

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021-2023

(Approvato con deliberazione del Consiglio dell'Ente n. 61 del 7/10/2021)

1. PREMESSA

L'Ente di gestione delle Aree protette del Po piemontese (da ora Ente) ai sensi dell'art. 11 della L.R. n. 19/2009 (e s.m.i.) è Ente strumentale di diritto pubblico della Regione Piemonte.

Nell'attuazione della normativa di settore in merito alla capacità assunzionale di personale dipendente va pertanto considerato come, ai sensi dell'art. 19 della L.R. n. 19/2009 (e s.m.i.), gli Enti di gestione delle Aree protette provvedano all'adempimento delle funzioni relative allo svolgimento dei propri compiti istituzionali con personale proprio, rimanendo però in capo alla Giunta regionale la definizione delle dotazioni organiche degli Enti stessi.

La norma infatti, coerentemente con quanto sopra evidenziato, prevede che al personale degli Enti di gestione delle Aree protette piemontesi si applichi *"lo stesso stato giuridico ed economico del personale regionale"*. Pertanto l'art. 22, comma 2, lettera a) della L.R. n. 19/2009 (e s.m.i.) prevede che la Regione assicuri agli Enti di gestione delle Aree naturali protette, mediante assegnazioni ordinarie, la copertura degli oneri del loro personale dipendente, costituendo ciò una spesa obbligatoria del Bilancio della Regione stessa.

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica. La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza e imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane, nonché essere attuata in una logica di coerenza con la programmazione strategica dell'Ente, anche sotto il profilo della performance organizzativa generale, della copertura della spesa e dei conseguenti stanziamenti di Bilancio.

Pertanto, per effetto dell'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, che ha apportato modifiche all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, il Piano ha un'estensione temporale triennale e deve essere adottato annualmente dalle pubbliche amministrazioni.

Preso atto, inoltre, che ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come novellato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, con il decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione dell'8/5/2018 – previa intesa in sede di Conferenza unificata – sono state adottate le Linee di indirizzo, di natura non regolamentare, per la predisposizione del Piano da parte delle amministrazioni pubbliche: le linee guida, dunque, definiscono la metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adotteranno in sede applicativa.

Ai sensi di quanto previsto dal D.Lgs. n. 75/2017 e dalle predette linee guida:

- il Piano è sviluppato in prospettiva triennale e dev'essere adottato annualmente; per ciascuna annualità devono essere indicate le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso;
- il Piano dev'essere adottato in coerenza con il ciclo della performance e deve definire il fabbisogno di risorse umane in relazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi nonché di cambiamento di modelli organizzativi;
- viene superato il concetto di dotazione organica come contenitore rigido da cui partire per la predisposizione del Piano; il nuovo concetto di dotazione organica rappresenta, invece, un valore finanziario destinato all'attuazione del Piano nei limiti delle risorse quantificate sulla base del personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente; detto valore finanziario deve necessariamente rientrare nei limiti della spesa per il personale consentiti dalla legge e degli stanziamenti di bilancio;
- l'aver assolto agli obblighi della programmazione del fabbisogno di personale è una condizione necessaria per poter dar corso a nuove assunzioni di qualsiasi titolo e di qualsivoglia tipologia contrattuale, in quanto nessuna assunzione può essere effettuata se non nell'ambito e nei limiti della programmazione triennale del fabbisogno di personale (art. 6, comma 6, D.Lgs. n. 165/2001 (e s.m.i.); art. 3, comma 5, D.L. n. 90/2014);
- il Piano è oggetto di specifica forma di pubblicità e di trasparenza;
- il D.Lgs. n. 33/2013 (in materia di riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni) prevede l'obbligo di pubblicazione della dotazione organica e del costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- il Decreto 8/5/2018 specifica che la comunicazione del Piano al SICO può rappresentare lo strumento di assolvimento ai predetti obblighi e che la comunicazione dei contenuti dei piani del personale al sistema di cui all'art. 60 del D.Lgs. n. 165/2011 deve essere effettuata entro 30 giorni dalla loro adozione (in assenza di tale comunicazione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni).

2. VERIFICHE PRELIMINARI PER PROCEDERE ALLE ASSUNZIONI

Adempimenti	Sanzione	Riferimenti
Piano triennale dei fabbisogni del personale ed eventuale rimodulazione della dotazione organica.	Le PA che non provvedono all'adozione del piano triennale dei fabbisogni "non possono assumere nuovo personale" (art. 6, c. 6, D.Lgs. n. 165/2001).	- art. 39, c. 1, legge n. 449/1997; - art. 91, D.Lgs. n. 267/2000; - art. 6, D.Lgs. n. 165/2001; - comma 557-quater, legge n. 296/2006.
Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero.	Le amministrazioni che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza, "non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere" (art. 33, c. 2 D.Lgs. n. 165/2001).	- art. 33, c. 1, D.Lgs. n. 165/2001; - circolare Dipartimento funzione pubblica 28.4.2014, n. 4.

Conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali dal 2017.	La legge di stabilità per il 2017 (n. 232/2016, comma 475) dispone, in caso di mancato conseguimento del saldo, il divieto assoluto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualunque tipologia contrattuale. I relativi atti sono affetti da nullità. Il divieto si applica nell'anno successivo a quello di inadempienza (quindi dal 2018).	<ul style="list-style-type: none"> - art. 9, c. 1, legge n. 243/2012; - circolare RGS 3.4.2017, n. 17; - Deroga (comma 475, lett. e, legge n. 232/2016): possibilità di effettuare assunzioni a tempo determinato fino al 31 dicembre solo per le funzioni di protezione civile, polizia locale, istruzione pubblica e nel settore sociale. Deve essere rispettato il limite di spesa del comma 28, primo periodo, art. 9, D.L. n. 78/2010 (50% spesa sostenuta nel 2009 per contratti a t.d. e di collaborazione).
Mancato invio entro il 31 marzo - comunque entro il 30 aprile - della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali (dal 2018).	Divieto di assumere il solo personale a tempo indeterminato.	<ul style="list-style-type: none"> - art. 1, c. 470, legge n. 232/2016; - circolare RGS 3.4.2017, n. 17.
Mancato conseguimento del saldo inferiore al 3% delle entrate finali.	Divieto di assumere il solo personale a tempo indeterminato (c. 476, legge n. 232/2016) (dal 2018).	<ul style="list-style-type: none"> - art. 1. c. 475, legge n. 232/2016; - circolare RGS 3.4.2017, n. 17.
Adozione da parte delle amministrazioni di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.	La mancata adozione dei piani comporta il divieto di assumere nuovo personale compreso quello delle categorie protette (art. 48 citato).	- art. 48, D.Lgs. n. 198/2006.
Adozione entro il 31 gennaio di ogni anno di "un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance".	La mancata adozione del piano della performance comporta il divieto "di procedere ad assunzioni di personale e di conferire incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati" (art. 10, c. 5, D.Lgs. n. 150/2009).	- art. 10, D.Lgs. n. 150/2009.

Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013.	Il mancato rispetto del principio di contenimento della spesa di personale comporta il divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti co.co.co. e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto (c. 557-ter, legge n. 296/2006).	<ul style="list-style-type: none"> - art. 1, c. 557 e ss., legge n. 296/2006; - art. 3, c. 5-bis, D.L. n. 90/2014; - Circolare 9/2006 RGS su modalità computo spesa personale; - Circolare RGS 5/2016; - Corte Conti, Sez. Autonomie, deliberazione n. 25/2014.
Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009).	Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti).	- art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016.
Comunicazioni dovute dagli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell'art. 1, comma 508, L. n. 232/2016.	Divieto di assunzione di personale a tempo indeterminato (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti).	<ul style="list-style-type: none"> - art. 1, comma 508, L. n. 232/2016; - DPCM n. 21/2017.
Mancata certificazione di un credito nei confronti delle PA.	Divieto di procedere ad assunzioni di personale per la durata dell'inadempimento.	- art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008.

3. CAPACITÀ ASSUNZIONALI E SPESE DI PERSONALE

3.1 Il principio di contenimento della spesa e capacità assunzionale

Come già indicato in premessa, l'Ente di gestione delle Aree protette del Po piemontese, ai sensi dell'art. 11 della L.R. n. 19/2009 (e s.m.i.) è Ente strumentale di diritto pubblico della Regione Piemonte.

Nell'attuazione della normativa di settore in merito alla capacità assunzionale di personale dipendente va pertanto considerato come, ai sensi dell'art. 19, comma 4 L.R. n. 19/2009 (e s.m.i.), sia la Giunta regionale a definire le dotazioni organiche degli Enti di gestione.

La norma infatti, coerentemente con quanto sopra evidenziato, prevede che al personale degli Enti di gestione delle Aree protette piemontesi si applichi "lo stesso stato giuridico ed economico del personale regionale".

È opportuno inoltre evidenziare come la Regione Piemonte, ai sensi dell'art. 29 della L.R. n. 19/2009 (e s.m.i.), eserciti nei confronti degli Enti gestori di Aree protette attività di indirizzo, coordinamento e verifica.

La Regione Piemonte, fin dall'anno 2006, nell'attuare le proprie prerogative di coordinamento e verifica, è sempre intervenuta nello specificare come non si dovessero applicare in modo

estensivo e automatico da parte degli Enti di gestione le limitazioni previste dalla normativa sia in materia di contenimento generale della spesa, che di spesa del personale in quanto tali limiti per i fondi trasferiti dalla Regione agli Enti fossero già assolti a monte, nell'ambito del Bilancio regionale. Tale previsione si ritrova infatti già nella D.G.R. n. 52-3318 del 3/7/2006.

Con la D.G.R. n. 33-7927 del 23/11/2018 «Art. 19, comma 4 della L.R. n. 19/2009 (e s.m.i.) "Testo unico sulla tutela delle aree naturali e della biodiversità": indirizzi agli Enti di gestione delle aree naturali protette per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale per il triennio 2018/2020 ai sensi del D.lgs 165/2001 s.m.i. e del D.M. 8 maggio 2018» furono forniti agli Enti di gestione delle Aree naturali protette indirizzi finalizzati alla redazione e all'approvazione dei Piani triennali dei fabbisogni del personale per il triennio 2018-2020 al fine di attuare i disposti dell'art. 6 ter del D.Lgs. n. 165/2001 "Testo unico sul Pubblico impiego" come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017 (c.d. "riforma Madia").

Anche in tale occasione la Regione Piemonte, nel dare indirizzi per la predisposizione dei Piani dei fabbisogni di personale, stabilì coerentemente che "(...) i Piani triennali dei fabbisogni per il triennio 2018-2020 e 2019-2021 degli Enti di gestione delle Aree naturali protette, nell'intento di sortire un maggior riequilibrio delle risorse umane all'interno delle strutture degli Enti, nel rispetto del personale in servizio, devono essere coerenti nel loro insieme con il criterio dell'invarianza della spesa storica consolidata, rappresentata a livello di Sistema dallo stanziamento sul capitolo 169754 del Bilancio di previsione finanziario 2019-2021 approvato con la legge regionale 19 marzo 2019, n. 9".

A tal proposito la nota attuativa della Regione Piemonte – Direzione regionale Ambiente, Governo e Tutela del territorio – Settore Biodiversità e Aree naturali (prot. in entrata dell'Ente n. 4059 dell' 8/9/2021), ai sensi della determinazione dirigenziale n. 47/A1601B/2021 del 4/2/2021 e della determinazione dirigenziale n. 572/A1601B/2021 del 2/9/2021, fissa la spesa massima riconosciuta all'Ente di gestione delle Aree protette del Po piemontese nell'ambito dello stanziamento sul capitolo 169754 del Bilancio di previsione finanziario 2021-2023 della Regione Piemonte.

3.2 La spesa di personale: le componenti

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa ai sensi della Circolare n. 9/2006 del Ministero dell'Economia e delle Finanze, Ragioneria generale dello Stato, sono:

- retribuzioni lorde – trattamento fisso e accessorio – corrisposte al personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile;
- oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
- Irap;
- oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo.

Le componenti da escludere dall'ammontare della spesa di personale sono:

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

La Regione Piemonte con D.G.R. n. 40-6162 del 23/7/2013 ha definito inoltre gli indirizzi per la determinazione del budget e il riequilibrio delle risorse riservate al salario accessorio e all'area delle Posizioni Organizzative e Alte Professionalità degli Enti di gestione delle Aree protette regionali.

4. FACOLTÀ ASSUNZIONALI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

La Direzione regionale Ambiente, Governo e Tutela del territorio – Settore Biodiversità e Aree naturali, Settore competente per materia, al fine di supportare e coordinare gli Enti di gestione nella fase di programmazione dei fabbisogni di personale secondo i dettami della normativa vigente nonché al fine di assicurare a livello di Sistema il rispetto dei vincoli di neutralità finanziaria sopra citati, ha provveduto ad aggiornare il monitoraggio già avviato nell'anno 2017, nelle more dell'emanazione delle "Linee guida", onde verificare puntualmente la consistenza del personale in servizio presso ogni Ente, al netto delle cessazioni verificatesi e previste, onde modulare le conseguenti necessità di incremento dell'organico.

Il suddetto Settore, competente per il coordinamento degli Enti di gestione, a conclusione di tale azione di monitoraggio, effettuato anche sotto il profilo della quantificazione della spesa per il personale attualmente in servizio, resasi necessaria alla luce dell'entrata in vigore e dell'applicazione del nuovo CCNL del Comparto Funzioni locali del 21 maggio 2018, ha definito le risorse disponibili per affrontare la generale situazione di carenza di personale. In ciò ha privilegiato la risoluzione delle situazioni di più urgente criticità in termini di organico in servizio, proprie di talune strutture caratterizzate da un evidente squilibrio nel rapporto tra territori gestiti e personale addetto, in riferimento alle Aree naturali protette di competenza e ai Siti della Rete Natura 2000 oggetto di gestione delegata.

La Direzione regionale Ambiente, Governo e Tutela del territorio – Settore Biodiversità e Aree naturali, con nota prot. in entrata dell'Ente n. 4059 dell' 8/9/2021, ha definito la capacità economica assunzionale nell'ambito delle risorse assegnate non riconoscendo all'Ente-Parco alcun budget per l'assunzione di Personale per l'anno 2021.

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

A norma dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono *"soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale..."*.

Art. 23 D.Lgs. n. 81/2015: salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente.

Art. 31 D.Lgs. n. 81/2015: al comma 2 prevede esenzioni dai suddetti limiti quantitativi.

L'art. 50 del CCNL Comparto Funzioni Locali del Triennio 2016/2018, a valere dal 22 maggio 2018, prevede: *"Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascun ente complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. (...) Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione"*.

6. STATO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO

6.1 L'organizzazione

L'Ente di gestione delle Aree protette del Po piemontese ha assunto l'attuale denominazione a partire dal 1°/1/2021, a seguito delle modifiche intervenute con l'entrata in vigore delle disposizioni legislative regionali.

6.2 Il personale a tempo indeterminato

La programmazione del fabbisogno di personale negli anni antecedenti al periodo previsto dal presente Piano è stata attuata in ossequio a quanto previsto dall'art 19 della L.R. n. 19/2009 (e

s.m.i.) in stretto accordo e dialogo con il competente Settore Biodiversità e Aree naturali della Regione Piemonte.

La vigente dotazione organica complessiva dell'Ente è stata definita dalla D.G.R. n. 43-2474 del 28/3/2006 *"Art. 93, comma 2, lettera h) della Legge regionale 26 aprile 2000, n. 44 e s.m.i. Art. 49, comma 4 della Legge regionale n. 51/1997. Approvazione delle proposte di rideterminazione delle dotazioni organiche degli Enti di gestione delle Aree protette regionali"*.

Attualmente l'Ente ha in servizio n. 42 dipendenti, di seguito suddivisi per categoria:

- n. 2 Dirigenti (1 Direttore e 1 dirigente in staff);
- n. 16 Categoria D;
- n. 23 Categoria C;
- n. 1 Categoria B.

La predetta situazione deriva dall'attuazione dell'art. 58 della L.R. n. 19/2009 (e s.m.i.) che prevede, nelle more della definizione delle nuove dotazioni organiche degli Enti (da parte della Giunta regionale), la corrispondenza alle dotazioni organiche degli Enti soppressi.

I 42 dipendenti attualmente in servizio corrispondono pertanto a una modesta quota-parte della sommatoria delle dotazioni organiche dell'ex Ente di gestione del Sistema delle aree protette della Fascia fluviale del Po – tratto vercellese e alessandrino (17 unità) e dell'ex Ente di gestione del Sistema delle aree protette della Fascia fluviale del Po – tratto torinese (25 unità) a fronte di una dotazione "teorica" di 68 unità, oggi è coperto solo per il 61,76%.

6.3 Il personale a tempo determinato - somministrazione

Con deliberazione della Giunta Regionale 20 ottobre 2017, n. 40-5803 *"Art. 19, comma 4 della l.r. 29 giugno 2009, n. 19 <Testo unico sulla tutela delle aree naturali e della biodiversità>: indirizzi per il Sistema degli Enti di gestione delle aree naturali protette per la pianificazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2017/2019 ai sensi del D.Lgs. 165/2001 come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75"*, l'Ente è stato autorizzato, nelle more dell'emanazione delle "Linee guida" ministeriali, ad assumere personale a tempo determinato e/o con contratto di somministrazione di lavoro.

Con nota successiva (prot. arrivo Ente n. 2609 del 21/11/2017) il Settore Biodiversità e Aree naturali della Regione Piemonte, *"nel prendere atto della situazione di forte sofferenza in cui versano gli attuali organici degli Enti di gestione, con particolare riferimento ad alcune categorie e profili professionali"* e nelle more dell'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni e della dotazione organica da parte della Giunta regionale, ha assegnato i fondi per l'assunzione di personale a tempo determinato e/o con contratto di somministrazione di lavoro, in ossequio alle previsioni della suddetta D.G.R.; ha precisato inoltre come *"..... gli Enti che dispongono o che disporranno di un avanzo vincolato alle spese per il personale a fronte dei trasferimenti di seguito comunicati, oppure di risorse derivanti dai c.d. risparmi da part-time, potranno utilizzare le stesse per assunzioni a tempo determinato, sempre nei limiti previsti dalla normativa vigente e a fronte di valutazioni relative all'assolvimento degli oneri di spesa in materia di personale che l'Ente è tenuto per legge ad onorare"*.

Con deliberazione del Consiglio n. 35 del 18/12/2017, l'ex Ente di gestione delle Aree protette del Po vercellese-alessandrino aveva pertanto riconosciuto le esigenze temporanee ed eccezionali che portano a ritenere necessaria l'assunzione di personale, con contratto a tempo determinato e/o di somministrazione di lavoro.

6.4 La dotazione organica

La dotazione organica dell'Ente è la seguente *[sommatoria della dotazione organica, da ultimo modificata dalla D.G.R. n. 43-2474 del 28/3/2006, per l'ex Ente di gestione delle aree protette della Fascia fluviale del Po – tratto vercellese e alessandrino e per l'ex Ente di gestione delle aree protette del Po e della Collina Torinese]*:

ENTE DI GESTIONE DELLE AREE PROTETTE DEL PO PIEMONTESE
(personale a tempo indeterminato)

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	D.O. ATTUALE (personale in servizio al 31/12/2020)	D.O. PREVISTA (riferita alle risorse assegnate sul 2021)	D.O. RICHIESTA URGENTE (da coprire nel triennio 2021-2023)	D.O. APPROVATA (D.G.R. n. 43-2474 del 28/3/2006) (categorie e profili da aggiornare)
DIRIGENTE	Direttore	1	1	1	1
DIRIGENTE	Dirigente in staff	1	1	1	1
D	Funzionario amministrativo	4	4	4	6
D	Funzionario tecnico	8	11	11	11
D	Funz. Resp. settore vigilanza	1	1	1	3
D	Funzionario di vigilanza	3	3	3	2
C	Istruttore amministrativo	10	9	9	10
C	Istruttore tecnico	2	3	3	5
C	Guardiaparco agente di vigilanza	11	11	16	22
B	Esecutore amministrativo	1	1	1	3
B	Esecutore Tecnico	0	0	1	4
TOTALE		42	45	51	68

PER UN TOTALE DI 51 UNITÀ

6.5 Categorie protette

Con riferimento agli obblighi assunzionali di cui alla Legge n. 68/1999 (e s.m.i.) "Quote di riserva", preso atto della quantificazione del personale in servizio così come indicato al punto 6.2, l'Ente dovrà adempiere a quanto previsto dall'art. 3 della Legge 12/3/1999, n. 68.

6.6 I parametri di virtuosità dell'Ente che incidono sul piano occupazionale

La vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale, a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale, gli Enti che:

- 1) abbiano conseguito, nell'anno precedente, il saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, come previsto dall'art. 1, comma 475, della Legge n. 232/2016 (Legge di stabilità anno 2017);
- 2) abbiano trasmesso, con modalità telematiche, alla Ragioneria Generale dello Stato l'attestazione dei risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali, entro il 31 marzo (e, comunque, entro il 30 aprile) dell'anno successivo a quello di riferimento (art. 1, comma 470, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232);
- 3) abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dalla loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art. 9, comma 1 quinquies, del Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);
- 4) abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150);
- 5) abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, della Legge 27/12/2006, n. 296);
- 6) abbiano approvato il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (art. 39, comma 1,

- Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 7) abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
 - 8) abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
 - 9) rispettino gli obblighi previsti dell'art. 9, comma 3 bis, del Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, in materia di certificazione del credito;
 - 10) abbiano effettuato le comunicazioni previste dall'art. 1, comma 508, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (vincolo applicabile, dal 2018), agli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà, ai sensi dell'articolo 10, comma 5, della legge 24 dicembre 2012, n. 243); il divieto è limitato alle assunzioni di personale a tempo indeterminato e permane fino al momento dell'adempimento.

Dato atto che, in relazione ai suddetti vincoli:

- con riferimento al rispetto del precedente punto 1) la certificazione è demandata, per l'anno di competenza, al Responsabile dell'Ufficio amministrativo dell'Ente in sede di apposizione del visto di regolarità contabile al provvedimento di approvazione del presente Piano e di avvio del procedimento di assunzione di nuovo personale;
- con riferimento al rispetto del precedente punto 2) si rimanda alle previsioni della D.G.R. n. 52-3318 del 3/7/2006 e da ultimo alla D.G.R. n. 33-7927 del 23/11/2018, che escludeva espressamente l'Ente dall'adempimento fino all'approvazione del D.D.L. n. 330/2018, poi approvato con L.R. n. 11/2019 del 27 marzo 2019;
- con riferimento al rispetto del precedente punto 3) la certificazione è demandata, per l'anno di competenza, al Responsabile dell'Ufficio amministrativo dell'Ente in sede di apposizione del visto di regolarità contabile al provvedimento di approvazione del presente Piano e di avvio del procedimento di assunzione di nuovo personale;
- con riferimento al rispetto del precedente punto 4) si evidenzia che l'Ente segue il Sistema di valutazione approvato dalla Regione Piemonte con D.G.R. n. 71-2681 del 21/12/2015, assegnando comunque al proprio personale sempre precisi obiettivi da raggiungere con successiva valutazione del grado di raggiungimento degli stessi come condizione indispensabile per l'erogazione della retribuzione di risultato come da Programma di Attività del Direttore dell'Ente-Parco approvato con delibera di Consiglio n. 47 del 16/7/2021;
- con riferimento al rispetto del precedente punto 5) si rimanda alle previsioni della D.G.R. n. 52-3318 del 3/7/2006 e ai pareri favorevoli, per gli anni di competenza, dell'Ufficio di Controllo Interno di Regolarità Contabile e Amministrativa della Regione Piemonte;
- con riferimento al precedente punto 6), il presente documento costituisce il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021-2023 ed è approvato con provvedimento dell'Ente;
- con riferimento al rispetto del parametro di cui al precedente punto 7) si evidenzia come l'attuale Dotazione organica dell'Ente, da ultimo modificata dalla D.G.R. n. 43-2474 del 28/3/2006, pari a 68 unità, ad oggi sia coperta per il solo 61,76% a fronte del continuo aumento dei carichi di lavoro e di responsabilità gestionali così come delegate dalla Regione Piemonte, pertanto tale verifica si intende effettuata e verificata con l'approvazione del presente Piano;
- con riferimento al rispetto del parametro di cui al precedente punto 8) si richiama il vigente Piano triennale delle azioni positive dell'Ente, approvato con deliberazione del Consiglio dell'ex Ente di gestione delle Aree protette del Po vercellese-alessandrino n. 5 del 3/2/2020;
- con riferimento al vincolo di cui al precedente punto 9), la certificazione del rispetto delle condizioni previste dalla vigente normativa relative all'obbligo di certificazione del credito, è demandata al Responsabile dell'Ufficio amministrativo dell'Ente in sede di apposizione del visto di regolarità contabile al provvedimento di approvazione del presente Piano e di avvio del procedimento di assunzione di nuovo personale;

- con riferimento al precedente punto 10), l'Ente non risulta beneficiario di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà previsti dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di cui all'articolo 10, comma 5, della legge 24 dicembre 2012, n. 243.

Si ricorda infine come la Regione Piemonte, ai sensi dell'art. 29 della L.R. n. 19/2009 (e s.m.i.), eserciti nel confronto degli Enti gestori di Aree protette attività di indirizzo, coordinamento e verifica.

6.7 L'individuazione del budget assunzionale

Il Decreto Legge 31/5/2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla Legge 30/7/2010, n. 122, ha introdotto, a decorrere dal 1° gennaio 2011, un regime assunzionale vincolato prevedendo, nello specifico, che gli Enti, subordinatamente alla verifica del rispetto dei parametri di virtuosità, possano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una percentuale predefinita della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente. Tale percentuale è stata oggetto di revisione ad opera di diversi interventi normativi, che l'hanno rideterminata.

È corretto in questa sede richiamare quanto già illustrato in merito alla non applicazione in modo estensivo e automatico da parte degli Enti di gestione delle limitazioni previste dalla normativa sia in materia di contenimento generale della spesa, che di spesa del personale in quanto tali limiti per i fondi trasferiti dalla Regione agli Enti siano già assolti a monte nell'ambito del Bilancio regionale. Tale previsione, codificata con D.G.R. n. 52-3318 del 3/7/2006, ha visto negli anni successivi interventi regionali di indirizzo prima, e di controllo e verifica poi, in merito al puntuale rispetto della vigente legislazione correttamente applicata alla specificità degli Enti strumentali.

Con la D.G.R. n. 33-7927 del 23/11/2018, già citata, sono stati forniti agli Enti di gestione delle Aree naturali protette indirizzi finalizzati alla redazione e all'approvazione dei Piani triennali dei fabbisogni del personale per il triennio 2018-2020 al fine di attuare i disposti dell'art. 6 ter del D.Lgs. n. 165/2001 "Testo unico sul Pubblico impiego" come modificato dal D.Lgs n. 75/2017 (c.d. riforma Madia). Poiché la suddetta D.G.R. escludeva espressamente l'Ente dall'adempimento fino all'approvazione del D.D.L. n. 330/2018, poi approvato con L.R. n. 11/2019 del 27 marzo 2019, i medesimi indirizzi vengono ora utilizzati per il triennio 2021-2023.

Anche in tale occasione la Regione Piemonte, nel dare indirizzi per la predisposizione dei Piani dei fabbisogni di personale, coerentemente stabiliva che "(...) i Piani triennali dei fabbisogni per il triennio 2018-2020 degli Enti di gestione delle Aree naturali protette, nell'intento di sortire un maggior riequilibrio delle risorse umane all'interno delle strutture degli Enti, nel rispetto del personale in servizio, devono essere coerenti nel loro insieme con il criterio dell'invarianza della spesa storica consolidata, rappresentata a livello di Sistema dallo stanziamento sul capitolo 169754 del Bilancio di previsione finanziario 2021-2023 approvato con la legge regionale 15 aprile 2021, n. 8". Il riferimento aggiornato ai Piani triennali dei fabbisogni 2021-2023 va quindi rapportato al Bilancio di previsione finanziario 2021-2023, approvato con la legge regionale 15 aprile 2021, n. 8.

A tal proposito si evidenzia come attualmente la spesa storica del personale dell'Ente, complessivamente di n. 42 unità (varie categorie) a tempo indeterminato (vedi punti 6.2 e 6.4), sia riconducibile alle assegnazioni riconosciute dal Settore Biodiversità e Aree naturali della Regione Piemonte, Settore regionale competente, che per l'anno 2021 corrisponde alla somma complessiva di € 2.412.200,00. Ciò premesso si richiamano le note attuative del Settore Biodiversità e Aree naturali (prot. arrivo Ente n. 4059 dell'8/9/2021) che, ai sensi della determinazione dirigenziale n. 47/A1601B/2021 del 4/2/2021 e della determinazione dirigenziale n. 572/A1601B/2021 del 2/9/2021, fissano la spesa massima riconosciuta all'Ente nell'ambito dello stanziamento sul capitolo 169754 del Bilancio di previsione finanziario della Regione Piemonte 2021-2023, per l'individuazione del budget assunzionale relativo al primo anno del suddetto triennio, pari a € 2.412.200,00.

Risulta pertanto rimodulata la somma teorica annua complessiva disponibile per il personale a tempo indeterminato dell'Ente, pari a € 2.412.200,00.

Alla luce di quanto esposto, si riassume nel seguito il “budget assunzionale” a disposizione dell’Ente per assunzioni **a tempo indeterminato** da realizzare nel triennio 2021-2023:

Anno	Budget	Importo personale Dirigenziale	Importo per assunzione di personale a tempo indeterminato Categorie	Budget residuo
2021	€ 500.000,00	€ 0,00	€ 35.323,41**	€ 464.676,59*
2022	€ 150.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 150.000,00*
2023	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

*Avanzo teorico vincolato per tempi determinati, copertura part-time per scelta e omogeneizzazioni.

** Importo calcolato per l’assunzione di n. **3 Funzionari Tecnici** (cat. D1) e n. **1 Guardiaparco** - Agente di vigilanza (cat. C1), corrispondente rispettivamente a n. 2 e n. 4 mensilità dell’anno 2021.

Per le assunzioni di personale a tempo determinato, i criteri sono stati individuati con la già citata D.G.R. 20 ottobre 2017, n. 40-5803 e precisati con la successiva nota (prot. arrivo Ente n. 2609 del 21/11/2017) per cui si rimanda al paragrafo 6.3.

Alla luce di quanto esposto, si riassume nel seguito il “budget assunzionale” a disposizione dell’Ente per assunzioni **a tempo determinato e/o somministrazione**, da realizzare nel triennio 2021-2023:

Anno	Budget	Importo personale Dirigenziale	Importo personale Categorie	Budget residuo
2021	€ 464.676,59	€ 0,00	€ 157.511,05	€ 307.165,54
2022	€ 150.000,00*	€ 0,00	€ 28.638,37	€ 121.361,63
2023	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

6.8 I criteri di calcolo degli oneri assunzionali

Per ciascuna figura professionale la spesa teorica rilevante ai fini del computo delle assunzioni effettuabili nel limite del “budget assunzionale 2020”, così come dettagliata analiticamente per il personale delle categorie nell’Allegato n. 1 “Calcolo Budget Assunzionale”, è la seguente:

Categoria	Spesa annua teorica
D1 – Funzionario Tecnico	€ 47.826,70
D1 – Funzionario Tecnico	€ 47.826,70
D1 – Funzionario Tecnico	€ 47.826,70
C1 – Guardiaparco – Agente di Vigilanza	€ 44.069,24

7. LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023

La programmazione del fabbisogno di personale è predisposta:

- indicando i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti;
- attestando, con il presente Piano, l’assenza oggettiva di eccedenze e situazioni di sovrannumerarietà.

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

7.1 ANNO 2021 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

Per l'anno 2021 si procede all'acquisizione del seguente personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato:

Numero	Categoria Giuridica	Profilo professionale	Regime orario	Modalità assunzione	Area di assegnazione	Utilizzo budget 2021
1	Dirigente	Direttore	Tempo pieno	Concorso pubblico		€ 0,00
3	D1	Funzionario Tecnico	Tempo pieno	Concorso pubblico	Tecnica	€ 0,00
1	C1	Guardiaparco – Agente di vigilanza	Tempo pieno	Concorso pubblico	Vigilanza	€ 0,00

Per l'anno 2021 sono state avviate le procedure per l'assunzione di personale a tempo indeterminato; nello specifico si tratta di n. 1 Dirigente, n. 3 Funzionari tecnici cat. D1 e n. 1 Guardiaparco cat. C1 a tempo pieno, per i quali si dispone già delle risorse necessarie.

7.2 ANNO 2022 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

Per l'anno 2022 è auspicato l'avvio delle procedure per l'assunzione di altro personale a tempo indeterminato, nello specifico si tratta di Guardiaparco – Agenti di Vigilanza cat. C1 e un Esecutore tecnico cat. C1, per i quali è necessario un ulteriore stanziamento di risorse, per sopperire a pensionamenti e carenze strutturali della dotazione organica attuale.

7.3 ANNO 2023 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

Per l'anno 2023 è auspicato l'avvio delle procedure per l'assunzione di altro personale a tempo indeterminato, nello specifico si tratta di un Funzionario amministrativo e di Guardiaparco – Agenti di Vigilanza cat. C1, per i quali è necessario un ulteriore stanziamento di risorse, per sopperire a pensionamenti e carenze strutturali della dotazione organica attuale.

8. LA COMPATIBILITÀ DELLE AZIONI DI RECLUTAMENTO A TEMPO INDETERMINATO NEL TRIENNIO 2021-2023

Le azioni di reclutamento dettagliate al precedente punto 7 sono compatibili con il budget assunzionale a disposizione dell'Ente, come si evince dal seguente prospetto riassuntivo:

Budget dell'anno	Budget vincolato assunzioni personale dirigenziale	Budget vincolato assunzioni personale categorie	Utilizzo budget azioni di cui ai punti 7.1/7.2/7.3	Budget residuo
2021	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
2022	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00**
2023	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

**Avanzo teorico vincolato per tempi determinati, copertura part-time per scelta e omogeneizzazioni.

Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale dell'Ente per il triennio 2021-2023 risulta pertanto coerente con il criterio dell'invarianza della spesa storica consolidata, rappresentata a livello di Sistema dallo stanziamento sul capitolo 169754 del Bilancio di previsione finanziario 2021-2023, approvato con la legge regionale 15 aprile 2021, n. 8, non superando con le azioni di reclutamento programmate la spesa massima riconosciuta dal Settore Biodiversità e Aree naturali della Regione Piemonte, di cui alla determinazione dirigenziale n. 47/A1601B/2021 del 4/2/2021 e alla determinazione dirigenziale n. 572/A1601B/2021 del 2/9/2021, pari a € 2.412.200,00.

A tal proposito si evidenzia, come già indicato precedentemente, che la somma teorica annua complessiva disponibile per il personale a tempo indeterminato dell'Ente risulta rimodulata a complessivi € 2.412.200,00.

9. LE ASSUNZIONI DEL TRIENNIO 2021-2023 DI PERSONALE APPARTENENTE ALLE CATEGORIE PROTETTE

In attuazione del presente Piano, la quota d'obbligo di copertura di posti di dotazione organica tramite personale disabile e appartenente ad altre categorie protette, sarà prevista venendo ad avere attuazione le indicazioni dell'art. 3, comma 1 lettera c) e comma 4, della Legge 12 marzo 1999, n. 68 (e s.m.i.).

10. LE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO DEL TRIENNIO 2021-2023

La programmazione del fabbisogno di personale a tempo determinato è predisposta in attuazione della D.G.R. 20 ottobre 2017, n. 40-5803, con la quale l'Ente è stato autorizzato ad assumere personale a tempo determinato e/o con contratto di somministrazione di lavoro.

Come già evidenziato, il Settore Biodiversità e Aree naturali della Regione Piemonte, con nota prot. arrivo Ente n. 2609 del 21/11/2017, ha inoltre precisato come *"nelle more del processo di riequilibrio e riassetto dell'organico del sistema, da operarsi tramite le procedure assunzionali di personale a tempo indeterminato, gli Enti che dispongono o che disporranno di un avanzo vincolato alle spese per il personale a fronte dei trasferimenti di seguito comunicati, oppure di risorse derivanti dai c.d. risparmi da part-time, potranno utilizzare le stesse per assunzioni a tempo determinato sempre nei limiti previsti dalla normativa vigente e a fronte di valutazioni relative all'assolvimento degli oneri di spesa in materia di personale che l'ente è tenuto per legge ad onorare"*.

10.1 ANNO 2021 – Acquisizioni di personale a tempo determinato – somministrazione

Si dà atto che con le determinazioni n. 10 del 20/1/2021 e n. 159 del 24/5/2021 sono stati prorogati i contratti di somministrazione di lavoro fino al 31/1/2022, per i seguenti profili professionali:

Numero	Categoria Giuridica	Profilo professionale	Regime orario	Modalità assunzione	Area di assegnazione	Utilizzo budget
1	D1	Funzionario tecnico	Tempo pieno	Contratto somministrazione	Tecnica	€ 47.826,70
1	D1	Funzionario tecnico	Tempo pieno	Contratto somministrazione	Tecnica	€ 47.826,70
1	D1	Funzionario tecnico	Tempo pieno	Contratto somministrazione	Tecnica	€ 47.826,70
1	C1	Istruttore Tecnico	Tempo pieno	Contratto somministrazione	Tecnico	€ 42.669,32

10.2 ANNO 2022 – Acquisizioni di personale a tempo determinato – somministrazione

Si dà atto che verrà prorogato il contratto di somministrazione di lavoro fino al 31/12/2022, per il seguente profilo professionale:

Numero	Categoria Giuridica	Profilo professionale	Regime orario	Modalità assunzione	Area di assegnazione	Utilizzo budget
1	C1	Istruttore tecnico	Tempo pieno	Contratto somministrazione	Tecnica	€ 42.669,32

10.3 ANNO 2023 – Acquisizioni di personale a tempo determinato – somministrazione

Per l'anno 2023 è prevista la presenza in servizio, fino al 31/1/2023, di personale con contratto di somministrazione di lavoro, nel rispetto di quanto previsto dalla D.G.R. 20/10/2017, n. 40-5803 e dei chiarimenti intervenuti con nota prot. arrivo Ente n. 2609 del 21/11/2017 del Settore Biodiversità e Aree naturali, per i seguenti profili professionali:

Numero	Categoria Giuridica	Profilo professionale	Regime orario	Modalità assunzione	Area di assegnazione	Utilizzo budget
1	C1	Istruttore tecnico	Tempo pieno	Contratto somministrazione	Tecnica	€ 2.581,66

11. DOTAZIONE ORGANICA DEL PERSONALE DELL'ENTE

L'Ente di gestione delle Aree protette del Po piemontese, ai sensi di quanto stabilito dalla D.G.R. n. 33-7927 del 23/11/2018, già più volte citata e richiamata nella nota pervenuta dal Settore Biodiversità e Aree naturali della Regione Piemonte l'8/9/2021 (prot. arrivo Ente n. 4059), nell'approvare il presente Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il periodo 2021-2023, adotta la seguente dotazione organica:

Ente	UNITÀ	Categoria	Profilo Professionale	Dotazione Organica % Approvata	Stato di servizio	Copertura oraria	Posizione Economica attuale
Ex Po vc-al	1	DIRIGENTE	Direttore	100%	In servizio	Tempo pieno	Dirigente
Ex Po to	1	DIRIGENTE	Dirigente in staff	100%	In servizio	Tempo pieno	Dirigente
Ex Po vc-al	1	D	Funzionario amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno	D7
Ex Po to	1	D	Funzionario amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno	D7
Ex Po to	1	D	Funzionario amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno	D5
Ex Po vc-al	1	D	Funzionario amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno	D4
Ex Po vc-al	1	C	Istruttore amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno	C6
Ex Po vc-al	1	C	Istruttore amministrativo	100%	In servizio	Tempo parziale 83,33%	C6
Ex Po to	1	C	Istruttore amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno	C6
Ex Po to	1	C	Istruttore amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno	C6
Ex Po to	1	C	Istruttore amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno	C6
Ex Po to	1	C	Istruttore amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno	C5
Ex Po to	0	C	Istruttore amministrativo da trasformare in Istruttore Tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno	C5

Ex Po vc-al	1	C	Istruttore amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno	C4
Ex Po to	1	C	Istruttore amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno	C4
Ex Po vc-al	1	C	Istruttore amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno	C3
Ex Po to	1	B	Esecutore amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno	B5
Ex Po vc-al	1	D	Funzionario tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno	D7
Ex Po to	1	D	Funzionario tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno	D7
Ex Po to	1	D	Funzionario tecnico	50%	In servizio	Tempo parziale 50%	D7
Ex Po vc-al	1	D	Funzionario tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno	D6
Ex Po to	1	D	Funzionario tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno	D6
Ex Po to	1	D	Funzionario tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno	D5
Ex Po to	1	D	Funzionario tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno	D5
Ex Po vc-al	1	D	Funzionario tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno	D4
Ex Po vc-al	1	D	Funzionario tecnico	100%	In fase di assunzione	Tempo pieno	D1
Ex Po vc-al	1	D	Funzionario tecnico	100%	In fase di assunzione	Tempo pieno	D1
Ex Po vc-al	1	D	Funzionario tecnico	100%	In fase di assunzione	Tempo pieno	D1
Ex Po to	1	C	Istruttore tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno	C5
Ex Po to	1	C	Istruttore tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno	C5
Ex Po to	1	C	Istruttore tecnico	100%	Non in servizio	Tempo pieno	C1
Ex Po vc-al	1	D	Funzionario Resp. Settore Vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	D5
Ex Po to	1	D	Funzionario Settore Vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	D7
Ex Po vc-al	1	D	Funzionario Settore Vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	D1
Ex Po vc-al	1	D	Funzionario Settore Vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	D1
Ex Po vc-al	1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	In servizio	Tempo parziale 60%	C6

Ex Po vc-al	1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	In servizio	Tempo parziale 50%	C6
Ex Po vc-al	1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	C6
Ex Po to	1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	C6
Ex Po to	1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	C6
Ex Po to	1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	C6
Ex Po to	1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	C6
Ex Po to	1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	94%	In servizio	Tempo parziale 94%	C5
Ex Po to	1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	C4
Ex Po vc-al	1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	C3
Ex Po vc-al	1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	C1

Allegato n. 1: "Calcolo del Budget Assunzionale" (Categorie)