

PARCO DELLE OROBIE BERGAMASCHE
Viale Libertà 21
24021 - Albino

ORIGINALE

DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI GESTIONE

VERBALE DI DELIBERAZIONE

N.42 *Reg. Deliberazioni*

Il giorno **diciotto** del mese di **luglio** dell'anno **duemiladiciannove** alle ore **18,00** nella sede del Parco, a seguito di inviti scritti recapitati nei termini regolamentari, si è riunito il **CONSIGLIO DI GESTIONE**.

Assume la presidenza il Presidente del Parco Yvan Caccia

E' presente il direttore dr. Mauro Villa

Assiste il Segretario dr.ssa Elena Ruffini

Risultano:

1. Yvan Caccia – Presidente	Presente
2. Alessandra Salvi	Assente
3. Antonio Gervasoni	Presente
4. Mario Cominelli	Presente
5. Franco Belingheri	Presente
Totale presenti:	4

Il Presidente, riconosciuta la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita gli intervenuti a deliberare sul seguente oggetto:

"APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DEL PERSONALE 2020-2022 E DEL PIANO ANNUALE DI FABBISOGNO 2020. "

IL CONSIGLIO DI GESTIONE

PREMESSO CHE:

- 1) Ai sensi dell'art. 6 commi 2, 3 e 6 del D. Lgs. n. 165/2001, come da ultimo modificato dal D. Lgs. 25 maggio 2017 n. 75, si dispone:

Comma 2: *"allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili a perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, 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 ai sensi dell'art. 6 ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'art. 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'art. 35 comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente".*

Comma 3: *"In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmatici e secondo le linee di indirizzo di cui all'art. 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'art. 2, comma 10-bis, del decreto 6 luglio 2012, n. 95, convertito con modificazioni dalla legge 7 agosto 2012 n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite dalla legislazione vigente".*

Comma 6: *"Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale".*

- 2) il D. Lgs. 75/2017 muta completamente la logica e la metodologia che le amministrazioni devono seguire nell'organizzazione e nella definizione del proprio fabbisogno di personale, definendone gli indirizzi metodologici con Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 8 maggio 2018, di seguito riassunti:
 - a) il piano triennale dei fabbisogni del personale deve svilupparsi nel rispetto dei vincoli finanziari; ne deriva che non hanno più valore le piante organiche previgenti e che l'individuazione degli organigrammi del personale devono essere coerenti con le effettive possibilità di spesa e in particolare, nel caso del Parco, con il rispetto della soglia di spesa per il personale sostenuta nel 2008;
 - b) occorre definire i fabbisogni prioritari in relazione alle politiche di governo, individuando le vere professionalità infungibili;
 - c) si deve privilegiare il potenziamento delle funzioni istituzionali piuttosto che quello delle funzioni di supporto;
 - d) va garantito in ogni caso il rispetto della disciplina in tema di anticorruzione;
 - e) le caratteristiche qualitative (professionalità e competenze) e quantitative (numero dei funzionari addetti alle diverse mansioni) del fabbisogno di personale si devono basare sulle esigenze effettive, possibilmente basate su analisi dei fabbisogni standard e analisi predittive sulle cessazioni di personale;

RICHIAMATI:

- la propria deliberazione n. 40 del 11.07.2019, con la quale si condividevano e si facevano propri i contenuti della relazione del Direttore denominata Assetto del personale dell'Ente e definizione del

fabbisogno – giugno 2019" (atto n. 1/2019 - Prot. 1192), quest'ultima allegata al presente atto;
- la Deliberazione di Comunità del Parco n. 10 in data odierna, immediatamente eseguibile, con la quale si esprimeva parere positivo all'adozione del Piano del fabbisogno del personale per il periodo 2020-2022, così come indicato nella predetta relazione;

Udita la disamina del Presidente e preso atto che:

- a) la somma da considerare quale vincolo riferito alle spese di personale sostenute nell'anno 2008 ammonta a € 243.726,82;
- b) la spesa presunta di personale da sostenere per il 2020 ammonta a € 235.287,93, attestandosi pertanto regolarmente sotto la soglia di cui al precedente punto a) per uno scarto di € 8.438,89, così ripartita :

Spese per personale a tempo determinato:	euro	22.769,28
Spese per personale a tempo indeterminato:	euro	160.180,27

Alle suddette somme occorre inoltre aggiungere:		
la spesa per il direttore (lavoro autonomo):	euro	33.394,48
la spesa per il Segretario, prevista con contratto di collaborazione:	euro	20.916,00
la spesa per il personale in convenzione:	euro	14.000,00

Oneri non rientranti dal vincolo (rinnovi contrattuali e oneri riflessi)	euro	-15.972,10
---	-------------	-------------------

- c) non è possibile pertanto procedere ad ulteriori assunzioni nel triennio 2020-2022 rispetto a quanto già in essere (considerando gli oneri derivanti dall'assunzione a tempo determinato e la convenzione con la Comunità Montana Valle Imagna), data la capacità assunzionale residua ammontante a soli € 8.438,89;

Considerato che:

- d) il razionale impiego delle risorse umane è un obiettivo delle pubbliche amministrazioni, per assicurare un ottimale livello qualitativo e quantitativo dei servizi erogati mantenendo la spesa entro limiti compatibili con le risorse disponibili;
- e) la programmazione triennale deve essere collegata al monitoraggio della funzionalità della struttura organizzativa e della consistenza quali-quantitativa degli organici per verificarne l'adeguatezza in relazione agli obiettivi dell'ente;

Preso atto:

- della certificazione del Responsabile Finanziario – parere R.F. n. 7/2019 di cui al prot. 1286 del 3 luglio 2019, attestante il rispetto del vincolo di cui all'art. 1 comma 562 della legge 27 dicembre 2006 n. 296;
- delle dichiarazioni del Direttore e del Responsabile Finanziario attestanti l'insussistenza di personale in soprannumero o di eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D. lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e smei entrambe rese in data 12 luglio 2018;
- del parere del Revisore dei conti – atto n. 11 prot. 1325 del 8 luglio 2019;

Visti infine:

- il Testo Unico delle leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali, approvato con Decreto Legislativo n. 267 del 18 agosto 2000;
- lo Statuto;
- gli allegati pareri favorevoli espressi ai sensi dell'art. 49, comma 1 del D. Lgs. 267 del 18.08.2000;

Con voti unanimi, espressi ai sensi di legge;

DELIBERA

- 1) Di approvare le considerazioni espresse in narrativa;
- 2) Di dare atto che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'articolo 33, comma 1, del d.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale.
- 3) Di approvare definitivamente il Piano dei Fabbisogni del personale per il triennio 2020-2022 e il Piano annuale del fabbisogno 2020, così come dettagliato nella relazione del Direttore denominata "Assetto del personale dell'Ente e definizione del fabbisogno - giugno 2019" (atto n. 1/2019 – Prot. 1192), allegato alla presente deliberazione quale parte indispensabile ed integrante;
- 4) Di dare atto che la spesa relativa al fabbisogno di personale di cui al presente atto troverà copertura finanziaria negli stanziamenti del bilancio di previsione 2020-2022;
- 5) Di dare atto che resta salva e impregiudicata la possibilità di modificare in qualsiasi momento la presente programmazione triennale del fabbisogno di personale e quella annuale qualora si verificassero esigenze tali da determinare modifiche del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione;
- 6) Di trasmettere copia della presente deliberazione:
 - a. alle OO.SS., ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 7 del CCNL1/04/1999;
 - b. alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione pubblica, a norma dell'art. 6-ter comma 5 del D. Lgs. 165/2001, introdotto dall'art. 4 comma 3 del D. Lgs. 75/2017;
- 7) Di disporre la pubblicazione del presente atto e di ogni suo allegato all'albo pretorio dell'ente e nella sezione "Amministrazione Trasparente";

DELIBERA

Di dichiarare la presente immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 4° comma del D. Lgs. 267/2000.

PARCO DELLE OROBIE BERGAMASCHE

ALBINO

Allegato alla deliberazione C.d.G. numero 42 del 18.07.2019

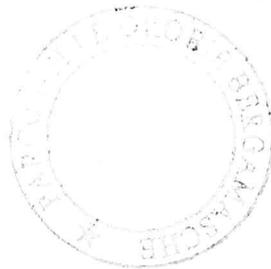
OGGETTO: Parere di regolarità tecnica e contabile (art. 49, comma 1 del T.U.E.L. approvato con Decreto Legislativo n. 267 del 18 agosto 2000)

Sulla proposta di deliberazione da porre nella seduta del Consiglio di Gestione del 18.07.2019,
avente per oggetto:

"APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DEL PERSONALE 2020-2022 E DEL PIANO ANNUALE DI FABBISOGNO 2020. "

Si esprimono i seguenti parere favorevoli in ordine alla:

a) Regolarità Tecnica



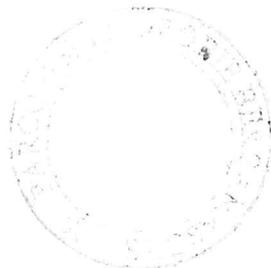
IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
dr. Mauro Villa

b) Regolarità contabile

APPONE

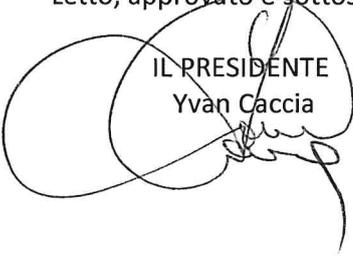
IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
dr.ssa Elena Ruffini

18.07.2019



Letto, approvato e sottoscritto:

IL PRESIDENTE
Yvan Caccia



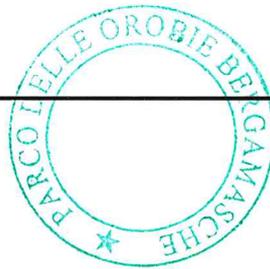
IL SEGRETARIO
Dr.ssa Elena Ruffini



PUBBLICAZIONE ALL'ALBO PRETORIO

La presente deliberazione, ai fini della pubblicità degli atti e della trasparenza dell'azione amministrativa, è stata pubblicata all'Albo Pretorio dell'Ente per 15 giorni consecutivi dal **22 LUG. 2019**

IL SEGRETARIO
dr.ssa Elena Ruffini



ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è immediatamente ~~esecutiva~~, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D. Lgs. 267/2000

ESEGUIBILE

IL SEGRETARIO

dr.ssa Elena Ruffini



Parco delle Orobie bergamasche

Ente di diritto pubblico

D.Lgs. 75/2017

Assetto del personale dell'Ente e definizione del fabbisogno 2020 - 2022

Giugno 2019

1. LA PIANTA ORGANICA PREVIGENTE

Come più volte richiamato nelle relazioni connesse ai diversi adempimenti in tema di bilancio, l'assetto tecnico-gestionale del Parco è fortemente condizionato dalla carenza di risorse umane, conseguente alla estrema cautela con la quale l'amministrazione del Parco ha ritenuto di affrontare l'argomento "assunzioni", nella convinzione di dover contenere al massimo il reperimento di personale di ruolo. Tale azione, attuata in anni in cui altri enti procedevano con maggiore libertà, a causa del mutato quadro normativo si ripercuote oggi negativamente sull'efficienza del Parco.

Il superamento del concetto di pianta organica, avvenuto con la legge 7 agosto 2015 n. 124 (c.d. legge Madia), sostituito dal piano triennale dei fabbisogni di personale, oltre ai vincoli di contenimento spesa imposti dalla vigente normativa, lascia al Parco ben poco margine, dovendosi ora considerare la situazione di fatto come punto di arrivo, oltre al quale non è possibile ulteriore significativo spazio di manovra.

2. LA GIA' AVVENUTA RIDUZIONE DELLE COLLABORAZIONI IMPROPRIE

In passato si era fatto ampio ricorso ad incarichi di collaborazione professionale, coordinata e continuativa, a progetto, di servizio e di staff; ciò, se da un lato ha tamponato in modo semplice ed immediato diverse esigenze, ha comportato costi spesso maggiori e soprattutto non ha consentito la crescita del personale dell'ente; per tali motivi e anche grazie al mutato quadro normativo, nel 2012-2014 si è provveduto ad eliminare tutti i rapporti di collaborazione ad esclusione di quello inerente il segretario dell'ente. In particolare, la completa ristrutturazione del personale del Parco è avvenuta con le seguenti deliberazioni di Consiglio di Gestione:

- n.29 del 19 luglio 2012, avente come oggetto: *Ristrutturazione dell'organizzazione degli uffici e programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2012 – 2014*, a seguito della quale si è drasticamente ridotta la spesa per personale azzerando la maggior parte delle collaborazioni in essere;
- n.24 del 10 luglio 2014, avente come oggetto: *Modifica deliberazione del consiglio di gestione n.29 del 19.7.2012 avente per oggetto: "Ristrutturazione dell'organizzazione degli uffici e programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2012 - 2014" e provvedimenti conseguenti*, con la quale è stata riformulata la pianta organica del Parco provvedendo ad azzerare le ultime due collaborazioni ancora in essere nell'ufficio tecnico del Parco.

A seguito degli atti sopra citati, l'unica collaborazione ancora in essere è quella del Segretario dell'ente, espressamente previsto dallo statuto.

Il direttore del Parco, previsto obbligatoriamente per legge e disciplinato dallo statuto dell'ente (cfr.artt.17, 18 e 19), dal 2006 ad oggi è un professionista esterno titolare di partita IVA (lavoratore autonomo sottoposto al regime forfettario a decorrere dall'anno 2019); occorre evidenziare che la

legge quadro sulle aree protette lombarde, la L.R. 86/83 e s.m.i., all'articolo 22quater comma 1, dispone che il direttore debba essere incaricato a tempo determinato:

L'incarico di direttore è conferito con contratto di diritto privato, che ne stabilisce anche la durata, compresa fra tre e cinque anni; l'incarico è rinnovabile. In ogni caso, il direttore resta in carica fino al conferimento dell'incarico al nuovo direttore.

Non è pertanto necessario che il direttore sia un dipendente dell'ente. Qualora ricorra invece quest'ultimo caso, il medesimo articolo, al comma 2, dispone che:

Quando l'incarico di direttore è conferito a dirigenti o funzionari con qualifica immediatamente inferiore a quella dirigenziale, in possesso del diploma di laurea, già dipendenti dell'ente, la sottoscrizione del contratto a tempo determinato comporta la novazione del rapporto di lavoro in atto. Alla cessazione del contratto a tempo determinato, salvo che quest'ultima sia dovuta a giusta causa di licenziamento, il dipendente è riassunto automaticamente nella posizione giuridica in godimento prima della sottoscrizione del contratto a termine con conservazione dell'anzianità complessivamente maturata ai fini del trattamento giuridico, economico, di quiescenza e di previdenza.

-Il segretario dell'ente è pure previsto per statuto (art.20) a tempo determinato; nel caso in cui, come allo stato di fatto, non siano presenti idonei titolari di posizione organizzativa, ad esso compete anche la gestione amministrativa, contabile e finanziaria dell'ente, oltre al rilascio dei pareri di conformità e di regolarità contabile (art.20 comma 3). Al segretario sono attribuite le responsabilità di legge in tema di anticorruzione e trasparenza. Come già detto, il segretario è incaricato con contratto di collaborazione.

Occorre sottolineare che, in assenza di posizioni organizzative, direttore e segretario hanno la responsabilità di tutti gli atti e che, in particolare, al direttore fa capo la responsabilità di tutte le spese del Parco fatti salvi i contributi erogati dal Consiglio di Gestione, la gestione dell'economato ed i pochi atti di spesa di competenza del servizio finanziario.

Sia l'individuazione del direttore, sia quella del segretario, a norma degli artt.14, 18 e 20 dello statuto dell'Ente Parco, è prerogativa del presidente; la durata di tali incarichi, sempre a norma di statuto, non può andare oltre la durata del mandato del presidente. L'attuale amministrazione doveva scadere il 26 gennaio 2017, tuttavia il mandato dei presidenti di tutti i parchi lombardi è stato prorogato da Regione Lombardia con la legge regionale 26/2017 di riforma delle aree protette regionali; tale proroga, dapprima scadente "non oltre" il 30 giugno 2019 ai sensi dell'art. 16 c. 1 bis della legge 28/2016 è ora stato ulteriormente differito a "non oltre" il 31/10/2019 per effetto di un recente emendamento avvenuto con L.R. 8 del 17.05.2019.

E' di tutta evidenza l'ovvia considerazione circa l'inadeguatezza di un numero tanto basso di dipendenti alla gestione di un'area protetta complessa, coinvolgente tre comunità montane e 44 comuni, assai ampia (estesa su circa 70.000 ettari) e comprendente anche 8 ZSC ed una vastissima ZPS. Negli ultimi anni si è finalmente assistito allo sviluppo dei progetti del Parco, progettati dal personale del Parco e da essi gestiti, con significativo aggravio dei carichi di lavoro. L'affastellarsi di numerose nuove incombenze di natura burocratica (Trasparenza, Anticorruzione, adempimenti connessi alla realizzazione di OO.PP. o agli appalti, Sicurezza Informatica, informatizzazione dei procedimenti, GDPR ecc.) ha ulteriormente appesantito il lavoro dei pochi dipendenti in misura tale da rendere necessario il ricorso a personale a tempo determinato e part-time, stante il predetto blocco delle nuove assunzioni; i nuovi adempimenti sono stati affrontati anche mediante redistribuzione delle diverse incombenze sul personale esistente (talora purtroppo sprovvisto di appropriate competenze tecniche) ovvero ricorrendo nei casi di impossibile soluzione alternativa (Sicurezza sul lavoro, Sicurezza Informatica, GDPR) ad individuazione delle necessarie competenze all'esterno, conferendo incarichi di servizio.

Prima del 2009 il Parco non aveva alcun dipendente assunto con contratto a tempo indeterminato; in tale anno si procedette tramite concorso alla assunzione di due dipendenti in ruolo, a tempo pieno e indeterminato, un tecnico ed un amministrativo; solo due funzionari per prudenza e

risparmiare risorse: gli amministratori del Parco furono avvertiti dei rischi insiti in tale atteggiamento prudentiale ma ritennero predominante la cautela. A posteriori, è facile affermare che proprio questa è stata la scelta che ha influito in modo più pesante sulle effettive possibilità di strutturare l'assetto del personale. La legge finanziaria 2007 aveva infatti introdotto il blocco delle nuove assunzioni; all'art.1 comma 562, la legge 296/2006 (più volte modificata nei punti inerenti alle assunzioni: prima dal comma 121 dell'art. 3. L. 24 dicembre 2007, n.244 e poi dal comma 10 dell'art. 14, D.L. 31 maggio 2010, n. 78) afferma infatti che:

Gli enti di cui al primo periodo possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno

Il D.Lgs. 75/2017 introduce in questo quadro ulteriori novità, meglio precisate e dettagliate con la circolare del Dipartimento della funzione pubblica 23 novembre 2017, n. 3/2017 - *Indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato* e dalle *Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*, approvate con Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 8 maggio 2018.

3. GLI INCARICHI DI COLLABORAZIONE NEL SETTORE PUBBLICO¹

Ai sensi del combinato disposto dell'art. 7, comma 5 -bis, del decreto legislativo n. 165/2001 e dell'art. 22, comma 8, decreto legislativo n. 75 del 2017, dal 1° luglio 2019² entrerà in vigore il divieto di stipulare i contratti di collaborazione coordinata e continuativa ivi previsti, da intendersi come riferito a quella tipologia di contratti sottoscritti a partire da quella data e non già a quelli sottoscritti antecedentemente, anche laddove dispieghino i propri effetti in periodo successivo alla suddetta data.

Occorre ricordare che il divieto per le pubbliche amministrazioni di stipulare contratti di collaborazione coordinata e continuativa, che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro, era già previsto dall'art. 2, comma 4, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

Tale comma recita: "4. ... Dal 1° gennaio 2017 è comunque fatto divieto alle pubbliche amministrazioni di stipulare i contratti di collaborazione ..."

In attuazione, quindi, della suddetta previsione normativa, l'art. 5 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 interviene sull'articolo 7 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, introducendo disposizioni normative in materia di incarichi di collaborazione e previsioni di coordinamento normativo.

Con l'aggiunta del comma 5 -bis, dunque, **viene data attuazione al divieto per le amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione coordinati e continuativi caratterizzati dall'eterodirezione della prestazione con riferimento ai tempi e ai luoghi di lavoro**. Secondo la disposizione, in caso di violazione del prescritto divieto, i contratti posti in essere sono nulli e determinano responsabilità erariale e i dirigenti sono, altresì, responsabili

¹ Nel testo che segue, ove non diversamente indicato si riportano in corsivo gli estratti dalla circolare 23 novembre 2017, n. 3/2017 - *Indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato del Dipartimento della funzione pubblica*.

² il termine inizialmente previsto per il 1° gennaio 2018 è stato spostato dapprima al 1 gennaio 2019 per effetto della legge di bilancio per il 2018 e poi al 1 luglio 2019, come previsto dalla L. 145/2018 (c.d. *Finanziaria per l'anno 2019*).

Resta ferma la disciplina in materia di incarichi di collaborazione prevista dall'art. 7, commi 6 e seguenti, del decreto legislativo n. 165/2001 e il principio generale secondo cui le amministrazioni sono chiamate ad evitare comportamenti elusivi del disposto normativo.

A seguito delle modifiche apportate dalle nuove disposizioni normative, fermo restando il predetto divieto, per specifiche esigenze cui non possono far fronte con personale in servizio, le amministrazioni pubbliche possono conferire esclusivamente incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, ad esperti di particolare e comprovata specializzazione anche universitaria, in presenza dei presupposti di legittimità indicati dalla stessa disposizione.

*Nell'ambito degli incarichi consentiti, **le amministrazioni potranno sottoscrivere, quindi, contratti di collaborazione che non abbiano le caratteristiche di eterorganizzazione vietate all'art. 7, comma 5 -bis, decreto legislativo n. 165/2001 e che rispettino i requisiti dell'art. 7, comma 6 del medesimo decreto legislativo.***

Per comodità si riportano di seguito i commi citati del D.Lgs.165/2001:

Dlgs 165/2001 art.7 comma 5-bis: È fatto divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro. I contratti posti in essere in violazione del presente comma sono nulli e determinano responsabilità erariale. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente comma sono, altresì, responsabili ai sensi dell'articolo 21 e ad essi non può essere erogata la retribuzione di risultato. Resta fermo che la disposizione di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, non si applica alle pubbliche amministrazioni.

Dlgs 165/2001 art.7 comma 6: Fermo restando quanto previsto dal comma 5-bis, per specifiche esigenze cui non possono far fronte con personale in servizio, le amministrazioni pubbliche possono conferire esclusivamente incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, ad esperti di particolare e comprovata specializzazione anche universitaria, in presenza dei seguenti presupposti di legittimità:

- a) l'oggetto della prestazione deve corrispondere alle competenze attribuite dall'ordinamento all'amministrazione conferente, ad obiettivi e progetti specifici e determinati e deve risultare coerente con le esigenze di funzionalità dell'amministrazione conferente;*
- b) l'amministrazione deve avere preliminarmente accertato l'impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse umane disponibili al suo interno;*
- c) la prestazione deve essere di natura temporanea e altamente qualificata;*
- d) devono essere preventivamente determinati durata, oggetto e compenso della collaborazione; non è ammesso il rinnovo; l'eventuale proroga dell'incarico originario è consentita, in via eccezionale, al solo fine di completare il progetto e per ritardi non imputabili al collaboratore, ferma restando la misura del compenso pattuito in sede di affidamento dell'incarico.*

Si prescinde dal requisito della comprovata specializzazione universitaria in caso di stipulazione di contratti di collaborazione per attività che debbano essere svolte da professionisti iscritti in ordini o albi o con soggetti che operino nel campo dell'arte, dello spettacolo dei mestieri artigianali o dell'attività informatica nonché a supporto dell'attività didattica e di ricerca, per i servizi di orientamento, compreso il collocamento, e di certificazione dei contratti di lavoro di cui al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, purché senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, ferma restando la necessità di accertare la maturata esperienza nel settore. Il ricorso ai contratti di cui al presente comma per lo svolgimento di funzioni ordinarie o l'utilizzo dei soggetti incaricati ai sensi del medesimo comma come lavoratori subordinati è causa di responsabilità amministrativa per il dirigente che ha stipulato i contratti.

In sintesi, alla luce di quanto sopra esposto:

1. a partire dal 1° luglio 2019 sono vietati nuovi contratti di collaborazione coordinata e continuativa a tamponamento di mansioni che dovrebbero essere svolte da dipendenti;
2. anche dopo il 1° luglio 2019 è possibile sottoscrivere contratti di collaborazione temporanei, non rinnovabili, che presuppongono elevata specializzazione, *che non abbiano le*

caratteristiche di eterorganizzazione, che abbiano durata precisa prorogabile solo in via eccezionale, limitatamente a funzioni che non possono essere svolte da dipendenti.

Conseguentemente:

1. bene ha fatto il Parco ad annullare da anni tutti gli incarichi di collaborazione coordinata e continuativa o analoghi, che avevano comunque caratteristiche tali da presupporre una postazione fissa, un orario di lavoro e lo svolgimento di mansioni tipiche di un dipendente (es.: segreteria dell'ente, istruttoria di pratiche autorizzative di competenza ecc.);
2. è fatta salva la sottoscrizione di contratto di collaborazione per acquisire il segretario dell'ente, il quale essendo nominato dal presidente del Parco non può avere incarico di durata superiore al mandato del presidente medesimo; a questo riguardo, per comodità, si allega schema di contratto che potrà essere utilizzato per formalizzare incarico al segretario alla scadenza dell'attuale amministrazione del Parco.

4. SUPERAMENTO DEL PRECARIATO

L'art. 20, comma 2, del D.lgs 75/2017 - *Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni*, consente di derogare alla disciplina generale in materia di assunzioni, fermo restando il rispetto dei limiti di spesa per il personale, che come già detto non deve superare l'importo del 2008.

L'art. 20, comma 2, del d.lgs 75/2017 consente alle amministrazioni, per il triennio 2018-2020, di bandire procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al cinquanta per cento dei posti disponibili, al personale non dirigenziale che possenga tutti i seguenti requisiti:

- a) *risulti titolare, successivamente alla data del 28 agosto 2015 di un contratto di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce il concorso: l'ampiezza dell'ambito soggettivo di applicazione della norma, più esteso rispetto alla platea ammessa al reclutamento speciale di cui all'art. 35, comma 3 -bis , lettera a) , del decreto legislativo n. 165/2001 (nonché a quella di cui all'art. 20, comma 1), consente di ricomprendere nel reclutamento speciale transitorio per il triennio 2018-2020 i titolari di varie tipologie di contratto flessibile, quali ad esempio anche le collaborazioni coordinate e continuative;*
- b) *abbia maturato, alla data del 31 dicembre 2017, almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che bandisce il concorso. In tale requisito di anzianità è possibile sommare periodi riferiti a contratti diversi, anche come tipologia di rapporto, purché riferiti alla medesima amministrazione e alla medesima attività (...).*

La misura del 50% per l'accesso dall'esterno è da intendere riferita non ai posti della dotazione organica, che è comunque suscettibile di rimodulazione, ma alle risorse finanziarie disponibili nell'ambito delle facoltà di assunzione, che possono quindi essere destinate al reclutamento speciale nella misura massima del 50 per cento.

Tra i contratti di lavoro flessibile sono compresi anche i contratti di lavoro autonomo e quindi, nel caso del Parco, alcuni degli incarichi che vennero conferiti precedentemente agli interventi di cui alle citate deliberazioni di Consiglio di Gestione n.29 del 19 luglio 2012 e n.24 del 10 luglio 2014 potrebbero dare luogo a stabilizzazione secondo le disposizioni sopra descritte.

E' quindi opportuno che le amministrazioni, anche ove intendano avviare le procedure di cui all'art. 20 già a partire dal primo gennaio 2018 e comunque prima dell'adozione del piano dei fabbisogni, operino comunque una ricognizione del personale potenzialmente interessato e delle esigenze di professionalità da reclutare attraverso tali procedure.

Ciò al fine di poter definire anche in modo coerente, nel piano dei fabbisogni, le professionalità da reclutare sia in relazione al reclutamento ordinario rivolto all'esterno sia di quello speciale dedicato al superamento del precariato ed alla valorizzazione delle esperienze lavorative. Cosicché, una volta adottato il piano dei fabbisogni di cui all'art. 6, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, le procedure programmate ai sensi dell'art. 20 risultino coordinate rispetto a quelle previsioni e possano comunque essere eventualmente aggiornate in coerenza.

A tal fine, è opportuno che le amministrazioni adottino in ogni caso un atto interno, nel rispetto delle forme di partecipazione sindacale, in cui diano evidenza del personale in possesso dei requisiti

previsti dall'art. 20, distinguendo i destinatari del comma 1 da quelli del comma 2, e definiscano le ragioni delle loro scelte con riferimento all'an, al quomodo e al quando.

Si ritiene fondamentale stabilire preventivamente criteri trasparenti sulle procedure da svolgere dandone la dovuta pubblicità.

In riferimento a questo particolare aspetto, occorre tuttavia precisare che:

- la possibilità di stabilizzazione non si configura come un **obbligo** delle pubbliche amministrazioni, ma di una **facoltà** loro concessa dal D.lgs 75/2017;
- le risorse destinabili a tali stabilizzazioni, in massima parte non sono più disponibili, poiché, come detto, proprio liberando le risorse prima impegnate è stato possibile:
 - a) procedere al reperimento di personale di ruolo in mobilità;
 - b) attivare una convenzione con la Comunità Montana della Valle Imagna per l'impiego di un dipendente in servizio presso tale ente;
 - c) procedere nel 2017 (e fino a tutto il 14.09.2020) all'assunzione a tempo parziale e determinato di un istruttore amministrativo addetto alla segreteria, e quindi oltre il periodo in cui allo stato di fatto è possibile procedere a stabilizzazione per mancanza del requisito di cui al precedente art. 20, comma 2, lett. b) del D.lgs 75/2017;
- le competenze dei funzionari individuati con le procedure di cui alle lettere a, b, c e le relative mansioni sono completamente sovrapponibili a quelle prima attribuite tramite collaborazioni;

L'unico caso in cui la transizione da contratto flessibile ad assunzione tramite stabilizzazione avrebbe beneficiato di liberamento di risorse rendendo di fatto possibile il rispetto delle soglie di spesa per il personale e senza sovrapposizione a funzioni già altrimenti attribuite, sarebbe stato quello dell'incarico al direttore, il quale risulta in servizio dal 22 novembre 2006 ad oggi; il costo del contratto per la direzione del Parco risulterà nel 2020 pari ad euro 33.394,48.

L'attivazione di processi di stabilizzazione è risultata pertanto per lo più impossibile e con una sola eccezione avrebbe prodotto incremento di spesa nell'ambito di una sovrapposizione di competenze con il personale già in servizio, inducendo inoltre ovvi fenomeni di squilibri ed attriti francamente ingiustificabili.

Per completezza di documentazione si riportano comunque altre indicazioni desunte dalla circolare della Funzione Pubblica 3/2017 e riferite all'argomento in esame.

A fronte di disponibilità finanziarie limitate, le amministrazioni valuteranno le procedure più efficaci e funzionali alle loro esigenze ed alla finalità della norma, dandone conto nel predetto atto interno, anche con riferimento ad un'applicazione parziale nei confronti dei destinatari per ragioni di fabbisogno, di disponibilità finanziarie o altro. In questo senso, le amministrazioni valuteranno se, nell'ottica di favorire il superamento del precariato, sia necessario ricorrere ad assunzioni a tempo indeterminato con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Le modalità di svolgimento delle procedure concorsuali riservate di cui all'art. 20, comma 2, sono descritte nell'atto interno.

Per la partecipazione a tali procedure, al fine di individuare l'area o la categoria professionale da considerare per coloro che hanno contratti di collaborazione, si tiene conto dell'oggetto del contratto e della professionalità del collaboratore. Gli interessati possono partecipare a tutte le procedure avviate dall'amministrazione per le quali hanno i requisiti prescritti.

Le procedure speciali di reclutamento finalizzate al superamento del precariato hanno una disciplina che sottende un interesse prevalente rispetto alla mobilità prevista dall'art. 30 del decreto legislativo n. 165/2001 che, conseguentemente, non è da svolgere in via propedeutica all'avvio delle relative procedure.

Rimane, invece, prevalente la posizione giuridica alla ricollocazione del personale in disponibilità ed è, pertanto, necessario adempiere a quanto previsto dall'art. 34 -bis del decreto legislativo n. 165/2001.

Naturalmente, ove le amministrazioni intendano accedere alle procedure di reclutamento speciale in esame, a partire dal 2018, essendo in grado di indicare le professionalità da reclutare secondo risorse e fabbisogni, appare ragionevole che, al fine di garantire la continuità dei servizi, possano procedere al rinnovo o alla proroga dei corrispondenti contratti in essere, nel rispetto dei limiti e dei requisiti di legge, anche prima di iniziare le suddette procedure.

5. CARATTERISTICHE DEL PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE³

Il D.Lgs. n.75/2017 muta completamente la logica e la metodologia che le amministrazioni devono seguire nell'organizzazione e nella definizione del proprio fabbisogno di personale. In estrema sintesi:

1. il piano triennale dei fabbisogni del personale deve svilupparsi nel rispetto dei vincoli finanziari; ne deriva che non hanno più valore le piante organiche previgenti e che l'individuazione degli organigrammi del personale devono essere coerenti con le effettive possibilità di spesa e in particolare, nel caso del Parco, con il rispetto della soglia di spesa per il personale sostenuta nel 2008;
2. occorre definire i fabbisogni prioritari in relazione alle politiche di governo, individuando le vere professionalità infungibili;
3. si deve privilegiare il potenziamento delle funzioni istituzionali piuttosto che quello delle funzioni di supporto;
4. va garantito in ogni caso il rispetto della disciplina in tema di anticorruzione;
5. le caratteristiche qualitative (professionalità e competenze) e quantitative (numero dei funzionari addetti alle diverse mansioni) del fabbisogno di personale si devono basare sulle esigenze effettive, possibilmente basate su analisi dei fabbisogni standard e analisi predittive sulle cessazioni di personale;

Metodologicamente, sono i dirigenti (in questo caso: il direttore del Parco) che *propongono le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale* (D.Lgs.165/2001, art.16, comma 1, lettera a-bis).

Il reclutamento del personale, ove questo sia possibile, non va pianificato secondo criteri meramente sostitutivi, ma all'opposto deve favorire cambiamenti organizzativi che superino i modelli di fabbisogno fondati sulle logiche obsolete delle dotazioni organiche storicizzate, anche introducendo revisioni organizzative sostanziali. In riferimento a quest'ultimo punto:

- vanno se necessario riordinate le competenze ed eliminate eventuali duplicazioni;
- si riorganizzano gli uffici con funzioni ispettive e di controllo e le strutture che svolgono funzioni logistiche o strumentali, anche concludendo accordi con altre amministrazioni per l'utilizzo congiunto delle risorse umane;
- si eliminano gli incarichi di dirigenza senza titolarità di ufficio.

Il Piano di fabbisogno del personale:

1. si sviluppa secondo una prospettiva ed una visione triennale;
2. deve essere adottato ogni anno;
3. può essere modificato di anno in anno in relazione a mutate esigenze normative, organizzative e funzionali;
4. deve indicare le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
5. parte dall'ultima dotazione organica adottata, di cui ricostruisce il corrispondente valore di spesa e la riconduce alle potenzialità finanziarie effettive;
6. deve distinguere, per ogni anno, le risorse quantificate:
 - a) sulla base della spesa per il personale a tempo indeterminato, comprensiva di spesa per personale in comando o istituto analogo;

³ Questo paragrafo è in massima parte dedotto dalle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, approvate con Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 8 maggio 2018.

- b) deve prevedere la possibilità di un ritorno a tempo pieno di personale eventualmente a part-time a seguito di una trasformazione di rapporto a tempo pieno all'atto dell'assunzione;
- c) deve rappresentare e quantificare la spesa per le tipologie di lavoro flessibile e per il personale in convenzione, per le assunzioni a tempo determinato, per contratti di collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di formazione-lavoro ecc.
- d) deve contenere le previsioni dei risparmi per cessazioni;
- e) deve considerare eventuali previsioni connesse a procedure mobilità.

La sua adozione, nel caso specifico dell'Ente Parco:

1. è sottoposta alla preventiva informazione sindacale;
2. compete al Consiglio di Gestione previo parere obbligatorio della Comunità del Parco (art. 8 comma 1 lettera l e art.11 comma 2 lettera b dello statuto);
3. va comunicata al Sistema Conoscitivo del personale dipendente dalle amministrazioni pubbliche (SICO), rendendo in tale modo visibile in area pubblica il piano stesso, entro trenta giorni dalla adozione medesima.

6. DEFINIZIONE DELLA CAPACITA' DI SPESA

Occorre evidenziare che i documenti più volte citati in tema di ristrutturazione del personale del Parco, ossia le deliberazioni di Consiglio di Gestione n.29 del 19 luglio 2012 e n.24 del 10 luglio 2014, hanno in gran parte anticipato molti dei punti essenziali sintetizzati nel paragrafo precedente. In particolare, con il primo dei predetti atti è già stato affrontato in prima approssimazione il tema della soglia di spesa per il personale, quantificando dopo analisi della documentazione contabile e di archivio una somma impegnata nel 2008 per collaborazioni, consulenze, incarichi di servizio e analoghi in euro 300.818, il tutto come risultante dalla tabella che si riporta:

Ente Parco - spese per consulenze, collaborazioni e personale 2008-2011

	2008	2009	2010	2011
direttore	40.045	40.045	40.045	20.083 ⁴
collaborazioni	190.245	225.375	173.593	197.683
consulenze	23.501	67.180	20.000	12.000
staff	20.100	19.100	19.430	20.740
dipendenti ⁵	26.927	29.427	75.294	62.189
totale	300.818	381.127	328.362	312.695

Per la redazione di questa relazione si è integrata e approfondita l'analisi di cui sopra reperendo con la massima precisione possibile i dati delle spese lorde per cassa del 2008 (mastri, stipendi, F24EP), comprensive di contributi ed ogni onere associato.

Ne deriva il prospetto seguente, in cui viene anche integrata la previsione prudenziale di spesa 2020⁶.

⁴ Nel 2011 il direttore era presente per il 50% rispetto agli anni precedenti e successivi.

⁵ La voce "dipendenti", si riferisce in verità a spesa per una collaborazione coordinata e continuativa.

⁶ Si ritiene utile sottolineare lo stato di incertezza in cui questa relazione è scritta, derivante dal fatto che il 31 ottobre 2019 è prevista la scadenza degli organi del Parco dal quale, conseguentemente, discendono gli incarichi del Direttore e del Segretario.

	2008	2020	
Dipendenti tempo indeterminato	0,00	160.180,27	+
Dipendenti tempo determinato	0,00	22.7699,28	+
Personale in convenzione	0,00	14.000,00	+
Collaborazioni (incluso segretario)	137.376,11	20.916,00	+
Lavoro autonomo (direttore)	106.350,71	33.394,48	+
<i>incrementi contrattuali da detrarre</i>	<i>0,00</i>	<i>15.972,40</i>	-
TOTALE SPESA	243.726,82	235.287,93	

spesa 2008 - spesa 2019	8.438,89
--------------------------------	-----------------

Tra il 2008 e il 2020 è evidente lo spostamento della spesa dai contratti di lavoro flessibile al personale dipendente, frutto delle ristrutturazioni operate nel 2012 e nel 2014; nel 2020:

- la riga delle collaborazioni nel 2020 include solo la spesa per il segretario;
- la riga del lavoro autonomo nel 2020 include solo la spesa per il direttore.

Come si nota, la differenza tra spesa personale 2008 e spesa personale 2020 è positiva e limitata ad euro 8.438,89, addirittura maggiore rispetto alle spese di personale previste per l'anno 2018, che prevedevano uno scarto irrisorio tra previsione di spesa dello stesso anno e tetto massimo di spesa 2008, pari ad € 1.074,89.

Ciò è derivato principalmente dal passaggio a regime forfettario del Direttore a partire dal 2019, che ha comportato un risparmio di € 7.317,51 ($3033,68 * 22\% * 11$ mensilità, dedotta la somma di € 24 per rimborso imposta di bollo, esigibile dal 2019).

Conseguentemente, **risulta rispettata la soglia di spesa ma rimane pressoché insussistente l'ulteriore capacità assunzionale**.

La spesa di euro 243.726,82, sostenuta nel 2008, rappresenta pertanto la soglia di spesa per personale possibile in ciascun anno del triennio 2020-202

QUANTIFICAZIONE DELLA SPESA PER IL PERSONALE ANNO 2020

La quantificazione della spesa di personale derivante dalla situazione oggi vigente, descritta nei paragrafi precedenti, è la seguente:

Area	Figura professionale	Qualifica	Requisiti	Costo annuo inclusi tutti gli oneri e i buoni pasto
Tecnica e culturale	Istruttore tecnico a tempo pieno (autorizzazioni paesaggistiche)	C4	Diploma scuola media superiore	42.264,92
Tecnica e culturale	n. 2 Istruttori tecnici a tempo pieno (istruttoria piani e gestione progetti complessi)	C3	Diploma scuola media superiore	78.911,90
Area istituzionale ed economico-finanziaria	Istruttore amministrativo a tempo pieno	C3	Diploma scuola media superiore	39.003,56
Area istituzionale ed economico-finanziaria	Istruttore amministrativo a tempo determinato e part-time 55,56%	C1	Diploma scuola media superiore	22.769,28

TOTALE SPESA	182.949,56
---------------------	-------------------

Dalla tabella si evince il seguente prospetto sintetico:

Spese per personale a tempo determinato:	euro 22.769,28
Spese per personale a tempo indeterminato:	euro 160.180,27

Alle somme in tabella occorre inoltre aggiungere:	
la spesa del fondo per la produttività:	euro 10.738,22
la spesa per il direttore (lavoro autonomo):	euro 33.394,48
la spesa per il Segretario, prevista con contratto di collaborazione:	euro 20.916,00
la spesa per il personale in convenzione:	euro 14.000,00

Dal punto di vista della possibilità di spesa, come già evidenziato nella tabella a pagina precedente, dalle somme sopra riportate occorre detrarre gli oneri derivanti dai rinnovi contrattuali e dagli assegni familiari per complessivi € 13.254,16, oltre agli oneri riflessi calcolati sulle medesime voci, se dovuto, pari ad € 2.717,94, per un totale da decurtare di € 15.972,10.

Non occorre prevedere la spesa per eventuale ritorno a tempo pieno di personale, in quanto l'unico contratto a tempo parziale è quello a tempo determinato, che è a part-time sin dall'origine.

La spesa prevista per il personale nel 2020, al netto degli oneri detraibili, risulta pertanto pari ad euro 235.287,93.

In relazione all'età ed anzianità lavorativa dei dipendenti, non si prevede nell'arco del triennio il verificarsi di cessazioni.

Il contratto in essere di assunzione a tempo parziale e determinato è stato prorogato fino al 14/09/2020. È previsto che tale contratto sia soggetto ad incremento orario di 5h/sett. a decorrere verosimilmente da ottobre 2019 fino a scadenza naturale, in quanto la dipendente collaborerà con l'ufficio tecnico alla rendicontazione e alla gestione prettamente amministrativa del progetto "Capitale ORObie: agroecosistemi biodiversi e interconnessi", finanziata con il capitale privato di Fondazione Cariplo; tale ampliamento pertanto non grava pertanto sul tetto di spesa imposto dalla vigente normativa.

Non sono infine previste, sulla base dei documenti agli atti, procedure di mobilità.

8. QUANTIFICAZIONE DELLA PREVISIONE DI SPESA PER IL PERSONALE

Occorre innanzitutto sottolineare alcune considerazioni, direttamente desumibili da quanto già esposto in dettaglio.

1. Nel triennio 2020-2022 sussiste una residuale capacità assunzionale, in riferimento alla soglia di spesa per il personale 2008, sicuramente non in grado di coprire significativi costi di personale
2. Tutto quanto si poteva fare per la riduzione delle spese per le collaborazioni e per i lavori flessibili è già stato fatto negli anni precedenti, sostanzialmente eguagliando nel 2017 la spesa di personale 2008 ma aumentando grandemente la produttività di questa spesa, sia in termini di ore-lavoro, sia in termini di erogazione di servizi e progettualità interna⁷.
3. Non si possono attivare procedure di stabilizzazione per i motivi detti nel paragrafo 4, anche in riferimento alla insussistenza della capacità di spesa.
4. La presenza del direttore e del segretario deriva rispettivamente da un obbligo di legge regionale e da previsione statutaria il primo, da previsione statutaria il secondo.
5. Il ridottissimo numero di dipendenti, tutti occupati nell'esercizio di funzioni necessarie al funzionamento del Parco, esclude qualsiasi ipotesi di riorganizzazione delle risorse umane e, in particolare:

⁷ È infatti giusto sottolineare che l'avvenuta ottimizzazione della spesa per personale ha consentito la crescita del personale stesso, che oggi è in grado di progettare in autonomia interventi complessi quali progetti Cariplo o progetti su bandi regionali: in precedenza per tale progettualità ci si rivolgeva tramite incarico a professionisti esterni, con ulteriore spesa.

- tutte le professionalità presenti sono infungibili ed anzi è necessario il supporto esterno anche per lo svolgimento di servizi essenziali (ad esempio l'accertamento di abusi e la compilazione di notizie di reato, oggi svolte dai Carabinieri Forestali, ovvero tutto quanto inerente la gestione forestale, oggi delegata alle comunità montane);
 - sono presenti unicamente funzioni istituzionali e non funzioni di supporto;
 - le caratteristiche qualitative (professionalità e competenze) e quantitative (numero dei funzionari addetti alle diverse mansioni) del fabbisogno di personale teorico vanno ben oltre le possibilità oggettive: per fare solo alcuni ovvi esempi, non ci sono né guardiaparco, né tecnici forestali e la istruttoria delle pratiche connesse a rete Natura 2000 è garantita da un dipendente di altro ente in convenzione; si ricorda che l'ultima pianta organica vigente (paragrafo 1) prevede ben 9 dipendenti a tempo pieno e indeterminato, più del doppio dei 4 attuali;
 - nel triennio, al momento, non si prevedono nuove assunzioni per cessazioni, fatte salve le considerazioni che verranno effettuate a suo tempo per la copertura dell'ufficio segreteria, le cui mansioni sono ora svolte dalla predetta dipendente a tempo determinato.
6. Conseguenza diretta di quanto sopra è l'impossibilità di introdurre revisioni organizzative sostanziali. In particolare:
- non sussiste alcuna duplicazione o sovrapposizione di competenze;
 - non esistono uffici con funzioni ispettive e di controllo, né strutture che svolgono funzioni logistiche o strumentali;
 - non esistono incarichi di dirigenza senza titolarità di ufficio.

Alle considerazioni esposte si deve inoltre aggiungere l'informazione essenziale della sostanziale incertezza che contraddistingue nel triennio la vita del Parco, a causa dell'avvenuta sospensione a tempo indeterminato della riforma delle aree protette regionali di cui alla LR 28/2016. In particolare, senza entrare in eccessivi dettagli, allo stato di fatto non c'è modo di conoscere la data di scadenza degli organi del Parco né il futuro stesso del Parco in quanto ente, il quale dovrà con ogni probabilità individuare e sviluppare collaborazioni con l'adiacente Parco delle Orobie valtellinesi ed inglobare nuovi territori oggi appartenenti al PLIS di Lenna.

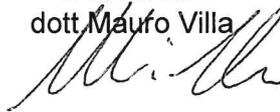
Da quanto sopra, in attesa che si chiariscano almeno le caratteristiche e le esigenze gestionali del parco riformato e che scada il contratto a tempo determinato in essere, non è oggettivamente fattibile alcuna modifica al fabbisogno del personale.

L'assetto del personale per il triennio, pertanto, resta immutato rispetto al quadro attuale, anche se è certamente non soddisfatto il fabbisogno.

In particolare, per ogni anno del triennio 2020-2022 allo stato di fatto si prevede la spesa, al netto degli oneri detraibili, di euro 235.287,93.

Atto n. 1/2019
Prot. n. 1192 del 20 giugno 2019

Il direttore
dott. Mauro Villa




Parere obbligatorio: Deliberazione della Comunità del Parco n. ____ del ____/____/____

Approvazione: Deliberazione del Consiglio di Gestione n. ____ del ____/____/____

PARCO DELLE OROBIE BERGAMASCHE

Provincia di Bergamo

IL REVISORE DEI CONTI

Parere n. 11

Prot. interno n. 1325

PRESO ATTO della necessità, di disporre il fabbisogno del personale per il triennio 2020-2022 con l'approssimarsi della scadenza per l'approvazione del Documento Unico di Programmazione da parte del Consiglio di Gestione;

VISTE:

- 1) La Relazione del Direttore atto n. 1 prot. 1192 denominata "assetto del personale dell'Ente e definizione del fabbisogno" a cui si rimanda integralmente, con la quale:
 - a) si determina in € 243.726,82 la spesa di personale sostenuta nel 2008 quale vincolo di spesa attualmente vigente;
 - b) si stima in € 235.287,93 la spesa di personale per ciascun esercizio del triennio 2020-2022;
- 2) le attestazioni del Responsabile del servizio finanziario e del Direttore rilasciate il 20/06/2019 dalle quali si evince che per il triennio 2020-2022 non sussistono situazioni di soprannumero di personale;
- 3) la certificazione rilasciata dal Responsabile finanziario in pari data (atto n. 7/2019 - prot. n. 1286) e la bozza della proposta di deliberazione del Consiglio di Gestione;

VISTA la legge 190/2014 c. 424 che testualmente dispone: *"le regioni e gli enti locali, per gli anni 2015 e 2016, destinano le risorse per le assunzioni a tempo indeterminato, nelle percentuali stabilite dalla normativa vigente, all'immissione nei ruoli dei vincitori di concorso pubblico collocati nelle proprie graduatorie vigenti o approvate alla data di entrata in vigore della presente legge, alla ricollocazione nei propri ruoli delle unità soprannumerarie destinatarie dei processi di mobilità. Esclusivamente per le finalità di ricollocazione del personale in mobilità, le regioni e gli enti locali destinano, altresì, la restante percentuale della spesa relativa al personale di ruolo cessato negli anni 2014 e 2015, salva la completa ricollocazione del personale soprannumerario....."*;

DATO ATTO che il provvedimento è compatibile con la programmazione per il triennio 2020-2022 nonché con la situazione economico-finanziaria dell'Ente e che consegue gli obiettivi di mantenimento delle spese di personale previsti dalla normativa vigente,

ACCERTATO che:

- la residua capacità assunzionale dell'ente è pari a € 8.438,89;
- non sono previste nel triennio considerato ulteriori assunzioni a tempo indeterminato;
- è già stata confermata la prosecuzione a tutto il 14.09.2020 del contratto a tempo determinato attualmente in essere, in conformità alla Deliberazione di Consiglio di Gestione n. 2 del 06.02.2018 (proprio parere favorevole n. 3 prot. int. 163 del 31.01.2018);

Tutto ciò premesso, ai sensi dell'art. 239 del D. Lgs. 267/2000 e successive disposizioni e modificazioni

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

in ordine all'adozione del provvedimento.

Albino, lì 8 luglio 2019

Il Revisore dei conti
Dr. Giuseppe Facchinetti



A handwritten signature in blue ink, written over the printed name "Dr. Giuseppe Facchinetti". The signature is stylized and cursive.



Parco delle Orobie Bergamasche

Ente di diritto pubblico

Prot. int. n. 1286

Parere R.F. n. 7/2019

Oggetto: Piano triennale di fabbisogno del personale 2020-2022. Certificazione attestante il rispetto del tetto di spesa.

La sottoscritta dr.ssa Elena Ruffini, Segretario del Parco delle Orobie bergamasche e Responsabile del servizio finanziario,

Viste:

- La relazione del Direttore registrata con atto n. 1/2019 prot. 1192 ad oggetto: "Assetto del personale dell'ente e definizione del fabbisogno 2020-2022";
- la proposta di Delibera riferita al fabbisogno di personale dell'ente per il triennio 2020-2022

CERTIFICA

- Che il Parco delle Orobie bergamasche non si trova in stato di dissesto finanziario;
- Che la spesa complessiva di personale prevista per il triennio 2020-2022 non è superiore a quella sostenuta nell'anno 2008, in conformità a quanto disposto dall'art. 1, comma 562, legge 27 dicembre 2006, n. 296;
- Che avendo provveduto nel corso dell'anno 2017 e fino a tutto il 14.09.2020 alla copertura dell'ufficio Segreteria mediante l'assunzione di un istruttore amministrativo a tempo parziale e determinato, la capacità assunzionale dell'ente ⁴⁴ pressoché raggiunto la soglia di cui al punto precedente, restando un margine di € 8.438,89;
- Che il piano di fabbisogno di personale per il triennio 2020-2022 è redatto secondo le disposizioni del D. Lgs. 25 maggio 2017 n. 75 e in conformità alle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, approvate con Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 8 maggio 2018.

Albino, 3luglio 2019



Il Segretario
- dr.ssa Elena Ruffini -



Parco delle Orobie Bergamasche

Ente di diritto pubblico

Albino, 20.06.2019

OGGETTO: Dichiarazione ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165

La sottoscritta Dr.ssa Elena Ruffini, in qualità di Segretario e Responsabile del Servizio Amministrativo/Finanziario dell'Ente, in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 20 comma 2 lettera a) dello Statuto del parco delle Orobie Bergamasche e per quanto di competenza

Dichiara

ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, che non sussistono presso l'Ente situazioni di soprannumero di personale o di eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria.

Il Segretario
Dr.ssa Elena Ruffini





Parco delle Orobie Bergamasche

Ente di diritto pubblico

Albino, 20.06.2019

OGGETTO: Dichiarazione ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165

Il Sottoscritto Dott. Mauro Villa, in qualità di Direttore dell'Ente **dichiara** ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, per quanto di competenza, che non sussistono presso l'Ente situazioni di soprannumero di personale o di eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria.

Il Direttore
Dott. Mauro Villa