finanziarie, in termini di accumulo della facoltà assunzionale dell'Ente Parco, a decorrere dall'anno 2021, come sarà poi mostrato nei successivi paragrafi.

Tab.1

(movimenti di personale dal 23/01/2013 al 31/12/2020)

Anni	Unità cessate	Unità trasferite per mobilità ex art.30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165.
2013	--	1 B1
2014	1 C1	1 C1
2015	--	1 B1
2016	1B1	--
2017	--	2 B1 1 B2 1 C1
2018	1 B1	1B1
2019	1 B2	1 B2 1 B1
2020	1 A2	--
Totale	5	10

La tabella che segue (Tab.2) rappresenta i movimenti nella consistenza "effettiva" di personale, divisa per inquadramento giuridico, dal 23 gennaio 2013 al 28 dicembre 2021. Essa indica, per livello giuridico, i movimenti nel corso degli anni dovuti alle cessazioni e mobilità in uscita.

La tabella fornisce le informazioni sui movimenti intervenuti riguardanti solo il personale di ruolo risultante dal DPCM del 23 gennaio 2013 ed inserendo la **cessazione** per decesso di n.1 unità di personale di categoria B1 avvenuta nell'anno 2021.

Di nuovo, per quanto attiene i movimenti riguardanti le unità di personale assunte in soprannumero questi non vengono riportati in quanto, come già sopra evidenziato, la loro cessazione non genera posizioni vacanti, trattandosi di personale ad esaurimento.

Gli effetti delle cessazioni di personale a tempo indeterminato dei ruoli dell'Ente Parco, intercorse dall'anno 2017 all'anno 2021, producono risorse finanziarie, in termini di accumulo della facoltà assunzionali dell'Ente (se non già utilizzate dall'Ente), a decorrere dall'anno 2022.

Tab.2

(movimenti di personale dal 23/01/2013 al 28/12/2021)

Anni	Unità cessate	Unità trasferite per mobilità ex art.30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165.
2013	--	1 B1
2014	1 C1	1 C1
2015	--	1 B1
2016	1B1	--
2017	--	2 B1 1 B2 1 C1
2018	1 B1	1B1
2019	1 B2	1 B2 1 B1
2020	1 A2	--
2021	1 B1	--
Totale	6	10

Per quanto concerne le cessazioni future - successive alla data attuale - non è possibile fare previsioni ad eccezione di n. 1 unità di personale inquadrata di livello giuridico C3 che ha già presentato domanda di pensione e cesserà al 31 dicembre 2021, giusto provvedimento di messa in quiescenza.

Riassumendo:

Livello di inquadramento/posizione economica	Posti vacanti al 31/12/2020
C1	3
B2	3
B1	8
A2	1

Livello di inquadramento/posizione economica	Posti vacanti al 28/12/2021
C1	3
B2	3
B1	9
A2	1

3. Contesto di riferimento per programmazione del fabbisogno di personale

Il quadro normativo di riferimento, da cui si traggono le coordinate ed i vincoli entro i quali il presente piano potrà esplicare i suoi effetti, è dettato da:

- art. 3, comma 1 del D.L. n. 90/2014 (turn over);
- artt. 4, 6 e 20 e 22 del D.lgs. n. 75/2017;
- art. 1, comma 399, della L. 145/2018 (Legge di Bilancio 2019);
- art. 3 della L. n. 56/2019 recante misure per accelerare le assunzioni mirate e il ricambio generazionale nella pubblica amministrazione;
- art. 1 co. 147, 148 e 149 della L. 160/2019 (Legge di Bilancio 2020);
- DPCM del 9 Ottobre 2021 *“Riparto del Fondo per le assunzioni a tempo indeterminato presso le Regioni e gli Enti Locali, le Unioni di Comuni, ricompresi nei crateri sei sismi 2002,2009, 2012 e 2016, nonché presso gli Enti Parco nazionali”* pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 29 novembre 2021, Serie generale n.284.

Con riferimento ai sopra citati provvedimenti e in linea con i fabbisogni di personale dell'Ente, nel corso del triennio interessato dal presente piano si programmano le seguenti azioni:

1. riassorbimento in dotazione organica di tutte le n. 10 di unità di personale di categoria B1 soprannumerari, di cui all'articolo 1, comma 940 della L.296/2006;
2. riassorbimento di n.1 unità di personale di categoria A1 soprannumeraria, di cui all'articolo 27 bis del decreto-legge 159/2007 convertito nella legge 222/2007;
3. assunzione di n. 1 unità di personale con inquadramento giuridico B, posizione economica B1, di cui al DPCM del 9 Ottobre 2021, pubblicato in G.U. il 29/11/2021, Serie generale n.284;
4. nuove assunzioni nei limiti delle risorse assunzionali previste a legislazione vigente, previa richiesta di ulteriori provvedimenti autorizzatori.

Con riferimento alle nuove assunzioni, si evidenzia che le limitazioni percentuali alle assunzioni di personale a tempo indeterminato sono state significativamente attenuate da legislatore: da un limite fissato al 20% delle cessazioni, si è passati, a decorrere dall'anno 2019, ad un limite corrispondente ad una spesa pari al 100% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente.

Le assunzioni, ivi compresi i passaggi d'area riservati al personale interno, sono autorizzate con il decreto e le procedure di cui all'articolo 35, comma 4, del decreto legislativo n. 165 del 2001, previa richiesta al Dipartimento della Funzione Pubblica ed al Ministero dell'Economia e Finanze predisposta sulla base del piano dei fabbisogni, corredata da analitica dimostrazione delle cessazioni avvenute nell'anno precedente e delle conseguenti economie e dall'individuazione delle unità da assumere e dei correlati oneri.

Sempre a decorrere dall'anno 2019 è inoltre consentito il cumulo delle risorse, corrispondenti a economie da cessazione del personale già maturate, destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, a partire dal budget assunzionale risalente al primo anno utile in base alle norme vigenti e nel rispetto del piano dei fabbisogni e della programmazione finanziaria e contabile.

4. Determinazione capacità assunzionale

Al fine di definire una previsione più puntuale delle facoltà assunzionali dell'Ente Parco, in base al turn-over ed in relazione all'obiettivo prioritario di coprire con personale a tempo indeterminato le posizioni di lavoro scoperte, è stato necessario effettuare una ricognizione/previsione delle cessazioni di personale e, conseguentemente, delle risorse assunzionali che si renderanno disponibili.

Per quanto concerne le cessazioni di personale di ruolo a tempo indeterminato, con le tabelle precedenti si è fornito un quadro di sintesi di quelle già verificatesi dal gennaio 2013 ad oggi, nonché di quelle che si prevedono nei prossimi anni (fino a tutto il 2022). La suddetta previsione ha carattere prudenziale, poiché tiene conto, unicamente, delle cessazioni legate ad eventi al momento già noti.

La spesa massima potenziale è stata determinata applicando alla dotazione organica, approvata con DPCM del 2013, gli importi indicati dal CCNL del comparto Funzioni Centrali del 12 febbraio 2018 per ciascun livello iniziale di inquadramento.

Le voci di spesa considerate, in accoglimento di quanto osservato dal Ministero dell'Ambiente, sono quelle che compongono il trattamento fondamentale, ovvero, lo stipendio tabellare, la tredicesima, e l'indennità di vacanza contrattuale corrisposta dalla mensilità di aprile 2019.

A tali voci retributive è stato aggiunto l'accantonamento del TFR, in quanto direttamente gestito dall'Ente e non versato dall'INPS - quest'ultimo considerato per la sola quota calcolata sulle voci stipendiali - ovvero escludendo la quota calcolata applicando l'aliquota del 6,91% sull'importo dell'indennità di ente così come previsto dall'art. 6, comma 4 del CCNL del 18/2/2009, la cui vigenza è stabilita dall'art.89, comma 2, lett.g) del CCNL

2016/2018, dovendosi escludere questa voce retributiva così come richiesto dalle disposizioni normative in materia di piano dei fabbisogni.

Al fine del calcolo della capacità assunzionale, vengono utilizzati, pertanto, gli importi di cui alla Tab.3 che segue:

Tab.3

Livello economico	Retribuzione tabellare per 12 mensilità	IVC	IRAP	Contributi INPDAP 23,8%	Inail	Totale oneri a carico Ente	Totale	
C5	28.471,39	199,32	2.437,01	6.823,63	202,68797	9.463,33	37.934,72	
C4	26.740,56	187,20	2.288,86	6.408,81	190,36616	8.888,03	35.628,59	
C3	24.357,60	170,52	2.084,89	5.837,69	173,40187	8.095,98	32.453,58	
C2	23.097,28	161,64	1.977,01	5.535,62	164,42925	7.677,06	30.774,34	
C1	22.314,45	156,24	1.910,01	5.348,02	158,85684	7.416,89	29.731,34	
B3	21.606,57	151,20	1.849,41	5.178,35	153,81685	7.181,58	28.788,15	
B2	20.376,42	142,68	1.744,12	4.883,55	145,06005	6.772,73	27.149,15	
B1	19.153,14	134,04	1.639,41	4.590,35	136,35098	6.366,11	25.519,25	
A3	18.783,16	131,52	1.607,75	4.501,69	133,71758	6.243,16	25.026,32	
A2	18.196,63	127,32	1.557,54	4.361,10	129,54141	6.048,18	24.244,81	
A1	17.269,65	120,84	1.478,19	4.138,94	122,94231	5.740,07	23.009,72	
Livello economico	Tredicesima	IVC	IRAP	Contributi INPDAP 23,8%	Inail	Totale oneri a carico Ente	Totale	
C5	2.372,62	16,61	203,08	568,64	16,8907	788,61	3.161,23	
C4	2.228,38	15,60	190,74	534,07	15,8638	740,67	2.969,05	
C3	2.029,80	14,21	173,74	486,47	14,4502	674,67	2.704,47	
C2	1.924,77	13,47	164,75	461,30	13,7024	639,76	2.564,53	
C1	1.859,54	13,02	159,17	445,67	13,2381	618,07	2.477,61	
B3	1.800,55	12,60	154,12	431,53	12,8181	598,46	2.399,01	
B2	1.698,04	11,89	145,34	406,96	12,0883	564,39	2.262,43	
B1	1.596,10	11,17	136,62	382,53	11,3626	530,51	2.126,60	
A3	1.565,26	10,96	133,98	375,14	11,1431	520,26	2.085,53	
A2	1.516,39	10,61	129,79	363,43	10,7951	504,01	2.020,40	
A1	1.439,14	10,07	123,18	344,91	10,2452	478,34	1.917,48	
Livello economico	Retribuzione tabellare per 13 mensilità	IVC	IRAP	Contributi INPDAP 23,8%	Inail	Totale oneri a carico Ente	TFR	Totale Generale
C5	30.844,01	215,93	2.640,09	7.392,26	219,58	10.251,94	2.284,74	43.380,68
C4	28.968,94	202,80	2.479,60	6.942,87	206,23	9.628,70	2.145,85	40.743,49
C3	26.387,40	184,73	2.258,63	6.324,17	187,85	8.770,65	1.954,62	37.112,67
C2	25.022,05	175,11	2.141,76	5.996,92	178,13	8.316,82	1.853,49	35.192,35
C1	24.173,99	169,26	2.069,18	5.793,69	172,09	8.034,96	1.790,67	33.999,62
B3	23.407,12	163,80	2.003,53	5.609,88	166,63	7.780,04	1.733,86	32.921,02
B2	22.074,46	154,57	1.889,47	5.290,51	157,15	7.337,12	1.635,14	31.046,72
B1	20.749,24	145,21	1.776,03	4.972,88	147,71	6.896,62	1.536,98	29.182,83
A3	20.348,42	142,48	1.741,73	4.876,83	144,86	6.763,42	1.507,29	28.619,14
A2	19.713,02	137,93	1.687,33	4.724,53	140,34	6.552,19	1.460,22	27.725,43
A1	18.708,79	130,91	1.601,37	4.483,85	133,19	6.218,41	1.385,84	26.313,03

Per determinare le facoltà assunzionali dell'Ente, in conformità con le Linee Guida, è necessario prima di tutto partire dalla determinazione dai dati relativi alla spesa complessiva della dotazione organica approvata, pari ad euro 1.044.969,24 e la spesa complessiva delle unità effettivamente in servizio alla data del 28 dicembre 2021, pari ad euro 528.412,55, importi determinati facendo riferimento al primo livello economico di inquadramento di ciascuna area professionale, come specificato nella Tab.4, che segue:

Tab.4

Dotazione organica di diritto approvata con DPCM del 23 gennaio 2013	Dotazione organica di diritto approvata con DPCM del 23 gennaio 2013	Costo unitario per ciascun livello di inquadramento (dati da CCNL al 28 dicembre 2020)	Spesa massima potenziale sostenibile	Dotazione organica di fatto al 28 dicembre 2021	Costo dotazione organica di fatto al 28 dicembre 2021
Livelli di inquadramento	di Unità di personale				
C5	0	43.380,68	0,00	0	0,00
C4	0	40.743,49	0,00	0	0,00
C3	2	37.112,67	74.225,34	2	74.225,34
C2	0	35.192,35	0,00	0	0,00
C1	5	33.999,62	169.998,09	2	67.999,23
B3	0	32.921,02	0,00	0	0,00
B2	10	31.046,72	310.467,23	6	186.280,34
B1	13	29.182,83	379.376,85	4	116.731,34
A3	0	28.619,14	0,00	0	0,00
A2	4	27.725,43	110.901,73	3	83.176,29
A1	0	26.313,03	0,00	0	0,00
Totali	34		1.044.969,24	17	528.412,55

Preliminarmente alla definizione della facoltà assunzionale dell'Ente e all'indizione delle procedure di reclutamento destinate alla copertura dei posti, occorre come ribadito, da ultimo dal Ministero dell'Ambiente con nota prot. n. 26804 del 24/09/2019, acquisita da questo Ente con prot. n. 11689 del 24/09/2019, provvedere al riassorbimento delle unità di personale in posizione soprannumeraria a norma dell'art. 2, comma 11, del DL n.95/2012, adempimento senza il quale è fatto divieto di assumere nelle qualifiche o nelle aree interessate.

L'Ente, dunque, viste le vacanze di organico potrà risolvere allo stato attuale le condizioni di soprannumerarietà solo per le n. 10 unità di categoria B per la quale è presente al 28 dicembre 2021 una vacanza di organico pari a n.12 unità di categoria B.

Per quanto concerne la categoria A, l'Ente riuscirà a riassorbire in dotazione organica n.1 unità di categoria A, unica vacante al momento.

Effettuato tale riassorbimento, sarà possibile utilizzare le capacità assunzionali come di seguito calcolate.

Nell'anno 2020 si è registrata la cessazione dal servizio di n.1 unità di personale con inquadramento effettivo A2 che ai fini della programmazione di spesa viene considerato nell'inquadramento economico A1, determinando così una facoltà assunzionale valida per il 2021 per un importo di euro 26.313,03.

A tale importo vanno aggiunti, ai sensi di quanto stabilito dall'art.3, comma 3, della L.56/2019 i risparmi di spesa derivanti da cessazioni di personale di ruolo avvenute nel quinquennio 2016-2020, non utilizzati nei precedenti Piani dei fabbisogni.

Ci si riferisce alle cessazioni di: n.1 unità B1 nel 2016, n.1 unità B1 nel 2018 e n.1 unità B2 avvenuta nel 2019, nonché di n.1 unità A2 nel 2020.

Gli importi dei risparmi sono stati, anche in questo caso, determinati convertendo l'inquadramento effettivo nel primo livello economico dell'area di appartenenza ovvero nel livello economico B1 e applicando la riduzione prevista dalla normativa vigente *rationae temporis*.

In particolare, secondo quanto stabilito dalla L.208/2015 sono stati sommati i seguenti risparmi:

- euro 7.295,71 pari al 25% di equivalente di spesa di n.1 unità con inquadramento di categoria B1 per la cessazione di n.1 unità con inquadramento in categoria B1 avvenuta nel 2016;
- euro 7.295,71 pari al 25% di equivalente di spesa di n.1 unità con inquadramento di categoria B1 per la cessazione di n.1 unità con inquadramento in categoria B1 avvenuta nel 2018;

mentre ai sensi dell'art.3, comma 3 della L.56/2019:

- euro 29.182,83 pari al 100 % di equivalente di spesa di n.1 unità con inquadramento di categoria B1 per la cessazione di n.1 unità con inquadramento di fatto in categoria B2 avvenuta nel 2019.
- euro 26.313,03 pari al 100 % di equivalente di spesa di n.1 unità con inquadramento di categoria A1 per la cessazione di n.1 unità con inquadramento di fatto in categoria A2, avvenuta nel 2020;
- euro 29.182,83 pari al 100 % di equivalente di spesa di n.1 unità con inquadramento di categoria B1 per la cessazione di n.1 unità con inquadramento di fatto in categoria B2 avvenuta nell'anno 2021;
- euro 33.999,62 pari al 100 % di equivalente di spesa di n.1 unità con inquadramento di fatto, di categoria C3 per la cessazione di n.1 unità con inquadramento di fatto in categoria C1, che avverrà, come ricordato già in precedenza al 31/12/2021.

Pertanto, si rende disponibile, così come dettagliato nella Tab.5 che segue, una complessiva facoltà assunzionale pari ad euro 70.087,28 per l'anno 2021.

Per quanto riguarda il calcolo della capacità assunzionale dell'anno 2022, sono state prese in considerazione le cessazioni dal 2017 al 2021 (secondo la normativa vigente), tenendo conto dell'assunzione di una unità di personale di categoria B1 che sarà effettuata entro il 31 dicembre 2021.

Pertanto, il budget assunzionale dell'anno 2022 risulterà composto dai risparmi di spesa determinati dalle cessazioni relative all'anno 2021 pari ad € 63.182,45 e dai resti assunzionali per facoltà non esercitate nel corso dell'anno 2021, come esposto nella Tab.5.

In riferimento al calcolo della capacità assunzionale per l'anno 2023, è stato riportato il budget assunzionale 2022 decurtato dalle nuove assunzioni e dai passaggi di area/qualifica programmati per l'anno 2022.

Allo stato attuale, la capacità assunzionale per l'anno 2023 è pari a € 19.158,37, salvo nuove cessazioni che potranno intervenire.

Tab.5

Anno di cessazione	Area Livello	cessazioni	RISORSE ASSUNZIONALI		
			Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
2016	B1	1	7.295,71	-	-
2017	-	-	-	-	-
2018	B1	1	7.295,71		-
2019	B1	1	29.182,83	7.295,71	-
2020	A1	1	26.313,03	26.313,03	-
2021	B1	1	-	29.182,83	
	C1	1	-	33.999,62	
2022	-	-	-	-	
Totale	-	-	70.087,28	96.791,19	19.158,37

L'Ente, entro il 31 dicembre 2021, procederà, quindi, a:

- 1- riassorbire in dotazione organica n.10 unità di personale di categoria B1 soprannumerari, di cui all'articolo 1, comma 940 della L.296/2006;
- 2- riassorbire in dotazione organica n.1 unità di personale di categoria A1 soprannumeraria, di cui all'articolo 27 bis del decreto-legge 159/2007 convertito nella legge 222/2007;
- 3- ad effettuare una nuova assunzione di n.1 unità con inquadramento economico B1 del comparto Funzioni Centrali a suo tempo assunta a tempo determinato, ai sensi dell'art. 3, comma 1, ultimo periodo del decreto-legge 17 ottobre 2016, n.189, convertito con modificazioni dalla legge 15 dicembre 2016, n.229.

Per quanto riguarda in particolare, la nuova assunzione di una unità di personale a tempo pieno e indeterminato di categoria B, l'Ente è risultato assegnatario di specifiche risorse finalizzate all'assunzione a tempo indeterminato di n.1 unità con inquadramento economico B1 del comparto Funzioni Centrali a suo tempo assunte a tempo determinato, ai sensi dell'art.3, comma 1, ultimo periodo del decreto-legge 17 ottobre 2016, n.189, convertito con modificazioni dalla legge 15 dicembre 2016, n.229. Tali risorse sono state quantificate nel ricordato Decreto del Presidente del Consiglio del 9 ottobre 2021 (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 284 del 29 novembre 2021), relativo al riparto delle risorse finanziarie di cui al comma 3 bis, dell'art. 57, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, nella legge 13 ottobre 2020, n. 126.

Ma, come ricordato dal Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato con nota prot. n. 37512 del 01/03/2021, acquisita da questo Ente con prot. n. 2130 del 1° marzo 2021, la stabilizzazione di tale unità di personale può essere effettuata nei limiti delle vacanze d'organico dell'Ente e in coerenza con il piano dei fabbisogni.

Tale assunzione non può essere considerata "neutra" in relazione al principio del budget assunzionale, poiché, quanto stabilito dall'art.57, comma 3 septies, della Legge n. 104, e cioè che *"le spese di personale riferite alle assunzioni....non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento"*, tale normativa non si applica agli Enti Parco Nazionali, ma solo agli enti locali.

Pertanto, finché risulta vigente l'attuale normativa, l'Ente disporrà l'assunzione di n.1 unità di personale di categoria B-B1, di cui al DPCM 9/10/2021, a valere sul posto vacante in dotazione organica nella medesima categoria.

L'Ente con le risorse, di cui alla Tab.5, **a valere sull'annualità 2022** ritiene di poter attivare a legislazione vigente le seguenti procedure:

1. per la categoria A prevede nessuno tipo di azione considerato che perdurerà ancora la situazione di soprannumerarietà per n.9 unità di personale;
2. per la categoria C non registrandosi per questa qualifica condizioni di soprannumerarietà, si provvederà ad effettuare:
 - n.2 assunzioni in posizione economica C1 tramite procedura pubblica;
 - n.2 progressione riservata al personale interno di categoria B.

PER QUANTO SOPRA DESCRITTO SI RIASSUME QUANTO SEGUE

Tab.6 ANNO 2021

<p>Riassorbimento in dotazione organica: <u>di n. 10 unità di personale di categoria B1 soprannumerari</u> (di cui all'articolo 1, comma 940 della L.296/2006); <u>di n.1 unità di personale di categoria A1 soprannumeraria</u> (di cui all'articolo 27 bis del decreto-legge 159/2007 convertito nella legge 222/2007).</p> <p>Assunzione di n.1 unità di personale di categoria B-B1 ex art.20 Decreto Legislativo n. 75/2017 e DPCM del 9/10/2021 (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 284 del 29/11/2021).</p>	<p>Spesa a regime di euro 29.182,83</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------

Tab.7 ANNO 2022

<u>Assunzione</u> di n.4 unità di personale di categoria C1: n. 2 unità di personale mediante procedura pubblica; n.2 unità di personale mediante progressione riservata a personale interno.	Spesa a regime di euro 67.999,24 Spesa per differenza passaggio di categoria a regime di euro 9.633,58
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Tab.8 ANNO 2023

Al momento il budget disponibile non permette di effettuare nuove assunzioni	€ 19.158,37 budget disponibile
------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------

Il presente piano è stato redatto tenendo conto delle peculiarità dell'Ente che, da una parte intende valorizzare le risorse interne che hanno acquisito nel corso degli anni competenze specifiche e mai valorizzate e, dall'altro, intende favorire un ricambio generazionale e acquisire nuove competenze adatte ai cambiamenti normativi che nel corso degli anni sono sopravvenuti.

Il presente piano verrà aggiornato non appena subentreranno nuove norme come la riforma della Pubblica Amministrazione ed in particolare del Contratto del Comparto delle Funzioni Centrali.

IL DIRETTORE
Ing. Alfonso CALZOLAIO

