



Piano dei fabbisogni di personale Periodo 2022-2024

(Adottato, ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001, con Deliberazione Presidenziale n. 26 del 23/07/2022)

INDICE

1. Premessa	2
2. Situazione di partenza	2
2.1 Organici	2
2.2 Spesa potenziale massima	3
2.3 Organigramma	4
2.4 Turn-over del personale	4
3. Contesto di riferimento per programmazione del fabbisogno di personale	5
4. Fabbisogno di personale	6
4.1 Nuove assunzioni	6
4.2 Coperture fuori dalla capacità assunzionale	10
4.3 Conclusioni	11
5. Copertura finanziaria	13

1. Premessa

La capacità assunzionale prevista nel Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024, a cui dare esecuzione nel corso del 2022, rinviene dalla variazione al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2018/2020, adottata con deliberazione del Consiglio Direttivo dell'Ente n. 35 del 12/11/2019, modificata ed integrata con deliberazione del Consiglio Direttivo n. 7 del 22/04/2020, approvata dal Ministero della Transizione Ecologica con nota protocollo n. 0042016 del 05/06/2020 (*con i pareri favorevoli del Ministero dell'Economia e delle Finanze con nota protocollo MEF - RGS - Prot. 76160 del 28/05/2020 - U e della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica con nota protocollo n. 38763 del 09/06/2020*), alla quale non è stata data ancora esecuzione, e, nello specifico, dalle cessazioni di personale intervenute in data 30/11/2015, relativa alla figura professionale A3 **per collocamento a riposo a seguito di maturazione dei requisiti di legge per pensionamento del prestatore di lavoro che occupava il posto**, in data 31/07/2018, relativa alla figura professionale C2 **per dimissioni volontarie dal servizio del prestatore di lavoro che occupava il posto** e in data 05/10/2019 relativa alla figura professionale B1 **per collocamento a riposo a seguito di maturazione dei requisiti di legge per pensionamento del prestatore di lavoro che occupava il posto**. Ai sensi dell'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114 e s.m.i. (*.....A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente*) e dell'articolo 3, comma 3, ultimo periodo, della legge 19/06/2019, n. 56 (*Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, a decorrere dall'anno 2019 è 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 più risalente, nel rispetto del piano dei fabbisogni e della programmazione finanziaria e contabile.*), l'utilizzo di detta capacità assunzionale, nel corso del 2022, risulta legittimo in quanto derivante da residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente.

Le risorse necessarie per dare copertura finanziaria al Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024, limitatamente all'annualità corrente, risultano interamente iscritte nel bilancio di previsione per l'esercizio 2022, adottato con Deliberazione

presidenziale n. 18 del 03/05/2022, sul quale il Collegio dei revisori dei conti dell'Ente ha già rilasciato il parere favorevole con verbale n. 55 del 14/04/2022 e regolarmente approvato dal MiTE con nota protocollo n. 0075934 del 16/06/2022.

Pertanto le risorse finanziarie da destinare all'attuazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024, scaturenti dalla somma delle spese per il personale in servizio, da quelle per il personale della capacità assunzionale e da quelle per il personale di cui alla mobilità neutrale, risultano interamente coperte nel bilancio di previsione 2022.

La situazione dell'organico dell'Ente alla data odierna, in merito ad assunzioni e cessazioni del personale dipendente avente contratto a tempo pieno e indeterminato, è rimasta invariata rispetto a quella riportata nella deliberazione del Consiglio Direttivo dell'Ente n. 35 del 12/11/2019, come modificata ed integrata dalla deliberazione del Consiglio Direttivo n. 7 del 22/04/2020, recante la variazione al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2018/2020, approvata dal Ministero della Transizione Ecologica con nota protocollo n. 0042016 del 05/06/2020.

Infatti, alla data del 31/12/2021, rispetto alla situazione riportata nella deliberazione del Consiglio Direttivo dell'Ente n. 35 del 12/11/2019, modificata ed integrata dalla deliberazione del Consiglio Direttivo n. 7 del 22/04/2020, recante la variazione al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2018/2020, non risultano attivate nuove assunzioni né si sono verificate cessazioni dal servizio, a qualunque titolo, di personale con contratto a tempo indeterminato (pensionamenti, mobilità, licenziamenti, dimissioni, etc.). Inoltre, in base alla legislazione vigente, per gli anni 2022, 2023 e 2024 non si prevedono cessazioni dal servizio di personale con contratto a tempo indeterminato in organico.

2. Situazione di partenza

La situazione di partenza del piano viene di seguito descritta con riferimento a:

- organici;
- organigramma;
- turn-over del personale dal 2015 al 31/12/2024;
- andamento della spesa di personale;
- previsioni e cessazioni.

2.1 Organici

Nella "**Tab. 2 - Presenti in servizio**" è riportata la situazione aggiornata delle

consistenze di personale dell'organico dell'Ente parco nazionale del Gargano al 31/12/2021 (unità di personale a tempo pieno e indeterminato – unità presenti in ruolo) nonché le unità di personale comandato (pari a zero unità) e quelle in posizione di soprannumerario (pari a zero unità), sempre alla data del 31/12/2021. La vigente dotazione organica prevede solamente unità di personale non dirigenziale a tempo pieno e indeterminato. L'unica figura assimilabile a quella del dirigente è rappresentata dal Direttore, collocato fuori della dotazione organica, nominato dal Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare ai sensi dell'art. 9, comma 11, della legge n. 394/1991 e successive modifiche ed integrazioni.

Tab. 2 - Presenti in servizio

Funzionario referente: Direttore ff. n. telefono: 0884568911 E-mail PEC: protocollo@pec.parcogargano.it		AMMINISTRAZIONE ENTE PARCO NAZIONALE DEL GARGANO											
Spesa presenti in servizio + comandati in al 31 dicembre 2021													
AREE/CATEGORIE / QUALIFICHE	Fascia economica (1)	Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2019-2021	IVC 2022-2024 per 12 mensilità	Tredicesima	Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi (previdenziali) 23,80%	Oneri riflessi (IRAP) 8,5%	Oneri riflessi (INAIL) 5%	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità presenti in ruolo (2)	Totale comandati in (3)	TOTALE ONERE PRESENTI IN SERVIZIO	Unità in soprannumero di cui alla L. ...
Area C	C5	29.677,39	148,44	2.485,49	32.311,32	7.690,09	2.746,46	161,56	42.909,43	0	0	-	0
	C4	27.880,56	139,44	2.335,00	30.355,00	7.224,49	2.580,18	151,78	40.311,44	0	0	-	0
	C3	25.401,60	126,96	2.127,38	27.655,94	6.582,11	2.350,75	138,28	36.727,09	1	0	36.727,09	0
	C2	24.126,88	120,60	2.020,62	26.268,10	6.251,81	2.232,79	131,34	34.884,04	0	0	-	0
	C1	23.322,45	116,64	1.953,26	25.392,35	6.043,38	2.158,35	126,96	33.721,04	6	0	202.326,22	0
Area B	B3	22.804,65	114,00	1.909,89	24.828,54	5.909,19	2.110,43	124,14	32.972,30	0	0	-	0
	B2	21.467,22	107,28	1.797,88	23.372,38	5.562,63	1.986,65	116,86	31.038,51	5	0	155.192,57	0
	B1	20.188,02	100,92	1.690,75	21.979,69	5.231,17	1.868,27	109,90	29.189,02	6	0	175.134,13	0
Area A	A3	19.807,12	99,00	1.658,84	21.564,96	5.132,46	1.833,02	107,82	28.638,27	0	0	-	0
	A2	19.195,39	96,00	1.607,62	20.899,01	4.973,96	1.776,42	104,50	27.753,88	2	0	55.507,76	0
	A1	18.249,81	91,20	1.528,42	19.869,43	4.728,92	1.688,90	99,35	26.386,60	1	0	26.386,60	0
TOTALE									21	0	651.274,37	-	
<small>(1) la fascia economica da attribuire a ciascuna unità di personale è quella di accesso all'area/categoria di appartenenza, ovvero al netto delle progressioni economiche, che gravano sul fondo risorse decentrate. In caso di personale reclutato con procedura di mobilità da altra amministrazione, la fascia economica da considerare è quella in godimento al momento di ingresso nei ruoli. Nel caso dei comandati in, si considera la posizione economica in godimento al momento dell'ingresso in servizio presso l'amministrazione.</small>													
<small>(2) comprese unità in regime di part-time</small>													
<small>(3) o analogo istituto con oneri a carico dell'Amministrazione</small>													

2.2 Spesa potenziale massima

In "**Tab. 1 – Valore finanziario D.O.**" è rappresentata la situazione, espressa in termini finanziari, della spesa complessiva data dall'ultima dotazione organica approvata di cui alla deliberazione del Consiglio Direttivo n. 15 del 29/11/2016, approvata con Decreto del Direttore Generale per la Protezione della Natura e del Mare del MATTM (ora MiTE) n. 8828 del 28/04/2017.

Essa costituisce il corrispondente valore finanziario di spesa potenziale massima ai sensi dell'art. 4, comma 3, del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

Si precisa che la determinazione del valore finanziario dell'ultima dotazione organica approvata è stata effettuata riconducendo la sua articolazione in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico

fondamentale dell'area professionale di riferimento in relazione alle posizioni economiche presenti. Ai fini della determinazione del valore finanziario della dotazione organica vigente sono stati presi a riferimento, come base di calcolo, i valori delle retribuzioni tabellari relativi al CCNL relativo al personale non dirigente del Comparto delle Funzioni Centrali - triennio 2019/2021, sottoscritto in data 09/05/2022. Inoltre si precisa, altresì, che, ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 47 del medesimo CCNL non si è provveduto a determinare, per il personale delle aree professionali B ed A, l'elemento perequativo una tantum di cui all'art. 75 (elemento perequativo) del CCNL 12 febbraio 2018 e di cui all'art. 1, comma 440, lett. b) della legge n. 145/2018, in quanto tale voce retributiva risulta conglobata nello stipendio tabellare. Inoltre si precisa che nel computo del valore finanziario della dotazione organica è stata inserita anche la indennità di vacanza contrattuale di cui all'articolo 1, comma 609, della Legge 30 dicembre 2021, n. 234 (Legge di Bilancio 2022), i cui valori risultano adeguati al nuovo CCNL, dal momento che la validità di detto CCNL relativo al personale non dirigente del Comparto delle Funzioni Centrali sottoscritto in data 09/05/2022 interessa solamente il triennio 2019/2021 ed essendo applicabile dal 2022 l'I.V.C. a seguito della scadenza temporale del medesimo CCNL.

Tab. 1 - Valore finanziario D.O.

Funzionario referente: Direttore f.f. n. telefono: 0884568911 E-mail PEC: protocollo@pec.parcogargano.it	AMMINISTRAZIONE ENTE PARCO NAZIONALE DEL GARGANO
---	---

Valore finanziario dotazione organica al 31.12.2021 - deliberazione del Consiglio Direttivo n. 15 del 29/11/2016, approvata con Decreto del Direttore Generale per la Protezione della Natura e del Mare del MATTM (ora MiTE) n. 8828 del 28/04/2017

AREE/CATEGORIE QUALIFICHE	Fasce economiche (1)	Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2019-2021	IVC 2022-2024 per 12 mensilità	Tredicesima	Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi (previdenziali) 23,80%	Oneri riflessi (IRAP) 8,5%	Oneri riflessi (INAIL) 5%	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità in dotazione organica	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA
Area C	C5	29.677,39	148,44	2.485,49	32.311,32	7.690,09	2.746,46	161,56	42.909,43	0	-
	C4	27.880,56	139,44	2.335,00	30.355,00	7.224,49	2.580,18	151,78	40.311,44	0	-
	C3	25.401,60	126,96	2.127,38	27.655,94	6.582,11	2.350,75	138,28	36.727,09	1	36.727,09
	C2	24.126,88	120,60	2.020,62	26.268,10	6.251,81	2.232,79	131,34	34.884,04	0	-
	C1	23.322,45	116,64	1.953,26	25.392,35	6.043,38	2.158,35	126,96	33.721,04	7	236.047,26
Area B	B3	22.804,65	114,00	1.909,89	24.828,54	5.909,19	2.110,43	124,14	32.972,30	0	-
	B2	21.467,22	107,28	1.797,88	23.372,38	5.562,63	1.986,65	116,86	31.038,51	5	155.192,57
	B1	20.188,02	100,92	1.690,75	21.979,69	5.231,17	1.868,27	109,90	29.189,02	8	233.512,17
Area A	A3	19.807,12	99,00	1.658,84	21.564,96	5.132,46	1.833,02	107,82	28.638,27	0	-
	A2	19.195,39	96,00	1.607,62	20.899,01	4.973,96	1.776,42	104,50	27.753,88	2	55.507,76
	A1	18.249,81	91,20	1.528,42	19.869,43	4.728,92	1.688,90	99,35	26.386,60	1	26.386,60
TOTALE									24	743.373,45	

(1) devono essere valorizzate le fasce economiche previste dal provvedimento di determinazione della dotazione organica.

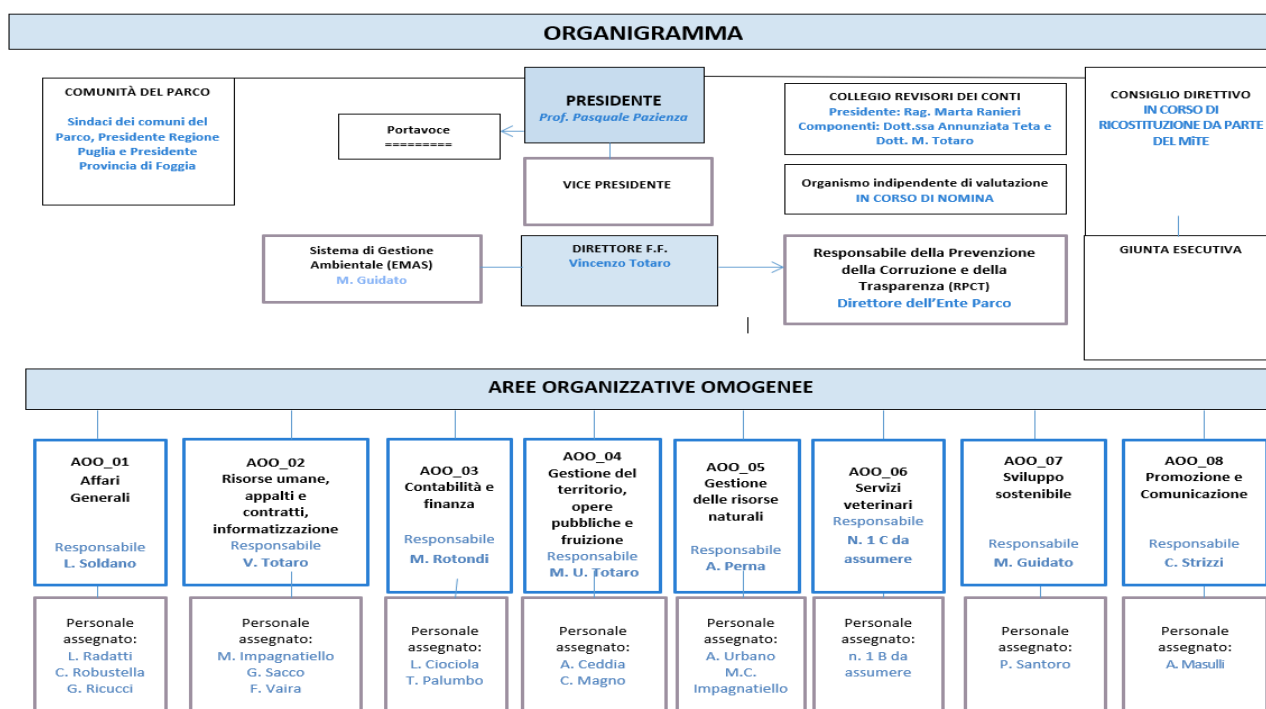
Qualora la dotazione organica sia declinata solo per aree/categorie, andranno prese in considerazione le sole fasce economiche di accesso dall'esterno per ciascuna area/categoria.

In caso di presenti in servizio acquisti tramite procedura di mobilità con fascia economica superiore rispetto a quelle di accesso, andranno riportate in proporzione anche nella dotazione organica di diritto, al fine di mantenere l'equilibrio finanziario

2.3 Organigramma

Nella tabella che segue, invece, viene raffigurato l'organigramma dell'Ente. Per ciascuna delle Aree Organizzative Omogenee la figura mostra anche la situazione aggiornata al 31/12/2021 degli incarichi di posizione organizzativa conferiti ai Responsabili di Area e la consistenza numerica, alla stessa data, del personale assegnato.

Organigramma e consistenza occupazionale al 31/12/2021



2.4 Turn-over del personale (Cessazioni e acquisizioni)

Le tabelle di seguito riportate (Tab. 3.1, 3.2 e 3.3) recano la situazione delle cessazioni dal servizio del personale dell'organico con contratto a tempo indeterminato verificatesi nel 2021 e di quelle che si verificheranno nel 2022 e 2023.

Tab. 3.1 - Cessati anno 2021

Funzionario referente: **Direttore f.f.**
n. telefono: **0884568911**
E-mail PEC: **protocollo@pec.parcogargano.it**

AMMINISTRAZIONE
ENTE PARCO NAZIONALE DEL GARGANO

Risorse finanziarie personale cessato al 31 dicembre 2021 ⁽¹⁾

AREE/CATEGORIE/QUALIFICHE	Fasce economiche	Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2019-2021	IVC 2022-2024 per 12 mensilità	Tredicesima	Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi (previdenziali) 23,80%	Oneri riflessi (IRAP) 8,5%	Oneri riflessi (INAIL) 5%	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità cessate	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI
Area C	C5	29.677,39	148,44	2.485,49	32.311,32	7.690,09	2.746,46	161,56	42.909,43	0	0
	C4	27.880,56	139,44	2.335,00	30.355,00	7.224,49	2.580,18	151,78	40.311,44	0	0
	C3	25.401,60	126,96	2.127,38	27.655,94	6.582,11	2.350,75	138,28	36.727,09	0	0
	C2	24.126,88	120,60	2.020,62	26.268,10	6.251,81	2.232,79	131,34	34.884,04	0	0
	C1	23.322,45	116,64	1.953,26	25.392,35	6.043,98	2.158,35	126,96	33.721,04	0	0
Area B	B3	22.804,65	114,00	1.909,89	24.828,54	5.909,19	2.110,43	124,14	32.972,30	0	0
	B2	21.467,22	107,28	1.797,88	23.372,38	5.562,63	1.986,65	116,86	31.038,51	0	0
	B1	20.188,02	100,92	1.690,75	21.979,69	5.231,17	1.868,27	109,90	29.189,02	0	0
Area A	A3	19.807,12	99,00	1.658,84	21.564,96	5.132,46	1.833,02	107,82	28.638,27	0	0
	A2	19.195,39	96,00	1.607,62	20.899,01	4.973,96	1.776,42	104,50	27.753,88	0	0
	A1	18.249,81	91,20	1.528,42	19.863,43	4.728,92	1.688,90	99,35	26.386,60	0	0
TOTALE complessivo									0	0	

(1) Questa tabella deve essere compilata per ciascuno dei tre anni presi in considerazione nel piano triennale (cessazioni dell'anno precedente)

(2) I valori retributivi da utilizzare per il calcolo sono quelli della fascia economica di accesso nell'area di appartenenza di ciascuna unità, al netto delle progressioni economiche, che gravano sul fondo

Tab. 3.2 - Cessati anno 2022

Funzionario referente: **Direttore f.f.**
n. telefono: **0884568911**
E-mail PEC: **protocollo@pec.parcogargano.it**

AMMINISTRAZIONE
ENTE PARCO NAZIONALE DEL GARGANO

Risorse finanziarie personale cessato al 31 dicembre 2022 ⁽¹⁾

AREE/CATEGORIE/QUALIFICHE	Fasce economiche	Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2019-2021	IVC 2022-2024 per 12 mensilità	Tredicesima	Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi (previdenziali) 23,80%	Oneri riflessi (IRAP) 8,5%	Oneri riflessi (INAIL) 5%	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità cessate	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI
Area C	C5	29.677,39	148,44	2.485,49	32.311,32	7.690,09	2.746,46	161,56	42.909,43	0	0
	C4	27.880,56	139,44	2.335,00	30.355,00	7.224,49	2.580,18	151,78	40.311,44	0	0
	C3	25.401,60	126,96	2.127,38	27.655,94	6.582,11	2.350,75	138,28	36.727,09	0	0
	C2	24.126,88	120,60	2.020,62	26.268,10	6.251,81	2.232,79	131,34	34.884,04	0	0
	C1	23.322,45	116,64	1.953,26	25.392,35	6.043,98	2.158,35	126,96	33.721,04	0	0
Area B	B3	22.804,65	114,00	1.909,89	24.828,54	5.909,19	2.110,43	124,14	32.972,30	0	0
	B2	21.467,22	107,28	1.797,88	23.372,38	5.562,63	1.986,65	116,86	31.038,51	0	0
	B1	20.188,02	100,92	1.690,75	21.979,69	5.231,17	1.868,27	109,90	29.189,02	0	0
Area A	A3	19.807,12	99,00	1.658,84	21.564,96	5.132,46	1.833,02	107,82	28.638,27	0	0
	A2	19.195,39	96,00	1.607,62	20.899,01	4.973,96	1.776,42	104,50	27.753,88	0	0
	A1	18.249,81	91,20	1.528,42	19.863,43	4.728,92	1.688,90	99,35	26.386,60	0	0
TOTALE complessivo									0	0	

(1) Questa tabella deve essere compilata per ciascuno dei tre anni presi in considerazione nel piano triennale (cessazioni dell'anno precedente)

(2) I valori retributivi da utilizzare per il calcolo sono quelli della fascia economica di accesso nell'area di appartenenza di ciascuna unità, al netto delle progressioni economiche, che gravano sul fondo

Tab. 3.3 - Cessati anno 2023

Funzionario referente: **Direttore f.f.**
n. telefono: **0884568911**
E-mail PEC: **protocollo@pec.parcogargano.it**

AMMINISTRAZIONE
ENTE PARCO NAZIONALE DEL GARGANO

Risorse finanziarie personale cessato al 31 dicembre 2023 ⁽¹⁾

AREE/CATEGORIE/QUALIFICHE	Fascie economiche	Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2019-2021	IVC 2022-2024 per 12 mensilità	Tredicesima	Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi (previdenzi ali) 23,80%	Oneri riflessi (IRAP) 8,5%	Oneri riflessi (INAIL) 5%	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità cessate	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI
Area C	C5	29.677,39	148,44	2.485,49	32.311,32	7.690,09	2.746,46	161,56	42.909,43	0	0
	C4	27.880,56	139,44	2.335,00	30.355,00	7.224,49	2.580,18	151,78	40.311,44	0	0
	C3	25.401,60	126,96	2.127,38	27.655,94	6.582,11	2.350,75	138,28	36.727,09	0	0
	C2	24.126,88	120,60	2.020,82	26.268,10	6.251,81	2.232,79	131,34	34.884,04	0	0
	C1	23.322,45	116,64	1.953,26	25.392,35	6.043,38	2.158,35	126,96	33.721,04	0	0
Area B	B3	22.804,65	114,00	1.909,89	24.828,54	5.909,19	2.110,43	124,14	32.972,30	0	0
	B2	21.467,22	107,28	1.797,88	23.372,38	5.562,63	1.986,65	116,86	31.038,51	0	0
	B1	20.188,02	100,92	1.690,75	21.979,69	5.231,17	1.868,27	109,90	29.189,02	0	0
Area A	A3	19.807,12	99,00	1.658,84	21.564,96	5.132,46	1.833,02	107,82	28.638,27	0	0
	A2	19.195,39	96,00	1.607,62	20.899,01	4.973,96	1.776,42	104,50	27.753,88	0	0
	A1	18.249,81	91,20	1.528,42	19.869,43	4.728,92	1.688,90	99,35	26.386,60	0	0
TOTALE complessivo										0	0

(1) Questa tabella deve essere compilata per ciascuno dei tre anni presi in considerazione nel piano triennale (cessazioni dell'anno precedente)

(2) I valori retributivi da utilizzare per il calcolo sono quelli della fascia economica di accesso nell'area di appartenenza di ciascuna unità, al netto delle progressioni economiche, che gravano sul fondo

Come già sopra evidenziato si precisa che, in base alla legislazione vigente, per gli anni 2022 e 2023 non sono previste cessazioni dal servizio di personale con contratto a tempo indeterminato attualmente in organico.

La tabella che segue riporta il turn-over del personale con contratto a tempo indeterminato (cessazioni e acquisizioni) dal 2015 al 31/12/2020. Essa indica, per livello di inquadramento giuridico, le cessazioni e le acquisizioni intervenute dal 2015 al 31/12/2020 con le relative risorse economiche associate.

TAVOLA CESSAZIONI/ACQUISIZIONI PERSONALE PERIODO 2015/2020													
Col. 1			Col. 2					Col. 3					Col. 4
Area professionale	Posizione economica	Annuità	Cessazioni (-)				Acquisizioni (+)				Saldo		
			Personale a tempo pieno ed indeterminato	Altro personale	Totale	Data cessazione	Budget assunzionale determinabile	Personale a tempo pieno ed indeterminato	Altro personale	Totale		Data acquisizione	Spesa impiegata
A	A3	2015	1	0	1	30/11/2015	6.596,65 €	0	0	0		- €	-1
		2016	0	0	0			0	0	0		- €	0
		2017	0	0	0			0	0	0		- €	0
C	C2	2018	1	0	1	31/07/2018	33.721,04 €	0	0	0		- €	-1
B	B1	2019	1	0	1	05/10/2019	29.189,02 €	0	0	0		- €	-1
		2020	0	0	0			0	0	0		- €	0
Totale			3	0	3		69.506,71 €	0	0	0		- €	-3
NOTE													
1) La cessazione del posto A3 è intervenuta in 30/11/2015 per collocamento a riposo a seguito di maturazione dei requisiti di legge per il pensionamento. Si precisa che l'importo del budget assunzionale è pari al 25% del valore di una unità dell'Area A con posizione di ingresso A1													
2) La cessazione del posto C2 è intervenuta in 31/07/2018 per dimissioni volontarie dal servizio													
3) La cessazione del posto B1 è intervenuta in 05/10/2019 per collocamento a riposo a seguito di maturazione dei requisiti di legge per il pensionamento													
4) In merito alla determinazione del budget scaturente dalle cessazioni si precisa che solamente quella intervenuta in data 30/11/2015 è stata determinata nella misura del 25% del valore finanziario della posizione di ingresso della figura professionale A1 mentre per le altre due cessazioni il valore finanziario delle posizioni di ingresso (C1 e B1) è stato determinato nella misura del 100%													

In merito alla determinazione del budget a disposizione per il finanziamento delle assunzioni, derivante dalle cessazioni intervenute, si precisa che per la capacità assunzionale è stato preso a riferimento il periodo 2015/2019 considerando che i cinque anni si calcolano partendo dal budget più risalente (2015) e, pertanto, il periodo da considerare utile è riferibile alle cessazioni 2015/2019. Nella tabella che precede è stato inserito anche l'anno 2020 che non rileva ai fini della determinazione del budget assunzionale disponibile anche in considerazione del fatto che in tale anno non si sono verificate né cessazioni né assunzioni di personale.

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:

- dall'articolo 3, comma 1, del decreto legge 24/06/2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11/08/2014, n. 114, il quale prevede che *"Le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie e gli enti pubblici non economici ivi compresi quelli di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazione, possono procedere, per l'anno 2014, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 20 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura del 40 per cento per l'anno 2015, del 60 per cento per l'anno 2016, dell'80 per cento per l'anno 2017, **del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018**. Ai Corpi di polizia, al Corpo nazionale dei vigili del fuoco, al comparto della scuola e alle università si applica la normativa di settore."*;
- dall'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114 e s.m.i. (*.....A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente*);

- dall'art. 1, comma 227, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, che dispone: "Le amministrazioni di cui all'articolo 3, commi 1 e 2, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente"
- dall'art. 4 del decreto legislativo n. 75/2017;
- dall'articolo 3, comma 1, della legge 19/06/2019, n. 56, che dispone quanto segue: "Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie e gli enti pubblici non economici, ivi compresi quelli di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono procedere, a decorrere dall'anno 2019, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente **corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente**...."
- dall'articolo 3, comma 3, ultimo periodo, della legge 19/06/2019, n. 56 (Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, a decorrere dall'anno 2019 è 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 più risalente, nel rispetto del piano dei fabbisogni e della programmazione finanziaria e contabile.).

Con riferimento alle norme sopra citate il presente piano dovrà dar corso ad eventuali nuove assunzioni a valere sulle cessazioni di personale intervenute dal 2017 al 2019, come indicate nella precedente tabella, nei limiti delle risorse derivanti dalla capacità assunzionale prevista a legislazione vigente e tenuto conto di quanto disposto dall'art. 3, comma 3, ultimo periodo della legge 19/06/2019, n. 56, che prevede il cumulo delle cessazioni non superiore ai cinque anni.

4. Fabbisogno di personale

4.1 Nuove assunzioni

Come più volte evidenziato l'ultima dotazione organica approvata, adottata con deliberazione del Consiglio direttivo n. 15 del 29/11/2016 e definitivamente approvata con Decreto del Direttore Generale per la Protezione della Natura e del Mare n. 8828 del

28/04/2017 del Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare, adesso Ministero della Transizione Ecologica, che ha fissato l'organico dell'Ente in complessive ventiquattro unità di personale a tempo pieno e indeterminato.

Inoltre, come riportato anche in premessa, il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2018/2020, adottato da ultimo con deliberazione del Consiglio Direttivo dell'Ente n. 35 del 12/11/2019, come modificata ed integrata con deliberazione del Consiglio Direttivo n. 7 del 22/04/2020, approvato dal Ministero della Transizione Ecologica con nota protocollo n. 0042016 del 05/06/2020 (*con i pareri favorevoli del Ministero dell'Economia e delle Finanze con nota protocollo MEF - RGS - Prot. 76160 del 28/05/2020 - U e della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica con nota protocollo n. 38763 del 09/06/2020*), prevedeva, come capacità assunzionale, le seguenti assunzioni di personale:

- n. 1 figura avente profilo professionale di "Specialista in attività tecniche - Veterinario", da inquadrare nell'area professionale C, posizione economica C1, con contratto a tempo pieno e indeterminato;
- n. 1 figura avente profilo professionale di "Istruttore amministrativo", da inquadrare nell'area professionale B, posizione economica B1, con contratto a tempo pieno e indeterminato.

Va evidenziato che il budget rinveniente dalla capacità assunzionale previsto dal Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2018/2020 (*adottato da ultimo con deliberazione del Consiglio Direttivo dell'Ente n. 35 del 12/11/2019, modificata ed integrata con deliberazione del Consiglio Direttivo n. 7 del 22/04/2020*), ad oggi non ancora utilizzato, risulta legittimamente utilizzabile anche nel Piano dei fabbisogni di personale 2022-2024 in quanto scaturente dalle cessazioni intervenute in data 30/11/2015 (relativa all'unità appartenente all'Area professionale A, posizione economica A3), in data 31/07/2018 (relativa all'unità appartenente all'Area professionale C, posizione economica C2) e in data 05/10/2019 (relativa all'unità appartenente all'Area professionale B, posizione economica B1), stante il combinato disposto di cui all'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114 e s.m.i. e all'articolo 3, comma 3, ultimo periodo, della legge 19/06/2019, n. 56. Si dà atto che nel Piano dei fabbisogni di personale 2022-2024, in ottemperanza alle norme di contenimento della spesa pubblica che impongono limiti assunzionali alle pubbliche amministrazioni del comparto degli enti pubblici non economici, si è reso necessario, propedeuticamente alla verifica della capacità assunzionale complessiva in

capo all'Ente, procedere alla quantificazione delle risorse derivanti dalle cessazioni intervenute dal 2015 al 31/12/2019.

In conseguenza delle cessazioni intervenute in data 30/11/2015 **per collocamento a riposo a seguito di maturazione dei requisiti di legge per pensionamento del prestatore di lavoro che occupava il posto** (relativa all'unità appartenente all'Area professionale A, posizione economica A3), in data 31/07/2018 **per dimissioni volontarie dal servizio del prestatore di lavoro che occupava il posto** (relativa all'unità appartenente all'Area professionale C, posizione economica C2) e in data 05/10/2019 **per collocamento a riposo a seguito di maturazione dei requisiti di legge per pensionamento del prestatore di lavoro che occupava il posto** (relativa all'unità appartenente all'Area professionale B, posizione economica B1), si è determinato un budget assunzionale complessivo pari ad **euro 69.506,71**, come espressamente indicato nella "*Tavola cessazioni/acquisizioni personale periodo 2015/2020*" riportata nel precedente paragrafo 2, interamente utilizzabile ai sensi dell'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114 e s.m.i. e ai sensi all'articolo 3, comma 3, ultimo periodo, della legge 19/06/2019, n. 56. L'importo del budget utilizzabile ai fini assunzionali, pari a complessivi euro 69.506,71, risulta adeguato ai nuovi valori delle retribuzioni tabellari introdotti dal CCNL relativo al personale non dirigente del Comparto delle Funzioni Centrali - triennio 2019/2021, sottoscritto in data 09/05/2022, nonché alla indennità di vacanza contrattuale di cui all'articolo 1, comma 609, della Legge 30 dicembre 2021, n. 234 (Legge di Bilancio 2022).

Pertanto, nel Piano dei fabbisogni di personale 2022-2024, risulta utilizzabile il budget derivante dalla capacità assunzionale, pari a complessivi **euro 69.506,71** per anno, rinveniente dalle cessazioni del personale con contratto a tempo indeterminato relative al periodo 2015/2019, non essendo intervenuta, ad oggi, alcuna variazione (cessazioni ovvero assunzioni di personale con contratto a tempo indeterminato) rispetto alla situazione riportata nella variazione al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2018/2020 (*adottato da ultimo con deliberazione del Consiglio Direttivo dell'Ente n. 35 del 12/11/2019, modificata ed integrata con deliberazione del Consiglio Direttivo n. 7 del 22/04/2020 e approvato dal Ministero della Transizione Ecologica con nota protocollo n. 0042016 del 05/06/2020*).

Si precisa che la quantificazione delle risorse utilizzabili come budget relativo alla capacità assunzionale disponibile e destinabile al reclutamento, è stata effettuata

prendendo in considerazione la **posizione economica di ingresso** del personale cessato dal servizio, tenuto conto dei nuovi valori tabellari relativi al CCNL relativo al personale non dirigente del Comparto delle Funzioni Centrali - triennio 2019/2021, sottoscritto in data 09/05/2022, a lordo degli oneri riflessi, e della indennità di vacanza contrattuale di cui all'articolo 1, comma 609, della Legge 30 dicembre 2021, n. 234 (Legge di Bilancio 2022), i cui valori risultano adeguati al nuovo CCNL, e dal momento che la validità di detto CCNL interessa solamente il triennio 2019/2021 ed essendo applicabile, dal 2022, l'I.V.C. a seguito della scadenza temporale del medesimo CCNL.

Di seguito si riporta il quadro di dettaglio delle assunzioni programmate nel periodo 2022/2024 relativamente all'utilizzo della capacità assunzionale complessiva derivante dalle cessazioni intervenute nel periodo 2015/2019 (vedi: "Tab. 4.1 - Assunzioni" anno 2022). Di seguito si riporta, altresì, anche la "Tab. 4.2 - Assunzioni anno 2023" che dimostra che nell'anno 2023 non si daranno corso ad assunzioni a valere sulla capacità assunzionale complessiva derivante dalle cessazioni intervenute nel periodo 2015/2019.

Come sopra evidenziato si precisa che le assunzioni programmate nel 2022 (n. 1 figura avente profilo professionale di "*Specialista in attività tecniche - Veterinario*", da inquadrare nell'area professionale C, posizione economica C1, e n. 1 figura avente profilo professionale di "*Istruttore amministrativo - Addetto URP*", da inquadrare nell'area professionale B, posizione economica B1, entrambe con contratto a tempo pieno e indeterminato) assorbono l'intero budget disponibile relativo alla capacità assunzionale complessiva.

Allo stato attuale per il 2024 non si prevedono assunzioni.

Di seguito si riportano le tabelle "Tab. 4.1 - Assunzioni anno 2022", "Tab. 4.2 - Assunzioni anno 2023" e "Tab. 4.3 - Assunzioni anno 2024" recanti la situazione di dettaglio delle assunzioni programmate per gli anni 2022, 2023 e 2024, mediante l'utilizzo del budget assunzionale disponibile.

Tab. 4.1 - Assunzioni anno 2022															
Funzionario referente: Direttore f.f.		AMMINISTRAZIONE ENTE PARCO NAZIONALE DEL GARGANO										Budget anno (3) 2022	Budget progresso anno...	Risorse di cui alla legge... (5)	Risorse di cui alla legge... (5)
n. telefono: 0884568911												62.910,06	-	-	-
E-mail PEC: protocollo@pec.parcogargano.it															
Assunzioni programmate anno 2022 (1)															
AREE/CATEGORIE/QUALIFICHE	Fasce economiche	Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2019-2021	IVC 2022-2024 per 12 mensilità	Tredicesima	Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi (previdenzi ali) 23,80%	Oneri riflessi (IRAP) 8,5%	Oneri riflessi (INAIL) 5%	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità da assumere sul budget 2022	Totale unità da assumere e su budget già autorizzata	Totale unità da assumere ex lege...	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI		
Area C	C5	29.677,39	148,44	2.485,49	32.311,32	7.690,09	2.746,46	161,56	42.909,43		0	0	-		
	C4	27.880,56	139,44	2.335,00	30.355,00	7.224,49	2.580,18	151,78	40.311,44		0	0	-		
	C3	25.401,60	126,96	2.127,38	27.655,94	6.582,11	2.350,75	138,28	36.727,09		0	0	-		
	C2	24.126,88	120,60	2.020,62	26.268,10	6.251,81	2.232,79	131,34	34.884,04		0	0	-		
	C1	23.322,45	116,64	1.953,26	25.392,35	6.043,38	2.158,35	126,96	33.721,04	1	0	0	33.721,04		
Area B	B3	22.804,65	114,00	1.909,89	24.828,54	5.909,19	2.110,43	124,14	32.972,30		0	0	-		
	B2	21.467,22	107,28	1.797,88	23.372,38	5.562,63	1.986,65	116,86	31.038,51	1	0	0	-		
	B1	20.188,02	100,92	1.690,75	21.979,69	5.231,17	1.868,27	109,90	29.189,02		0	0	29.189,02		
Area A	A3	19.807,12	99,00	1.658,84	21.564,96	5.132,46	1.833,02	107,82	28.638,27		0	0	-		
	A2	19.195,39	96,00	1.607,62	20.899,01	4.973,96	1.776,42	104,50	27.753,88		0	0	-		
	A1	18.249,81	91,20	1.528,42	19.869,43	4.728,92	1.688,90	99,35	26.386,60		0	0	-		
TOTALE									2,00	-	-	62.910,06			
<i>DICUI:</i>													62.910,06		
TOTALE ONERI SU BUDGET 2022													-		
TOTALE ONERI SU BUDGET PROGRESSO													-		
TOTALE ONERI SU LEGGE...													-		

(1) Questa tabella va compilata per ciascuno degli anni della programmazione
(2) Le fasce economiche da prendere in considerazione sono quelle di accesso a ciascuna area/categoria, ad eccezione delle unità che si intende acquisire con procedura di mobilità, nel qual caso si considera la posizione economica in godimento al momento dell'ingresso nei ruoli dell'amministrazione
(3) Indicare il budget di cui si chiede l'autorizzazione
(4) Indicare il budget già autorizzato ed il relativo d.p.c.m., che si intende utilizzare per assunzioni nell'anno preso in considerazione
(5) Indicare le risorse stanziate da norme di autorizzazione ad assunzioni in deroga, che si intende impiegare nell'anno preso in considerazione. Tuttavia, al fine di rendere le grandezze del piano omogenee, le risorse stanziate da leggi in deroga e gli oneri derivanti dalle unità che si intende assumere devono essere nettizzate delle componenti accessorie della retribuzione

Tab. 4.2 - Assunzioni anno 2023															
Funzionario referente: Direttore f.f.		AMMINISTRAZIONE ENTE PARCO NAZIONALE DEL GARGANO										Budget anno (3) 2023	Budget progresso anno... (4)	Risorse di cui alla legge... (5)	Risorse di cui alla legge... (5)
n. telefono: 0884568911												-	-	-	-
E-mail PEC: protocollo@pec.parcogargano.it															
Assunzioni programmate anno 2023 (1)															
AREE/CATEGORIE/QUALIFICHE	Fasce economiche	Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2019-2021	IVC 2022-2024 per 12 mensilità	Tredicesima	Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi (previdenzi ali) 23,80%	Oneri riflessi (IRAP) 8,5%	Oneri riflessi (INAIL) 5%	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità da assumere sul budget 2023	Totale unità da assumere su budget già autorizzato	Totale unità da assumere ex lege...	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI		
Area C	C5	29.677,39	148,44	2.485,49	32.311,32	7.690,09	2.746,46	161,56	42.909,43				-		
	C4	27.880,56	139,44	2.335,00	30.355,00	7.224,49	2.580,18	151,78	40.311,44				-		
	C3	25.401,60	126,96	2.127,38	27.655,94	6.582,11	2.350,75	138,28	36.727,09				-		
	C2	24.126,88	120,60	2.020,62	26.268,10	6.251,81	2.232,79	131,34	34.884,04				-		
	C1	23.322,45	116,64	1.953,26	25.392,35	6.043,38	2.158,35	126,96	33.721,04				-		
Area B	B3	22.804,65	114,00	1.909,89	24.828,54	5.909,19	2.110,43	124,14	32.972,30				-		
	B2	21.467,22	107,28	1.797,88	23.372,38	5.562,63	1.986,65	116,86	31.038,51				-		
	B1	20.188,02	100,92	1.690,75	21.979,69	5.231,17	1.868,27	109,90	29.189,02				-		
Area A	A3	19.807,12	99,00	1.658,84	21.564,96	5.132,46	1.833,02	107,82	28.638,27				-		
	A2	19.195,39	96,00	1.607,62	20.899,01	4.973,96	1.776,42	104,50	27.753,88				-		
	A1	18.249,81	91,20	1.528,42	19.869,43	4.728,92	1.688,90	99,35	26.386,60				-		
TOTALE									-	-	-	-			
<i>DICUI:</i>													-		
TOTALE ONERI SU BUDGET 2023													-		
TOTALE ONERI SU BUDGET PROGRESSO...													-		
TOTALE ONERI SU LEGGE...													-		

(1) Questa tabella va compilata per ciascuno degli anni della programmazione
(2) Le fasce economiche da prendere in considerazione sono quelle di accesso a ciascuna area/categoria, ad eccezione delle unità che si intende acquisire con procedura di mobilità, nel qual caso si considera la posizione economica in godimento al momento dell'ingresso nei ruoli dell'amministrazione
(3) Indicare il budget di cui si chiede l'autorizzazione
(4) Indicare il budget già autorizzato ed il relativo d.p.c.m., che si intende utilizzare per assunzioni nell'anno preso in considerazione
(5) Indicare le risorse stanziate da norme di autorizzazione ad assunzioni in deroga, che si intende impiegare nell'anno preso in considerazione. Tuttavia, al fine di rendere le grandezze del piano omogenee, le risorse stanziate da leggi in deroga e gli oneri derivanti dalle unità che si intende assumere devono essere nettizzate delle componenti accessorie della retribuzione

Assunzioni programmate anno 2024 ⁽¹⁾													
AREE/CATEGORIE/QUALIFICHE	Fascia economica	Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2019-2021	IVC 2022-2024 per 12 mensilità	Tredicesima	Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi (previdenziali) 23,80%	Oneri riflessi (IRAP) 8,5%	Oneri riflessi (INAIL) 5%	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità da assumere sul budget 2024	Totale unità da assumere su budget già autorizzato	Totale unità da assumere ex lege...	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI
Area C	C5	29.677,39	148,44	2.485,49	32.311,32	7.690,09	2.746,46	161,56	42.909,43				-
	C4	27.880,56	139,44	2.335,00	30.355,00	7.224,49	2.580,18	151,78	40.311,44				-
	C3	25.401,60	126,96	2.127,38	27.655,94	6.582,11	2.350,75	138,28	36.727,09				-
	C2	24.126,88	120,60	2.020,62	26.268,10	6.251,81	2.232,79	131,34	34.884,04				-
	C1	23.322,45	116,64	1.953,26	25.392,35	6.043,38	2.158,35	126,96	33.721,04				-
Area B	B3	22.804,65	114,00	1.909,89	24.828,54	5.909,19	2.110,43	124,14	32.972,30				-
	B2	21.467,22	107,28	1.797,88	23.372,38	5.562,63	1.986,65	116,86	31.038,51				-
	B1	20.188,02	100,92	1.690,75	21.979,69	5.231,17	1.868,27	109,90	29.189,02				-
Area A	A3	19.807,12	99,00	1.658,84	21.564,96	5.132,46	1.833,02	107,82	28.638,27				-
	A2	19.195,39	96,00	1.607,62	20.899,01	4.973,96	1.776,42	104,50	27.753,88				-
	A1	18.249,81	91,20	1.528,42	19.869,43	4.728,32	1.688,90	99,35	26.386,60				-
TOTALE										-	-	-	-
<i>DCUP</i>													
												TOTALE ONERI SU BUDGET 2024	-
												TOTALE ONERI SU BUDGET PREGRESSO...	-
												TOTALE ONERI SU LEGGE...	-

(1) Questa tabella va compilata per ciascuno degli anni della programmazione

(2) Le fasce economiche da prendere in considerazione sono quelle di accesso a ciascuna area/categoria, ad eccezione delle unità che si intende acquisire con procedura di mobilità, nel qual caso si considera la

(3) Indicare il budget di cui si chiede l'autorizzazione

(4) Indicare il budget già autorizzato ed il relativo d.p.c.m., che si intende utilizzare per assunzioni nell'anno preso in considerazione

(5) Indicare le risorse stanziata da norme di autorizzazione ad assunzioni in deroga, che si intende impiegare nell'anno preso in considerazione. Tuttavia, al fine di rendere le grandezze del piano omogenee, le risorse

4.2 Personale in comando

Di seguito si riporta la situazione relativa al personale in comando presso l'Ente proveniente da altre pubbliche amministrazioni. In merito a tale categoria di spesa si precisa che alla data del 31/12/2021 non era attiva alcuna procedura di comando, come si evince dalla tabella di seguito riportata, e, pertanto la relativa spesa è pari a 0.

Spesa comandati out al 31 dicembre 2021											
AREE/CATEGORIE/QUALIFICHE	Fascia economica	Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2019-2021	IVC 2022-2024 per 12 mensilità	Tredicesima	Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi (previdenziali) 23,80%	Oneri riflessi (IRAP) 8,5%	Oneri riflessi (INAIL) 5%	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale comandati out ⁽¹⁾	TOTALE ONERI COMANDATI OUT
Area C	C5	29.677,39	148,44	2.485,49	32.311,32	7.690,09	2.746,46	161,56	42.909,43	0	-
	C4	27.880,56	139,44	2.335,00	30.355,00	7.224,49	2.580,18	151,78	40.311,44	0	-
	C3	25.401,60	126,96	2.127,38	27.655,94	6.582,11	2.350,75	138,28	36.727,09	0	-
	C2	24.126,88	120,60	2.020,62	26.268,10	6.251,81	2.232,79	131,34	34.884,04	0	-
	C1	23.322,45	116,64	1.953,26	25.392,35	6.043,38	2.158,35	126,96	33.721,04	0	-
Area B	B3	22.804,65	114,00	1.909,89	24.828,54	5.909,19	2.110,43	124,14	32.972,30	-	-
	B2	21.467,22	107,28	1.797,88	23.372,38	5.562,63	1.986,65	116,86	31.038,51	0	-
	B1	20.188,02	100,92	1.690,75	21.979,69	5.231,17	1.868,27	109,90	29.189,02	0	-
Area A	A3	19.807,12	99,00	1.658,84	21.564,96	5.132,46	1.833,02	107,82	28.638,27	0	-
	A2	19.195,39	96,00	1.607,62	20.899,01	4.973,96	1.776,42	104,50	27.753,88	0	-
	A1	18.249,81	91,20	1.528,42	19.869,43	4.728,32	1.688,90	99,35	26.386,60	0	-
TOTALE										0	-

(1) o analogo istituto non retribuito dall'amministrazione di appartenenza, come aspettativa, personale fuori ruolo etc.

4.3 Coperture fuori dalla capacità assunzionale

Quota d'obbligo

Nel Piano dei fabbisogni di personale 2018-2020 approvato è stata prevista l'assunzione di un soggetto disabile, di cui all'art. 3, comma 1, lett. c), della legge 12/03/1999, n. 68, al fine di ottemperare alla quota d'obbligo prevista dalla medesima norma, mediante la copertura del posto di "Istruttore tecnico - informatico", inquadrato nell'area professionale B, posizione economica B1, con contatto a tempo pieno e indeterminato.

A tal proposito si dà atto che, con decorrenza giuridica ed economica a far data dal 01/10/2019, a seguito dell'esperimento di apposito concorso pubblico riservato a soggetti di cui all'art. 3, comma 1, lett. c), della legge 12/03/1999, n. 68, tale posto è stato regolarmente coperto e rientra nella spesa del personale indicato nella "Tab. 2 - Presenti in servizio" di cui al precedente paragrafo 2, punto 2.1.

Si precisa che l'assunzione del soggetto disabile di cui all'art. 3, comma 1, lett. c), della legge 12/03/1999, n. 68, necessaria per ottemperare alla quota d'obbligo prevista dalla medesima norma, non rientra nel regime del limite assunzionale previsto per le assunzioni ordinarie (cfr. circolare Funzione Pubblica n. 5/2013, paragrafo 3.2. "Assunzioni delle categorie protette"), e pertanto la relativa spesa non è stata computata nella precedente tavola n. 6. Si rileva che la spesa scaturente da detta assunzione rientra comunque nel potenziale limite finanziario massimo dato dalla spesa della vigente dotazione organica, come previsto dall'art. 4, comma 3, del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

Mobilità neutrale

Come sopra evidenziato nell'ultima dotazione organica approvata è stato fissato l'organico dell'Ente in complessive ventiquattro (24) unità di personale a tempo pieno e indeterminato dove è ricompreso, altresì, anche un (1) posto relativo ad una figura avente profilo professionale di "Istruttore amministrativo", da inquadrare nell'area professionale B, posizione economica B1, con contratto a tempo pieno e indeterminato. Dal momento che la copertura di tale posto mediante l'utilizzo della capacità assunzionale non risulta possibile in quanto insufficiente, l'Ente intende dare copertura a tale posto mediante ricorso alla **mobilità in entrata** (anche intercompartimentale) c.d. "**neutrale**", da esperire tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione delle assunzioni ovvero soggette al regime limitativo assunzionale da *turn over*, stante il

disposto di cui all'articolo 1, comma 47, della Legge n. 311/2004 e di cui all'articolo 14, comma 7, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, non rientrando la spesa per tale assunzione nel budget relativo alla capacità assunzionale. Si precisa che la copertura di tale posto, mediante la mobilità in entrata tra amministrazioni pubbliche sottoposte al regime di limitazione delle assunzioni è ritenuta finanziariamente neutrale in quanto non genera variazioni nella consistenza numerica dell'organico complessivo delle amministrazioni pubbliche e, conseguentemente, non determina aumento di spesa di personale a livello complessivo (cfr. delibera n. 169/2020 Corte dei Conti – Sez. regionale di controllo per il Piemonte) e, pertanto, è fuori dalla capacità assunzionale, ma rientra comunque nel valore finanziario dell'ultima dotazione organica approvata quale spesa potenziale massima di cui all'art. 4, comma 3, del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, così come riportato nella "Tab. 1 – Valore finanziario D.O." di cui al precedente paragrafo 2.2.

4.4 Conclusioni

Di seguito si riporta la "**Tab. 6 – Verifica tetto di spesa**" recante il valore finanziario del personale presente in servizio, il valore finanziario della capacità assunzionale derivante dalle cessazioni intervenute nel 2015, 2018 e 2019 e il valore finanziario complessivo della dotazione organica.

Dalla tabella che segue si evince che dell'intera capacità assunzionale, pari a complessivi euro **69.506,71**, verrà utilizzato annualmente solamente l'importo complessivo 62.910,06 e, pertanto risulta ancora utilizzabile una capacità assunzionale residua pari ad euro **6.596,65**.

Tab. 6 - Verifica tetto di spesa

PRIMO ANNO DELLA PROGRAMMAZIONE		2022
VALORE FINANZIARIO PRESENTI IN SERVIZIO E COMANDATI IN ⁽¹⁾ AL 31.12.2021*	+	651.274,37
VALORE FINANZIARIO COMANDATI OUT AL 31.12.2021 ⁽²⁾	+	-
VALORE FINANZIARIO CESSAZIONI DAL SERVIZIO ANNO 2022	-	-
VALORE FINANZIARIO ASSUNZIONI SU TURN-OVER NEL 2022	+	62.910,06
VALORE FINANZIARIO ASSUNZIONI SU BUDGET PREGRESSO	+	-
VALORE FINANZIARIO ASSUNZIONI EX LEGE NEL 2022	+	-
TOTALE		714.184,43
		≤
VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA AL 31.12.2021		743.373,45

(1) o analoghi istituti con oneri a carico dell'amministrazione

(2) la spesa relativa al personale comandato presso altra amministrazione (out), così come quella del personale in aspettativa e fuori ruolo, pur non essendo sostenuta dall' ente di appartenenza, deve essere accantonata per il caso di rientro in servizio delle predette unità

In merito alla programmazione delle assunzioni, da effettuare nel triennio 2022/2024, si rappresenta quanto segue.

Posti da coprire ricompresi nella capacità assunzionale

Nel corso del 2022 si prevede di dar corso alla copertura del posto relativo all'area professionale C, posizione economica C1, full-time 100% e del posto relativo all'area professionale B, posizione economica B1, full-time 100%, entrambi rientranti nel budget relativo alla capacità assunzionale, come sopra determinata.

➤ Si precisa, inoltre, che alla copertura del posto relativo alla figura professionale avente profilo di "Specialista in attività tecniche - Veterinario", da inquadrare nell'area

professionale C, livello economico C1, con contratto a tempo pieno e indeterminato, si procederà mediante l'attivazione di apposita procedura di mobilità volontaria ovvero mediante concorso pubblico. E' fatta salva la possibilità per l'Ente di attivare l'istituto del comando per la copertura di tale posto, nelle more della conclusione della procedura di reclutamento.

- Per quanto riguarda la copertura del posto da inquadrare nell'area professionale B, posizione economica B1, con contratto a tempo pieno e indeterminato, si precisa che è intenzione di questo Ente dare attuazione a quanto disposto dall'articolo 95 (derubricato come *"Istituzione nuovi profili per le attività di comunicazione e informazione"*) del CCNL relativo al personale non dirigente del comparto *"Funzioni centrali"* – triennio 2016/2018, sottoscritto in data 12/02/2018, ancora vigente in conseguenza di quanto disposto dall'articolo 62, comma 1, del CCNL sottoscritto in data 09/05/2022, procedendo alla valorizzazione ed al miglioramento, nel quadro del processo di innovazione del lavoro pubblico, delle attività di *"informazione"* e di *"comunicazione"* mediante la previsione di un nuovo profilo professionale che favorisca l'incontro e, quindi, lo scambio comunicativo tra l'Ente e l'esterno. Tale esigenza scaturisce dalla necessità di strutturare, all'interno dell'Area Organizzativa Omogenea AOO_02, un ufficio URP che assolva in maniera efficiente ed efficace all'obiettivo appena descritto. In ottemperanza a quanto disposto dall'articolo 2, comma 5, del D.P.R. 21/09/2001, n. 422 (*Per l'assegnazione all'ufficio per le relazioni con il pubblico o strutture analoghe, le amministrazioni prevedono, relativamente al personale di cui al comma 4, la frequenza di corsi di formazione teorico-pratici, organizzati, in relazione allo specifico profilo professionale da ricoprire, sulla base dei modelli formativi di cui al successivo articolo 7*) per l'accesso a tale posto risulta necessario, oltre al diploma di scuola secondaria di secondo grado, anche il corso di formazione di cui all'allegato "A", sub. "A", del D.P.R. 21/09/2001, n. 422 (*corso di formazione avente una durata minima di sessanta ore per i soggetti aventi anzianità nella funzione di almeno due anni e di novanta ore ove il periodo sia inferiore*). Pertanto è formalmente istituito il profilo professionale di *"Istruttore amministrativo – Addetto URP"* da destinare per la copertura del posto di cui all'area professionale B, posizione economica B1. Alla copertura di tale posto si provvederà, in via prioritaria, mediante richiesta al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 34-bis, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i., di utilizzo di

personale collocato in disponibilità, ai sensi degli articoli 33 e 34 del medesimo decreto legislativo, eventualmente avente diritto a coprire il posto in questione e, in subordine, facendo ricorso allo scorrimento di graduatorie concorsuali in corso di validità già approvate da altre amministrazioni pubbliche ricomprese nell'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. (previo accordo tra le P.A.), aventi il medesimo profilo professionale di quello richiesto. E' fatta salva la possibilità per l'Ente di attivare l'istituto del comando per la copertura di tale posto, nelle more della conclusione della procedura di reclutamento.

Alle assunzioni delle figure professionali sopra elencate di darà corso successivamente all'adozione di apposito D.P.C.M. recante l'autorizzazione ad assumere da parte del Ministro per la pubblica amministrazione.

Posto da coprire non ricompreso nella capacità assunzionale

Nel corso del 2023 si prevede di dar corso alla copertura del posto relativo all'area professionale B, posizione economica B1, full-time 100% (figura professionale avente profilo di "Istruttore amministrativo"), la cui spesa annua non rientra nel budget relativo alla capacità assunzionale. Pur non rientrando la spesa per tale assunzione nel budget relativo alla capacità assunzionale, la copertura di tale posto risulta possibile per le ragioni riportate nel precedente punto 4.3, nella parte dedicata alla "mobilità neutrale", oltre al fatto che la spesa rientra comunque nel valore finanziario dell'ultima dotazione organica approvata quale spesa potenziale massima di cui all'art. 4, comma 3, del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, così come riportato nella "Tab. 1 – Valore finanziario D.O." di cui al precedente paragrafo 2.2.

5. Copertura finanziaria

5.1 Copertura finanziaria

Ai fini della dimostrazione della sostenibilità finanziaria del presente piano nella "Tab. 1 – Valore finanziario D.O." riportata al paragrafo 2, punto 2.2, sono simulati gli effetti sul bilancio dell'Ente in merito all'attuazione di quanto fin qui previsto.

Nel 2022 la previsione di spesa complessiva di personale rispetto a quella registrata al 31/12/2021 (pari a complessivi euro 651.274,37 per ventuno unità a tempo pieno e indeterminato, di cui alla "Tab. 2 - Presenti in servizio" del paragrafo 2, punto 2.1), risulta in aumento per un importo pari ad euro 62.910,06. Al termine dei tre anni si determina un aumento della spesa di personale rispetto a quella registrata al 31/12/2021, pari a complessivi euro 92.099,08, a regime, a decorrere dal 2023, rispetto alla spesa

sostenuta nel 2021, sia per le assunzioni da effettuare a valere sulle risorse derivanti dalla capacità assunzionale che per quella fuori della capacità assunzionale (mobilità neutrale).

Tali variazioni risultano, con ogni evidenza, largamente sostenibili dal bilancio dell'Ente e comunque rientranti nel limite di spesa per capacità assunzionali e nel limite di spesa potenziale di cui all'art. 4, comma 3, del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

5.3 Conclusioni

In conclusione si precisa che il costo complessivo della spesa per il personale in servizio e per quello oggetto di reclutamento (quello da assumere a valere sulle risorse del budget assunzionale e quello da assumere fuori dalla capacità assunzionale - mobilità neutrale), in attuazione del presente piano, ammonta, a regime già dal 2023, in complessivi **euro 743.373,45**, a fronte del valore di spesa potenziale massima di cui all'art. 4, comma 3, del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, pari a complessivi **euro 743.373,45**.

In riferimento all'assetto organizzativo si approva la seguente documentazione che, allegata al presente Piano dei fabbisogni di personale 2022-2024, ne forma parte integrante e sostanziale:

- allegato "A - Modifica dotazione organica e profili professionali";
- allegato "B - Declaratoria dell'area e requisiti di accesso ai profili";
- allegato "C - Dotazione organica rideterminata".

Infine, con l'approvazione del Piano dei fabbisogni di personale 2022-2024, si chiede l'utilizzo del budget assunzionale, a regime, pari a complessivi euro 62.910,06 annui, scaturente dalla cessazione in data in data 30/11/2015 di una (1) unità di personale a tempo pieno e indeterminato appartenente all'area professionale A, posizione economica A3 **per collocamento a riposo a seguito di maturazione dei requisiti di legge per pensionamento del prestatore di lavoro che occupava il posto**, dalla cessazione in data 31/07/2018 di una (1) unità di personale a tempo pieno e indeterminato appartenente all'area professionale C, posizione economica C2 **per dimissioni volontarie dal servizio del prestatore di lavoro che occupava il posto** e dalla cessazione in data 05/10/2019 di una (1) unità di personale a tempo pieno e indeterminato appartenente all'area professionale B, posizione economica B1 **per collocamento a riposo a seguito di maturazione dei requisiti di legge per pensionamento del prestatore di lavoro che occupava il posto**. Si precisa che il budget rinveniente dalla capacità assunzionale, pari a complessivi euro 62.910,06, di

cui si chiede l'utilizzo già a far data dal 2022, verrà utilizzato per dar corso, sempre nel medesimo anno, all'assunzione di una (1) unità di personale a tempo pieno e indeterminato appartenente all'area professionale C, posizione economica C1 (*Specialista in attività tecniche - Veterinario*) e di una (1) unità di personale a tempo pieno e indeterminato appartenente all'area professionale B, posizione economica B1 (*Istruttore amministrativo - Addetto URP*).

All. A

ENTE PARCO NAZIONALE DEL GARGANO
Via Sant'Antonio Abate n. 121 - 71037 Monte Sant'Angelo (FG)

DOTAZIONE ORGANICA - Allegato "A - Modifica dotazione organica e profili professionali "				
Area Prof.le	Profili professionali dotazione organica vigente		Profili professionali dotazione organica modificata	
	Profilo professionale	Posti dotaz. organica	Profilo Professionale	Posti dotaz. organica
C	Specialista in attività amministrative	2	Specialista in attività amministrative	2
	Specialista in attività economico - finanziarie	1	Specialista in attività economico - finanziarie	1
	Specialista in attività tecniche - Agronomo	2	Specialista in attività tecniche - Agronomo	2
	Specialista in attività tecniche - Forestale	1	Specialista in attività tecniche - Forestale	1
	Specialista in attività tecniche - Ingegnere	1	Specialista in attività tecniche - Ingegnere	1
	Specialista in attività tecniche - Architetto (posto vacante)	1	Specialista in attività tecniche - veterinario (posto vacante)	1
B	Istruttore amministrativo (di cui n. 2 posti vacanti)	9	Istruttore amministrativo (di cui n. 1 posto vacante)	8
			Istruttore amministrativo - addetto URP (posto vacante)	1
	Istruttore tecnico - geometra	2	Istruttore tecnico - geometra	2
	Istruttore tecnico - perito agrario	1	Istruttore tecnico - perito agrario	1
	Istruttore tecnico - informatico	1	Istruttore tecnico - informatico	1
A	Operatore servizi ausiliari	3	Operatore servizi ausiliari	3
TOTALE		24	TOTALE	
			24	

ENTE PARCO NAZIONALE DEL GARGANO

Via Sant'Antonio Abate n. 121 - 71037 Monte Sant'Angelo (FG)

DOTAZIONE ORGANICA - Allegato "B - Declaratoria dell'area e requisiti di accesso ai profili "

Area Prof.le	Profilo Professionale	Requisito di accesso	Consistenza numerica posti dotazione organica modificata	Declaratoria dell'area
C	Specialista in attività amministrative	a) diploma di laurea in giurisprudenza o titolo equipollente per legge; b) laurea in scienze dei servizi giuridici.	2	<p>Appartengono a questa area i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi produttivi e nei sistemi di erogazione dei servizi, che assicurano il presidio di importanti e diversi processi, ai fini del raggiungimento degli obiettivi stabiliti, assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, la circolarità delle comunicazioni, l'integrazione/facilitazione dei processi, la consulenza specialistica, l'ottimizzazione delle risorse affidate, anche attraverso la responsabilità diretta di moduli e strutture organizzative. Essi esplicano, ad esempio, funzioni specialistiche informatiche, tecniche, di vigilanza ispettiva e di collaborazione sanitaria.</p> <p>Conoscenze: elevate conoscenze del ruolo dell'ente e del suo posizionamento in relazione al contesto di riferimento; elevate conoscenze delle normative, delle regole, delle tecniche e dei principi organizzativi richiesti per la gestione dell'ente e di suoi settori specifici, nonché dei vincoli esterni da rispettare; elevate conoscenze dei principi e modalità di funzionamento di sistemi organizzativi, anche riferite a settori che richiedono l'utilizzo di tecnologie informatiche e di comunicazione mediante reti; elevate conoscenze delle tecniche organizzative, dei sistemi gestionali, dei sistemi di gestione della qualità, delle tecniche di gestione dei gruppi e dei collaboratori.</p> <p>Capacità: capacità di assumere responsabilità di produzione di risultato, relativamente agli obiettivi assegnati; capacità di gestire i processi presidiati sulla base di una visione globale degli stessi e della struttura organizzativa di appartenenza; capacità di soluzione di problemi ad elevata complessità, basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili; capacità decisionali in situazioni di complessità, orientando il proprio contributo professionale alla ottimizzazione del sistema, al monitoraggio sistematico dei risultati e della qualità, alla circolarità delle informazioni, alla gestione, integrazione e facilitazione di processo; capacità di gestire i processi presidiati in funzione dei bisogni degli utenti; capacità di gestire il cambiamento organizzativo, anche a seguito di innovazioni di prodotto, servizio o processo; capacità di gestire relazioni organizzative interne di natura negoziale e complessa, anche tra strutture organizzative diverse da quella di appartenenza, relazioni esterne con altri enti o istituzioni, di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale, relazioni complesse con gli utenti di natura diretta e relazioni negoziali; capacità di cooperazione e integrazione operativa e funzionale; capacità di gestire gruppi di lavoro, anche interfunzionali, guidando e motivando gli appartenenti al gruppo; capacità di dirigere e gestire moduli e strutture organizzative.</p> <p>Requisiti per l'accesso dall'esterno: requisito di base: diploma di laurea.</p>
	Specialista in attività economico-finanziarie	a) diploma di laurea in economia e commercio o titolo equipollente per legge; b) laurea in economia e commercio oppure in economia aziendale.	1	
	Specialista in attività tecniche - Agronomo	a) diploma di laurea in scienze agrarie ed abilitazione professionale oppure diploma di laurea in scienze ambientali ed abilitazione professionale; b) laurea in scienze agrarie ed abilitazione professionale.	2	
	Specialista in attività tecniche - Forestale	a) diploma di laurea in scienze forestali ed abilitazione professionale oppure diploma di laurea in scienze ambientali ed abilitazione professionale; b) laurea in scienze forestali ed ambientali ed abilitazione professionale.	1	
	Specialista in attività tecniche - Ingegnere/Architetto	a) diploma di laurea in ingegneria civile ed abilitazione professionale oppure diploma di laurea in architettura ed abilitazione professionale; b) laurea in ingegneria civile ed ambientale ed abilitazione professionale oppure laurea in architettura ed abilitazione professionale.	1	
	Specialista in attività tecniche - Veterinario	a) diploma di laurea in medicina veterinaria (vecchio ordinamento); b) laurea specialistica in medicina veterinaria (D.M. n. 509/1999); c) laurea magistrale in medicina veterinaria (D.M. n. 270/2004)	1	
	Istruttore amministrativo	diploma di scuola secondaria di secondo grado	8	<p>Appartengono a questa area i lavoratori strutturalmente inseriti nel processo produttivo e nei sistemi di erogazione dei servizi, e che ne svolgono fasi e/o fasce di attività, nell'ambito di direttive di massima e di procedure predeterminate, anche attraverso la gestione di strumentazioni tecnologiche. Tale personale è chiamato a valutare nel merito i casi concreti e ad interpretare le istruzioni operative. Risponde inoltre dei risultati nel proprio contesto di lavoro.</p> <p>Conoscenze: conoscenze sul contesto di riferimento interno ed esterno, sull'ente e sulla sua organizzazione, sui prodotti/servizi e i relativi sistemi di erogazione, sulle normative interne ed esterne concernenti l'attività dell'ente, sui vincoli da rispettare e sulle attività; conoscenze tecniche, metodologiche o specialistiche ovvero riferite al contesto socio-tecnico; conoscenze professionali di base riferite al processo o ai processi di pertinenza e, ove previsto, all'informatica applicata; conoscenze ed esperienze adeguate alle esigenze di governo delle procedure che caratterizzano il processo produttivo, in sintonia con il complesso dell'ambiente operativo.</p> <p>Capacità: capacità di presidiare fasi e/o fasce di attività del processo, sia in ruoli di front-office che di back-office, attraverso l'utilizzo di tecniche e metodi di lavoro mediamente complessi, ivi comprese tecnologie informatiche e telematiche specifiche applicate al proprio contesto di lavoro; capacità di operare per il raggiungimento degli obiettivi prefissati, attraverso un apporto qualitativamente differenziato, orientando il contributo professionale ai risultati complessivi del gruppo ed alla soddisfazione degli utenti; capacità di soluzione di problemi di media complessità, con ampiezza di soluzioni possibili; capacità di gestire relazioni di media complessità, ivi comprese le relazioni dirette con l'utenza;</p> <p>Requisiti per l'accesso dall'esterno: diploma di istruzione secondaria di secondo grado ed eventuali titoli professionali o abilitazioni per lo svolgimento delle attività affidate.</p>
	Istruttore amministrativo - Addetto URP	diploma di scuola secondaria di secondo grado e corso di formazione di cui all'allegato "A", sub. "A", del D.P.R. 21/09/2001, n. 422 (corso di formazione avente una durata minima di sessanta ore per i soggetti aventi anzianità nella funzione di almeno due anni e di novanta ore ove il periodo sia inferiore)	1	
	Istruttore tecnico - Geometra	diploma in costruzioni, ambiente e territorio ed abilitazione professionale	2	
	Istruttore tecnico - Perito Agrario	diploma in agraria, agroalimentare e agroindustria ed abilitazione professionale ovvero diploma in servizi per l'agricoltura e lo sviluppo rurale ed abilitazione professionale	1	

B	Istruttore tecnico - informatico	diploma in informatica e telecomunicazioni ovvero altro diploma equivalente con specializzazione in informatica	1	<p>Appartengono a questa area i lavoratori strutturalmente inseriti nel processo produttivo e nei sistemi di erogazione dei servizi, e che ne svolgono fasi e/o fasce di attività, nell'ambito di direttive di massima e di procedure predeterminate, anche attraverso la gestione di strumentazioni tecnologiche. Tale personale è chiamato a valutare nel merito i casi concreti e ad interpretare le istruzioni operative. Risponde inoltre dei risultati nel proprio contesto di lavoro.</p> <p>Conoscenze: conoscenze sul contesto di riferimento interno ed esterno, sull'ente e sulla sua organizzazione, sui prodotti/servizi e i relativi sistemi di erogazione, sulle normative interne ed esterne concernenti l'attività dell'ente, sui vincoli da rispettare e sulle attività; conoscenze tecniche, metodologiche o specialistiche ovvero riferite al contesto socio-tecnico; conoscenze professionali di base riferite al processo o ai processi di pertinenza e all'informatica applicata; conoscenze ed esperienze adeguate alle esigenze di governo delle procedure che caratterizzano il processo produttivo, in sintonia con il complesso dell'ambiente operativo.</p> <p>Capacità: capacità di presidiare fasi e/o fasce di attività del processo, sia in ruoli di front-office che di back-office, attraverso l'utilizzo di tecniche e metodi di lavoro mediamente complessi, ivi comprese tecnologie informatiche e telematiche specifiche applicate al proprio contesto di lavoro; capacità di operare per il raggiungimento degli obiettivi prefissati, attraverso un apporto qualitativamente differenziato, orientando il contributo professionale ai risultati complessivi del gruppo ed alla soddisfazione degli utenti; capacità di soluzione di problemi di media complessità, con ampiezza di soluzioni possibili; capacità di gestire relazioni di media complessità, ivi comprese le relazioni dirette con l'utenza;</p> <p>In particolare si occupa:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) di provvede alla gestione di procedure e ne cura la connessa documentazione; 2) di predisporre le schede dei lavori relativi alle procedure di competenza; 3) è addetto al controllo degli input/output; 4) di diagnostica i malfunzionamenti, effettua interventi diretti di media complessità o inoltra richieste ai fornitori hardware e software; 5) della gestione della rete locale e remota (D/C), effettua interventi di media complessità con richiesta ai fornitori hardware e software; 6) tiene aggiornata la documentazione del proprio settore; 7) è applicato a sistemi centralizzati ovvero distribuiti; 8) è tenuto a frequentare corsi di aggiornamento anche all'estero; 9) effettua le registrazioni relative al proprio lavoro; 10) osserva tutti gli accorgimenti prescritti per la sicurezza delle lavorazioni alle quali è addetto, utilizza correttamente i presidi antinfortunistici e segnala eventuali carenze ed inosservanze; mantiene, in tale ambito, le prescritte e/o necessarie condizioni di igiene. <p>Requisiti per l'accesso dall'esterno: diploma di istruzione secondaria di secondo grado ed eventuali titoli professionali per lo svolgimento delle attività affidate.</p>
A	Operatore servizi ausiliari	diploma di scuola secondaria di primo grado e patente di guida categoria "B"	3	<p>Appartengono a questa area i lavoratori che svolgono attività di supporto strumentale ai processi produttivi ed ai sistemi di erogazione dei servizi, che non presuppongono conoscenze specifiche e/o qualificazioni professionali, corrispondenti a ruoli ampiamente fungibili.</p> <p>Conoscenze: conoscenze di base su natura e ruolo dell'attività istituzionale, sui prodotti/servizi dell'ente e sulle normative interne fondamentali; conoscenze relative a tecniche ordinarie.</p> <p>Capacità: capacità di assicurare il necessario supporto al processo produttivo con l'utilizzo di apparecchiature di uso comune e di tecniche ordinarie; capacità di eseguire con correttezza i compiti affidati; capacità di soluzione di problematiche di tipo semplice, anche a seguito di imprevisti e anomalie di funzionamento; capacità di gestire relazioni di tipo semplice, anche con il pubblico.</p> <p>Requisiti per l'accesso dall'esterno: assolvimento dell'obbligo scolastico.</p>
TOTALE POSTI DOTAZIONE ORGANICA			24	

All. C "Dotazione Organica Rideterminata"

ENTE PARCO NAZIONALE DEL GARGANO
Via Sant'Antonio Abate n. 121 - 71037 Monte Sant'Angelo (FG)

DOTAZIONE ORGANICA RIDETERMINATA						
Area Prof.le	Posiz. Economica	Profilo Professionale	Totale posti	Tempo determinato/ indeterminato	Full-time/Part-time	Note
C	C3	Specialista in attività amministrative	1	Tempo indeterminato	Full-time	
	C1	Specialista in attività amministrative	1	Tempo indeterminato	Full-time	
		Specialista in attività economico - finanziarie	1	Tempo indeterminato	Full-time	
		Specialista in attività tecniche - Agronomo	2	Tempo indeterminato	Full-time	
		Specialista in attività tecniche - Forestale	1	Tempo indeterminato	Full-time	
		Specialista in attività tecniche - Ingegnere	1	Tempo indeterminato	Full-time	
		Specialista in attività tecniche - Veterinario	1	Tempo indeterminato	Full-time	posto vacante
B	B2	Istruttore amministrativo	2	Tempo indeterminato	Full-time	
		Istruttore tecnico - Geometra	2	Tempo indeterminato	Full-time	
		Istruttore tecnico - Perito Agrario	1	Tempo indeterminato	Full-time	
	B1	Istruttore amministrativo	6	Tempo indeterminato	Full-time	di cui n. 1 posto vacante
		Istruttore amministrativo- Addetto URP	1	Tempo indeterminato	Full-time	posto vacante
		Istruttore tecnico - informatico	1	Tempo indeterminato	Full-time	
A	A2	Operatore servizi ausiliari	2	Tempo indeterminato	Full-time	
	A1	Operatore servizi ausiliari	1	Tempo indeterminato	Full-time	
TOTALE POSTI DOTAZIONE ORGANICA			24			