Parco di Portofino

DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO

Assunta nella seduta del 14-11-2022 n°34

OGGETTO PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022-2024 AI SENSI DELL'ART. 6 DEL DL N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021: APPROVAZIONE.

Alla trattazione sono presenti:

VIACAVA MATTEO	**P**
DONADONI PAOLO	**A**
FACCINI FRANCESCO	**P**
OLIVARI FRANCESCO	**P**
DE FRANCESCO CESARE	**P**

Alla presenza del Direttore dell'Ente Dott. Federico Marenco e con l'assistenza , con funzioni di Segretario della Dott.ssa Marcella Maschio, Funzionario

VISTI:

- la legge regionale 22 febbraio 1995, n.12 di *"Riordino delle aree protette" ss.mm.ii*;
- lo Statuto dell'Ente Parco approvato con Deliberazione di Consiglio del Parco n. 12 del 25 marzo 2011 e ss.mm.ii.;
- il Regolamento per il funzionamento degli Uffici e dei Servizi, approvato con Deliberazione di Consiglio n. 6 del 26.08.2021;

PREMESSO che:

- l'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che:

"1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;

b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;

c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;

d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché' per raggiungere gli obiettivi in materia di

contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;

e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché' la pianificazione

delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;

f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità

g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

3. *Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché' le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.*
4. *Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.";*

- l'art. 6, comma 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come modificato dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 stabilisce che:

"6. Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.";

- l'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, stabilisce che:

"6-bis. In sede di prima applicazione il Piano è adottato entro il 30 giugno 2022 e fino al predetto termine non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni: a) articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150; b) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124; c) articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.";

- l’art. 6, comma 7, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che:

“7. In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.”;

PRESO ATTO che:

- in data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, del 2 dicembre 2021, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, di cui all’articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;

- in data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, del 9 febbraio 2022, è stato pubblicato il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all’art. 6, comma 6 del decreto legge decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.

DATO ATTO che:

- l’Ente Parco di Portofino alla data del 31/12/2021 conta un numero di dipendenti inferiore a 50;

- con deliberazione di Consiglio dell’Ente Parco n. 12 del 27/12/2021, è stato approvato il Bilancio Economico di Previsione e il Piano Programma per il triennio 2022-2024;

- l’Ente Parco di Portofino ha provveduto ad approvare i seguenti provvedimenti di pianificazione e programmazione, che ai sensi dell’art. 6, comma 2, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle indicazioni contenute nel Regolamento recante l’individuazione e l’abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e nel Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), sono assorbiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO):

  - Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per gli anni 2022-2024, approvato con deliberazione di Consiglio n. 19 del 29 aprile 2022;

- alla data di entrata in vigore dei decreti attuativi del PIAO, precedentemente citati, devono essere ancora approvati i seguenti provvedimenti di pianificazione e programmazione che ai sensi dell’art. 6, comma 2, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle indicazioni contenute nel Regolamento recante l’individuazione e l’abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e nel Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), sono assorbiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO):

  - Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024;

- Piano della Performance 2022-2024;
- Piano delle azioni positive 2022-2024;
- Piano Organizzativo del Lavoro Agile 2022-2024;
- Piano triennale della Formazione del Personale 2022-2024.

RILEVATO che:

- Il Decreto del Presidente della Repubblica del 30 giugno 2022, n. 81 recante "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151 del 30 giugno 2022, stabilisce all'art. 1, comma 3, che *"Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con non più di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80 del 2021*.";

- il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti, stabilisce:

  - all'art. 2, comma 1, in combinato disposto con l'art. 6 del Decreto medesimo, che reca le modalità semplificate per la redazione del PIAO per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, che il PIAO contiene la scheda anagrafica dell'Amministrazione ed è suddiviso nelle Sezioni di cui agli artt. 3, 4 e 5 del Decreto stesso e ciascuna Sezione è a sua volta ripartita in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale;
  - all'art. 2, comma 2, che "Sono esclusi dal Piano integrato di attività e organizzazione gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettere da a) a g), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n.113.";
  - all'art. 6, le modalità semplificate per la redazione del PIAO per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, disponendo in particolare al comma 4, che "Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo, nonché a quanto previsto dal primo periodo dell'articolo 6, comma 1."
  - all'art. 7, comma 1, che "Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di Piano tipo cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione."
  - all'art. 8, comma 2, che "In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci";

CONSIDERATO che:

- l'Ente Parco di Portofino, come precedentemente illustrato, ha provveduto a dare attuazione a parte delle diposizioni normative inerenti i documenti di pianificazione e programmazione, con distinte e separate deliberazioni nel rispetto della normativa vigente all'epoca della loro adozione;

- al fine di garantire il regolare svolgimento e la continuità dell'azione amministrativa, così come definita negli strumenti di programmazione di cui questo Ente si è dotato, nel rispetto dei principi di efficacia, efficienza ed economicità, è necessario dare tempestiva attuazione alle disposizioni normative in materia di pianificazione e programmazione di cui all'art. 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, divenute efficaci, in data 27 giugno 2022, in conseguenza della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante "Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione" e della pubblicazione del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), coordinando i provvedimenti precedentemente approvati, nonché i provvedimenti sopra elencati non ancora approvati e che saranno approvati in questa sede, all'interno dello schema tipo di PIAO, definito con il citato decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione;

VISTI:

- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) e successive modifiche;

- il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni) e successive modifiche;

- la legge 6 novembre 2012 n. 190 e successive modifiche e integrazioni recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";

- il Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e ss.mm.ii. recante "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche Amministrazioni";

- il Decreto Legislativo 25 maggio 2016 n. 97, attuativo dell'art. 7 della legge 7 agosto 2015 n. 124, recante "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";

- il Decreto Legislativo 8 marzo 2013, n. 39, "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche Amministrazioni e presso gli Enti privati in contratto pubblico a norma dell'art.1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190";

- la deliberazione n. 1064 del 13 novembre 2019, con la quale l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2019;

- gli “Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022” adottati dal Consiglio dell’ANAC in data 2 febbraio 2022;

- la legge 7 agosto 2015 n. 124 (Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche) e successive modifiche e, in particolare, l’articolo 14;

- la legge 22 maggio 2017, n. 81 (Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato) e successive modifiche e, in particolare, il capo II;

- il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246) e successive modifiche e, in particolare, l’articolo 48;

- la direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e per l’innovazione e del Ministro per le pari opportunità del 4 marzo 2011, (Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni “art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183”);

- la direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017, n. 3 (Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti);

- la direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019 del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità (Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche);

- le Linee guida del 30 novembre 2021 del Dipartimento della Funzione pubblica in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche;

- il decreto legge 7 marzo 2005, n. 82, recante “Codice dell’Amministrazione digitale”, ed in particolare l’art. 12 che disciplina “Norme generali per l'uso delle tecnologie dell’informazione e delle comunicazioni nell'azione amministrativa”;

- il “Piano triennale per l’informatica nella pubblica amministrazione 2021-2023”, comunicato da AgID sul proprio sito istituzionale in data 10 dicembre 2021;

- il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021 n. 113;

- il decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36 “Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)”, convertito, con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, che ha fissato al 30 giugno 2022, il termine per la prima adozione del PIAO;

DATO ATTO che:

- nel PIAO viene integrato anche il piano triennale del fabbisogno del personale;

- l’art. 2 del D.Lgs. 165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;

- l'art. 4 del D.Lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;

- l'art. 6 del D.lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica;

- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del d.lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (…) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;

- con decreto 8/5/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate sulla Gazzetta ufficiale del 27/07/2018;

- le linee guida (…) definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti una propria autonomia nella definizione dei Piani;

- le linee guida, individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una "spesa potenziale massima", affermano: "*per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente*;

- l'art. 36 del d.lgs. 165/2001 prevede che *"le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di cui al primo periodo del presente comma soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35. I contratti di lavoro subordinato a tempo determinato possono essere stipulati nel rispetto degli articoli 19 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, escluso il diritto di precedenza che si applica al solo personale reclutato secondo le procedure di cui all'articolo 35, comma 1, lettera b), del presente decreto. I contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono disciplinati dagli articoli 30 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, fatta salva la disciplina ulteriore eventualmente prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro*";

DATO ATTO che:
- con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e Finanze, emanato in data 22/7/2022 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 14/09/2022, sono state approvate le linee di indirizzo per l'individuazione di nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche, volte ad orientare le pubbliche

amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione di nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva con particolare riguardo all'insieme delle conoscenze, competenze, capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione al digitale ed ecologica della Pubblica Amministrazione;
- le linee di indirizzo emanate in data 22/7/2022, rispetto ai contenuti del sopra richiamato D.M. 8 maggio 2018, aggiornano e integrano la componente connessa alla programmazione qualitativa e all'individuazione delle competenze che investono i profili (paragrafi 5 e 6), nulla innovando – invece - con riguardo agli aspetti finanziari e di gestione degli organici (paragrafi 2, 3 e 4);

RICHIAMATA la l.r. 6 aprile 2022, n.4 recante "Disciplina dell'organizzazione amministrativa e della dirigenza della Regione Liguria" che all'art. 5 stabilisce che…"la Giunta regionale impartisca indirizzi per la redazione del PIAO agli enti strumentali ed agenzie regionali ed Enti di gestione aree protette e che il PIAO venga approvato, con esclusione in materia di trasparenza e anticorruzione, con Deliberazione di Giunta, per cui detto piano acquisisce efficacia solamente dopo l'approvazione del provvedimento regionale";

DATO ATTO che, nelle more della definizione degli indirizzi di cui trattasi si ritiene di procedere all'approvazione del PIAO nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente;

EVIDENZIATO che:

- le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale hanno definito il concetto di superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica", per effetto del quale il piano triennale dei fabbisogni deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;

- per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l'organizzazione degli uffici, la "dotazione organica" non deve essere più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte;

- nell'ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale, gli Enti potranno procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati;

- sarà possibile, quindi, coprire in tale ambito i posti vacanti nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente per il comparto di riferimento;

- nel piano triennale dei fabbisogni di personale devono essere altresì indicate le risorse finanziarie necessarie per la relativa attuazione, nel limite della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente, comprese le norme speciali;

- la somma di questi due valori non può essere superiore alla spesa potenziale massima consentita dalla legge (come sopra specificata);

- la declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell'atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato sempre annualmente, con orizzonte triennale, nel rispetto dei vincoli finanziari;

RICHIAMATI:

- gli articoli 50 e 52 del CCNL 21/5/2018 comparto Funzioni Locali che disciplinano le modalità di stipulazione dei contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione di lavoro a tempo determinato, prevedendone la durata massima, le limitazioni quantitative e le ipotesi di esenzione dalle medesime;

- l'art. 9, co. 28, del D.L. n.78/2010 convertito con modificazioni dalla L. 30 luglio 2010, n. 122, in applicazione del quale i Comuni, le Città metropolitane e le Unioni di comuni possono ricorrere a contratti di lavoro flessibile complessivamente intesi, nel limite della spesa a tal fine sostenuta nell'anno 2009. Tale percentuale è ridotta al 50% per gli enti non in regola con gli obblighi di contenimento della spesa di personale previsti dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della legge n. 296/2006. 29, sono da ritenersi escluse dal limite tutte le spese di personale che trovano copertura in etero-finanziamenti. Non confluiscono nel limite altresì le spese per il personale assunto a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000;

RICHIAMATA altresì la DGR 1314 del 2013 con la quale è stata definita la dotazione organica dell'Ente Parco di Portofino nella misura che viene rappresentata nella tabella che segue:

	categorie	Dotazione organica vigente al 1/1/2013 *	modifiche	Nuova dotazione organica *	Dipendenti effettivi
Ente Parco Portofino (Delib. Consiglio E.P. n. 25 del 4.10.2013)	dirigente	1	0	1	1
	D	4 (3 D3 + 1 D1)	-1	3 (2 D3 + 1 D1)	3
	C	7	0	7	7
	B	0,75	-0,75	0	0
	Totale	12,75	-1,75	11	11

Dato atto che alla luce di quanto disposto dalle linee guida ministeriali la spesa massima potenziale dell'Ente Parco è pari ad € 448.872,77 =, come meglio specificato nella tabella che segue:

COSTO PERSONALE DOTAZIONE ORGANICA TEORICA *ex* DGR n. 1314-2013	
Stipendi Direttore	87.876,36 €
Oneri Direttore	23.445,41 €
Stipendi	243.127,33 €
Oneri su Stipendi	64.633,33 €

INAIL totale	1.655,02 €
IRAP totale	28.135,31 €
TOTALE	448.872,77 €

RILEVATO come tale spesa sia solo potenziale, in quanto non compatibile con le attuali regole di finanza pubblica e in ogni caso non sostenibile dal punto di vista finanziario, visto il trasferimento ordinario annuo assegnato da Regione Liguria; pur tuttavia non può non evidenziarsi come, nel corso degli anni, la spesa di personale dell'Ente Parco tenda sostanzialmente a ridursi, stante la riforma e la riorganizzazione ancora in atto, per la quale l'Ente Parco assolve alle sue funzioni istituzionali attraverso l'utilizzo di personale regionale assegnato in distacco funzionale e il riparto del costo della posizione dirigenziale tra più Enti Parco attraverso l'istituto della convenzione;

DATO ATTO che la riforma in atto ha comportato nei fatti e nelle disponibilità finanziarie un potenziamento del sistema dei parchi;

CONSIDERATO che:

- l'art. 29 bis c. 5 della l.r. n.12/95 che prevede l'applicazione agli Enti Parco e agli enti gestori delle disposizioni di cui all'articolo 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2005);

- l'art. 49 della l.r. n. 12/1995 che prevede: "*Eventuali modifiche alla pianta organica sono approvate dal Consiglio dell'Ente previa intesa con la Regione nei limiti degli stanziamenti di bilancio e in conformità ai principi di cui all'articolo 2 della legge n. 421/1992, come attuati dall'articolo 6 comma 3 del Decreto Legislativo n. 29/1993*";

- l'art. 7 (Assunzioni di personale da parte degli Enti del settore regionale allargato) della Legge regionale 24 dicembre 2010, n. 22 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale della Regione Liguria (Legge finanziaria 2011)" che testualmente recita: "*1. Fermo restando il rispetto di quanto disposto dall'articolo 9 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 (Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica), convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, è fatto divieto agli enti del settore regionale allargato, come individuato ai sensi dell'articolo 25 della legge regionale 24 gennaio 2006, n. 2 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale della Regione Liguria. Legge finanziaria 2006) e successive modifiche e integrazioni, di procedere ad assunzioni di personale a tempo determinato o indeterminato se non previa autorizzazione regionale. 2. La Giunta regionale definisce le modalità di attuazione del presente articolo. 3. Fermo restando il rispetto di quanto previsto dall'articolo 34 bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) e successive modifiche e integrazioni, le assunzioni autorizzate ai sensi del presente articolo possono aver luogo solo a seguito dell'esperimento di procedure di mobilità effettuate in riferimento al personale del settore regionale allargato e delle Comunità Montane. 4. Le assunzioni effettuate in violazione del presente articolo sono fonte di responsabilità amministrativa per i Direttori e i Dirigenti che le hanno disposte.*"

- le conseguenti linee guida adottate con deliberazione della Giunta Regionale n. 198/2011 in materia di assunzione di personale a tempo determinato o indeterminato di personale da parte degli enti del settore regionale allargato che prevedono: "*Tutti gli Enti del Settore regionale allargato, saranno tenuti a predisporre il proprio Piano assunzione annuale, trasmetterlo al Dipartimento competente per materia, ai fini dell'approvazione da parte della Giunta Regionale, anche a titolo di autorizzazione preventiva alle assunzioni, a valere esclusivamente per l'annualità di riferimento. .. omissis ...L'efficacia autorizzatoria del provvedimento della Giunta che approva il Piano cessa allo spirare dell'anno di riferimento"*;

VISTA la Deliberazione della Giunta della Regione Liguria n.874 del 05/10/2021 recante "Misure di riorganizzazione delle politiche di programmazione e di reclutamento del personale di ogni categoria e qualifica del personale del sistema regionale" che dispone quanto segue:

- tutte le assunzioni a tempo determinato e indeterminato di personale dirigente e delle categorie previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro degli enti destinatari delle presenti direttive, anche integralmente finanziate da fondi comunitari, ivi incluse quelle derivanti da processi di mobilità o da mobilità volontaria, devono essere preventivamente autorizzate dalla Regione Liguria a seguito di istruttoria congiunta effettuata dal Dipartimento competente e dalla Direzione Centrale Organizzazione, e devono essere previste nel Piano Triennale dei fabbisogni di personale ovvero nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), adottato in attuazione della normativa statale vigente e con il parere obbligatorio dell'organo di revisione economico – finanziaria;

- gli enti destinatari delle presenti direttive, nella predisposizione e nell'approvazione dei propri strumenti programmatori, devono:

  a. indicare la struttura di assegnazione del personale di qualifica dirigenziale di cui prevedono l'assunzione evitando di ricorrere ad assunzioni di personale dirigente da collocare in posizione di professionale o, ove il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato non consenta l'immediata attribuzione di una struttura, i tempi di assegnazione ad una struttura già esistente nell'organigramma;

  b. privilegiare le sostituzioni del personale dirigente cessato e motivare l'eventuale destinazione ad altre funzioni di personale dirigente già in servizio;

  c. individuare la destinazione del personale del comparto di cui si prevede l'assunzione, privilegiando le sostituzioni del personale cessato e motivando la destinazione ad altre funzioni di personale già in servizio;

  d. indicare i dati esposti nell'ultimo Conto annuale del personale presentato;

  e. indicare l'andamento dei costi di personale sostenuti nell'ultimo triennio e l'andamento delle cessazioni e delle assunzioni, anche a tempo determinato, avvenute nello stesso periodo in relazione al valore complessivo delle spese correnti e dei trasferimenti regionali;

  f. riportare le risultanze dell'ultimo bilancio di esercizio approvato;

VISTO il D.M. 17/03/2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento Funzione Pubblica ad oggetto "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" che prevede che le Regioni e i Comuni non siano più compresi tra gli Enti regolati dal turn over, ma su criteri di sostenibilità della spesa rispetto ai valori soglia fissati a livello nazionale;

VISTA la circolare del MEF - Ragioneria Generale dello Stato prot.45220 del 10/03/2021 ad oggetto: "Reclutamento di personale dirigenziale e non dirigenziale ai sensi dell'art.30 del D. Lgs. 165/2001" la quale rileva che, con decorrenza dalla vigenza del predetto D.M., la mobilità in entrata verso Regioni e Comune erode la capacità assunzionale degli Enti destinatari e ritenuto, quindi, per converso, che le corrispondenti mobilità in uscita non possano più essere considerate neutre in quanto incidono sui criteri di sostenibilità della spesa, rispetto ai valori soglia fissati a livello nazionale;

DATO ATTO che il predetto documento chiarisce che:

- "*La neutralità finanziaria della procedura di mobilità tra enti è garantita solo qualora le amministrazioni coinvolte nella procedura di mobilità siano soggette a regime limitativo assunzionale da turn over (e non configurato quale limite di spesa), per cui l'ente che riceve personale tramite procedure di mobilità non imputa gli oneri di tali nuovi ingressi alla quota di assunzioni normativamente prevista, mentre l'ente che cede personale non considera la cessazione per mobilità come equiparata a quelle fisiologicamente derivanti da collocamenti a riposo. La neutralità finanziaria è garantita per la pubblica amministrazione nel suo complesso e non rispetto al singolo ente (mobilità neutrale). Pertanto, trattandosi di disciplina limitativa comune agli enti in parola basata sul criterio del turn over, le amministrazioni che acquisiranno in mobilità personale proveniente dal medesimo comparto potranno considerare tali assunzioni neutrali ai fini della finanza pubblica. Ciò significa che l'amministrazione che cede l'unità di personale in mobilità non potrà utilizzare (ex. articolo 14, comma 7, del decreto legge n. 95/2012) le corrispondenti economie da cessazione per alimentare il budget assunzionale destinato a nuove assunzioni dall'esterno (ma può sostituire il personale ceduto attivando analoga procedura di mobilità in entrata, purché neutrale ossia intercorrente con una amministrazione pubblica soggetta al turn over). L'amministrazione che acquisisce la predetta unità di personale in mobilità non dovrà imputare il relativo onere a valere sulle proprie facoltà assunzionali nel caso, invece, di un regime limitativo delle assunzioni non basato sul turn over ma su criteri di sostenibilità finanziaria, la mobilità non può considerarsi neutrale a livello finanziario, venendo meno i presupposti che ne giustificavano la neutralità in ragione del diverso meccanismo del turn over (cfr. Sezione controllo Lombardia 74/2020/PAR e Sezione controllo Umbria 110/220/PAR).*";

PRESO ATTO che la Regione Liguria con il nuovo sistema delineato dall'intervento normativo di cui all'articolo 33, commi 1, 1-bis e 2, del decreto legge n. 34 del 2019, risulta assoggettata al nuovo principio in materia di facoltà assunzionali basato sulla sostenibilità finanziaria, in sostituzione del precedente criterio fondato sul turn over, introducendo una nuova disciplina maggiormente flessibile per il reclutamento di personale e pertanto con la mobilità in entrata delle unità di personale proveniente dagli enti parco il relativo costo non può essere considerato neutro e pertanto viene erosa la capacità assunzionale della Regione a seguito della mobilità in entrata avvenuta;

RITENUTO pertanto che la mobilità del personale degli Enti Parco verso la Regione non sia neutra dal punto di vista finanziario, in quanto sono interessati due enti sottoposti a diversi regimi di limitazione delle spese di personale – turn over per Ente Parco, sostenibilità finanziaria per la Regione - e che pertanto l'erosione della capacità assunzionale della regione comporta per converso lo sblocco del turn over per l'Ente Parco, ciò nel rispetto dei limiti assunzionali dei singoli e enti e dei vincoli generali di finanza pubblica;

ACCLARATO il potere di coordinamento ed indirizzo in materia di vincoli assunzionali della Regione nei confronti dei propri enti strumentali che viene esercitato in forza di legge con le DGR sopra richiamate;

CONSIDERATO che:

- a seguito delle politiche di riordino del personale degli Enti Parco attualmente non vi sono unità di personale finanziate con i contributi ordinari previsti dalla L. 12/1995, se non parte del costo della convenzione relativa al personale dirigente, a seguito del passaggio diretto verso Regione Liguria di tre unità di personale di categoria "D" e due unità di personale di categoria "C" con decorrenza 01/01/2021;

- che il Parco Naturale regionale di Portofino è impegnato nell'attuazione e di progetti europei ammessi a finanziamento che prevedono attività sia specialistiche che a carattere temporaneo;

RILEVATO in particolare, che l'art. 14-bis del DL 28.01.2019 n.4 che interviene sulla disciplina vigente in materia di facoltà assunzionali, modificando l'art. 3 del decreto-legge n.90/2014 modificando il comma 5, ha previsto la possibilità per le Regioni e gli Enti locali di cumulare le risorse destinate alle assunzioni a tempo indeterminato per un arco temporale non superiore a cinque anni (in luogo dei tre anni attualmente previsti), utilizzando, altresì, i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente;

CONSIDERATO che alla capacità assunzionale c.d. "*di competenza",* gli enti possono sommare i resti delle pregresse capacità assunzionali, secondo quanto previsto dall'art. 3, comma 5, del decreto-legge n. 90/2014 come modificato dall'art. 14-bis della Legge n. 26/2019, di conversione del decreto legge n. 2/2019, a norma del quale 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. Come sancito dalla Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, con deliberazione n.28/SEZAUT/2015/QMIG del 22 settembre 2015, il riferimento al "triennio precedente" (da intendersi ora come quinquennio) va interpretato in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni. Il giorno da cui si deve calcolare il triennio (rectius quinquennio) dei resti utilizzabili è il primo giorno del primo anno della programmazione triennale alla quale si fa riferimento (deliberazione n.68/2017 del 10 maggio 2017, Corte dei Conti, sezione di controllo per la Campania). Decorso il triennio (rectius quinquennio), la capacità assunzionale maturata e non utilizzata viene definitivamente persa;

RILEVATO che nell'ultimo quinquennio sono cessate le seguenti unità di personale a tempo indeterminato con un risparmio per l'Ente determinato in € 342.167,22.= :

N.D.	Profilo professionale	Cat.	Modalità di cessazione	Decorrenza	Costo anno 2022		
					Tabellare	Oneri riflessi	TOTALE
1	Istruttore tecnico	C5	Pensionamento	01/01/2018	25.819,71	9.190,78	35.010,50
2	Istruttore Amministrativo	C6	Pensionamento	27/10/2020	26.316,13	9.373,77	35.689,90

3	Istruttore Tecnico	C6	Pensionamento	31/12/2020	26.316,13	9.373,77	35.689,90
4	Istruttore Tecnico	C6	Pensionamento	21/01/2021	26.316,13	9.373,77	35.689,90
5	Funzionario Amministrativo	D6	Passaggio diretto Regione Liguria	01/01/2021	32.560,79	11.599,07	44.159,86
6	Funzionario Tecnico	D4	Passaggio diretto Regione Liguria	01/01/2021	29.739,93	10.591,21	40.331,14
7	Funzionario Tecnico part time 50%	D7	Passaggio diretto Regione Liguria	01/01/2021	34.701,79	12.363,64	47.065,40
8	Istruttore Amministrativo	C6	Passaggio diretto Regione Liguria	01/01/2021	26.316,13	9.373,77	35.689,90
9	Agente di polizia Guardiaparco	C3	Passaggio diretto Regione Liguria	01/01/2021	24.221,31	8.619,41	32.840,72
TOTALE COSTO CESSATI PERIODO 2017-2021 (A)					252.308,05	89.859,19	342.167,22

CONSIDERATO che le nuove assunzioni, previste dal 2023, saranno coperte attraverso l'utilizzo dell'istituto della mobilità o ricorrendo a graduatorie di concorsi banditi da altri enti del sistema parchi, saranno integralmente finanziate da risorse proprie dell'Ente Parco sulla base dei documenti di programmazione finanziaria;

DATO ATTO che la Regione Liguria nell'ambito del proprio potere di indirizzo e controllo nei confronti dei propri enti strumentali ha adottato la già citata deliberazione n. 874/2021 con la quale è stata espressa esplicita direttiva volta alla verifica e al controllo della spesa di personale degli enti appartenenti al settore regionale allargato stabilendo in particolare che "tutte le assunzioni a tempo determinato e indeterminato, di personale dirigente e delle categorie previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro degli enti destinatari delle presenti direttive, anche integralmente finanziate da fondi comunitari, ivi incluse quelle derivanti da processi di mobilità o da mobilità volontaria, devono essere preventivamente autorizzate dalla Regione Liguria a seguito di istruttoria congiunta effettuata dal Dipartimento competente e dalla Direzione Centrale Organizzazione, e devono essere previste nel Piano Triennale dei fabbisogni di personale ovvero nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), adottato in attuazione della normativa statale vigente e con il parere obbligatorio dell'organo di revisione economico – finanziaria;"

ACCERTATA la necessità, per l'anno 2022, di reclutare personale con contratti di lavoro flessibile e a tempo determinato al fine di far fronte agli impegni afferenti i progetti finalizzati, nonché al processo di riorganizzazione e attivazione di nuovi servizi;

PRESO ATTO che l'art. 50 del CCNL Funzioni Locali prevede che 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 (omissis…) Le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal D. Lgs. n. 81/2015, sono:

a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;

b) particolari necessità di enti di nuova istituzione;

c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;

d) stipulazione di contratti a tempo determinato per il conferimento di supplenze al personale docente ed educativo degli enti locali;

e) stipulazione di contratti a tempo determinato per l'assunzione di personale da adibire all'esercizio delle funzioni infungibili della polizia locale e degli assistenti sociali;

f) personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;

g) realizzazione di eventi sportivi o culturali di rilievo internazionale;

h) proroghe dei contratti di personale a tempo determinato interessato dai processi di stabilizzazione;

PRESO ATTO di quanto evidenziato nel dettaglio del PIAO in ordine alle spese di personale, con specifica dei profili, della tipologia di contratto e delle fonti di finanziamento;

DATO ATTO che l'Ente Parco intende stipulare contratti a tempo determinato riconducibili alle esenzioni da limiti quantitativi di cui ai punti a) ed f) sopra riportati;

RILEVATO che dal Bilancio 2021, approvato e nelle more della sua efficacia, si evince un sostanziale e consolidato equilibrio economico – finanziario;

Considerato che per l'attuazione della proposta del piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024 l'Ente dovrà sostenere una spesa come determinata nei prospetti della proposta di PIAO e di seguito riepilogata:

Esercizio 2022	Esercizio 2023	Esercizio 2024
€ 213.241,99	€ 368.783,42	€ 185.361,18

di cui per assunzioni a tempo indeterminato

Esercizio 2022	Esercizio 2023	Esercizio 2024
€ 0,00	€ 143.810,82	€ 143.810,82

DATO ATTO che:

- questo Ente non è obbligato ad assolvere gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 con indicato nel Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2022-2024;

- questo Ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;

- il piano occupazionale 2022-2024 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;

- che la presente proposta dovrà essere trasmessa al Revisore Unico per la resa del parere di competenza;

RICHIAMATO il decreto del Presidente dell'Ente n. 20 del 29 settembre 2022 di adozione della proposta di Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2022/2024;

ACQUISITI:

- il parere favorevole espresso dal Revisore Unico del Conto con verbale n. 4/2022 del 24 ottobre 2022 in ordine alla sezione 3 – Organizzazione e capitale umano, Sottosezione 3.4 – Piano triennale dei fabbisogni del Personale;

- dal direttore dell'Ente in merito alla regolarità tecnica e amministrativa dell'art. 50 della legge regionale n. 12/1955 e dall'art. dello Statuto dell'Ente;

- dal Responsabile del servizio Finanziario e del Personale in merito alla regolarità contabile e alla copertura finanaziaria;

RITENUTO di procedere in merito;

DELIBERA

1) di approvare, ai sensi dell'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui al Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), secondo lo schema definito con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione
concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, che allegato alla presente deliberazione ne costituisce parte integrante e sostanziale;

2) di escludere dall'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettere da a) a g), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;

3) di dare atto che il PIAO 2022/2024 contiene il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022-2024, nel rispetto dei vincoli finanziari e anche dei vincoli in materia di assunzioni a tempo determinato, in coerenza degli obiettivi generali e le priorità strategiche dell'Ente;

4) di trasmettere il PIAO alla Regione Liguria per l'approvazione ai sensi dell'art. 5 della legge regionale n. 4 del 6/4/2022 e della deliberazione di Giunta Regionale n. 925 del 30/9/2022;

5) di pubblicare, ad intervenuta approvazione da parte della Regione Liguria, il Piano integrato di Attività e Organizzazione 2022 – 2024 sul portale dedicato messo a disposizione dal Dipartimento della Funzione Pubblica per la consultazione dei documenti di programmazione da parte di tutti i cittadini;

6) di richiedere alla Regione Liguria, ai sensi della legge regionale 24 dicembre 2010, n. 22 e delle DGR n.ri 198/2011 e 874/2021, la preventiva autorizzazione all'assunzione del

personale di cui alla Sezione 3-Organizzazione e capitale umano, Sottosezione 3.4 – Piano triennale dei fabbisogni del Personale.

Letto, confermato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
(F.to Matteo VIACAVA)

IL DIRETTORE
(F.to Dott. Federico MARENCO)

DIVENUTA ESECUTIVA AI SENSI DI LEGGE

Il presente atto è esecutivo in quanto non soggetto a controllo ai sensi dell'art. 30 della l.r. 12/1995 12 come modificato dall'art. 2 della l.r. n. 16/2009

IL FUNZIONARIO
(D.ssa Marcella Maschio)

COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE AD USO AMMINISTRATIVO

S.Margherita Ligure

IL FUNZIONARIO
(F.to D.ssa Marcella Maschio)

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che la presente deliberazione è posta in pubblicazione all'Albo Pretorio dell'Ente Parco di Portofino il giorno 29-11-2022 e vi rimarrà affissa fino al 14-12-2022 consecutivamente.

Lì 29-11-2022

IL FUNZIONARIO
(F.to (D.ssa Marcella Maschio)