



Delibera di Consiglio Direttivo

(istituito con Decreto n. 0000147 del 17/04/2018 del Ministro dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare di concerto con: il Ministro dello Sviluppo Economico, il Ministro dei Beni e delle Attività Culturali e del Turismo, il Ministro dell'Istruzione e della Ricerca Scientifica e d'Intesa con il Presidente della Regione Sardegna)

Numero 04 del 22 febbraio 2019

Oggetto: Piano Triennale del fabbisogno di Personale 2019 – 2021. Determinazioni.

L'anno **duemiladiciannove** il giorno **22** del mese di **febbraio**, nella sede del Consorzio del Parco Geominerario Storico e Ambientale della Sardegna ubicata in Via Monteverdi,16 a Iglesias, a seguito di regolare convocazione, si è riunito il Consiglio Direttivo del Consorzio dell'Ente Parco.

Presiede la seduta il dott. Tarcisio AGUS, in qualità di Presidente del Consorzio.

Assume le funzioni di Segretario verbalizzante, il direttore del Consorzio, dott. Ciro PIGNATELLI per la redazione del verbale.

Dei componenti sono presenti, sebbene convocati, n. 8 e assenti n. 3 come risulta qui di seguito:

CONSIGLIO DIRETTIVO

	Nominativo	Presente	Assente
1	Tarcisio AGUS	X	
2	Antonio ECCA	X	
3	Mario CALIA	X	
4	Simone DEPLANO		X
5	Luca Giovanni LIONI	X	
6	Giacomo OGGIANO	X	
7	Giovanni PILIA		X
8	Debora PORRA'	X	
9	Gianluigi SANETTI		X
10	Paolo MAXIA (senza diritto di voto)	X	
11	Luciano OTTELLI (senza diritto di voto)	X	

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

	Nominativo	Presente	Assente
1	Francesco SPINA (Presidente)		X
2	Francesco FRESU (componente)	X	
3	Gian Luca ZICCA (componente)		X

IL CONSIGLIO DIRETTIVO

Vista la legge 23 dicembre 2000, n° 388, ed in particolare l'art. 114, comma 10, che reca norme per l'istituzione e la gestione del Parco Geominerario Storico e Ambientale della Sardegna;

Visto il Decreto del Ministro dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare di concerto con il Ministro delle Attività Produttive e il Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca n° DEC/SCN/990 del 16 ottobre 2001, con il quale è stato istituito il Parco Geominerario Storico e Ambientale della Sardegna ed affidata la gestione all'apposito Consorzio avente personalità giuridica di diritto pubblico assimilato agli Enti di cui alla Legge 9 maggio 1989, n°168, con potestà statutaria e regolamentare nei limiti della legge stessa;

Visto il Decreto del Ministro dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare, di concerto con il Ministro dello sviluppo economico e il Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, e con l'intesa col Ministro per i beni e le attività culturali e del turismo n° 0000244 dell'8/09/2016, con il quale è stato modificato il Decreto istitutivo del 16/10/2001 del Parco Geominerario Storico e Ambientale della Sardegna;

Visto il Decreto n. 0000147 del 17/04/2018 a firma del Ministro dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare di concerto con: il Ministro dello Sviluppo Economico, il Ministro dei Beni e delle Attività Culturali e del Turismo, il Ministro dell'Istruzione e della Ricerca Scientifica e d'Intesa con il Presidente della Regione Sardegna con il quale il dott. Tarcisio Agus, è nominato - unitamente al Consiglio Direttivo - Presidente del Consorzio del Parco Geominerario Storico e Ambientale della Sardegna per la durata di cinque anni;

Premesso che:

- con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, adottato in data 23/01/2013, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 90 del 17/04/2013), le dotazioni organiche degli enti parco nazionali - tra cui il Parco Geominerario Storico e Ambientale della Sardegna - sono state numericamente rideterminate, in attuazione dell'art. 2, comma 1, lett. b), del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95,
- con lo stesso D.P.C.M. di cui sopra la dotazione organica complessiva dell'Ente Parco Geominerario Storico e Ambientale della Sardegna è stata numericamente rideterminata in complessive tredici (13) unità di personale con contratto a tempo pieno ed indeterminato, così come risulta dalla tabella n. 24 allegata allo stesso decreto;
- nella dotazione organica vigente risultano attualmente vacanti complessivamente sei posti di cui (due) dell'area C, (tre) dell'area B e 1 (uno) dell'area A

Preso atto che:

la normativa vigente in materia di gestione delle risorse umane prevede la programmazione triennale del fabbisogno di personale di ciascuna pubblica amministrazione quale atto di programmazione dinamica, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;

nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane al fine di dare corretta programmazione alle attività in relazione ai compiti e agli obiettivi da realizzare, con la specifica indicazione, per ogni posto previsto in copertura, delle migliori soluzioni di reclutamento;

l'art. 39, comma 1, della legge 27/12/1997, n. 449, dispone che: *“Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482”;*

l'art. 6 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, reca norme in materia di organizzazione degli uffici e dei fabbisogni di personale;

il comma 1 del medesimo art. 6, dispone che *“Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.”;*

il comma 2 del medesimo art. 6, dispone che “Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e 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'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 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'articolo 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 a legislazione vigente”;

il comma 3 del medesimo art. 6, dispone che “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 programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 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 a legislazione vigente.”;

il comma 4 del medesimo art. 6, dispone che “Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali”;

l'art. 35, comma 4, del D. Lgs. 30/03/2001, n. 165, come da ultimo modificato dal D. Lgs. n. 75/2017, prevede che “le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'articolo 6, comma 4”

l'articolo 6, comma 4, del d.lgs. 165/2001 stabilisce che per le amministrazioni pubbliche, diverse da quelle statali, il piano triennale dei fabbisogni è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 6 del medesimo decreto ed è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti;

l'articolo 16, comma 1, lettera a-bis, del d.lgs. 165/2001, dispone che i dirigenti di uffici dirigenziali generali, comunque denominati, “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 di cui all'articolo 6, comma 4”.

Rilevato che:

con Decreto del 08/05/2018 la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica (Pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 173 del 27/07/2018) ha definito, ai sensi dell'art. 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come inserito dall'art. 4, comma 3, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale;

le linee di indirizzo adottate con il richiamato decreto dell'08/05/2018 della Presidenza del Consiglio dei Ministri prevedono che le pubbliche amministrazioni sono chiamate a cimentarsi con il governo dei propri organici adottando uno strumento di pianificazione triennale che deve indicare fabbisogni, priorità, dinamiche evolutive dell'organizzazione e dei contesti esterni e, conseguentemente, unità di personale e relative professioni, di cui si programma il reclutamento con i diversi strumenti previsti dall'ordinamento (concorsi, mobilità, utilizzo di graduatorie di altre amministrazioni ecc.), compatibilmente con le esigenze di tenuta e salvaguardia degli equilibri economico-finanziari;

Il PTFP si configura come un atto di programmazione che deve essere adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo ai sensi dell'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001;

le linee di indirizzo di cui al richiamato decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri prevedono che le amministrazioni di cui all'articolo 35, comma 4, del d.lgs. 165/2001 dovrebbero adottare il loro piano, preferibilmente, entro il 15 novembre di ciascun anno anche al fine di poter avviare le relative procedure di autorizzazione connesse con il reclutamento;

l'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo art. 4, del decreto legislativo n. 75 del 2017, introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica;

secondo la nuova formulazione dell'articolo 6, è necessaria una coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l'organizzazione degli uffici;

il PTFP diventa lo strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione;

la nuova visione, introdotta dal d.lgs. 75/2017, di superamento della dotazione organica, si sostanzia, quindi, nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad iter complesso per l'adozione, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il PTFP;

nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata;

le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, possono quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione, nel rispetto del limite della spesa potenziale massima, data dalla consistenza della dotazione organica vigente, espressa in termini finanziari, e dal limite della facoltà assunzionale prevista dalla legislazione vigente;

tale rimodulazione individua quindi, volta per volta, la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento;

nel rispetto dell'indicatore di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Tale rimodulazione individuerà quindi volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento;

nel PTFP vanno indicate, pertanto, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del medesimo piano sommando le spese per il personale in servizio e quelle derivanti dalla facoltà assunzionale;

il PTFP deve indicare le assunzioni a tempo indeterminato previste nel triennio, nonché ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile nel rispetto della disciplina ordinamentale di cui agli articoli 7 e 36 del d.lgs. 165/2001, nonché delle limitazioni di spesa previste dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e dall'art. 14 del d.l. 66/2014 e rimarcando sempre la necessità di rispettare i vincoli di finanza pubblica previsti di cui occorre dare ogni evidenza possibile nel PTFP;

il PTFP va predisposto, pertanto, in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio;

le pubbliche amministrazioni potranno coprire i posti vacanti nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, verificando l'esistenza di oneri connessi con l'eventuale acquisizione di personale in mobilità e fermi restando gli ulteriori vincoli di spesa dettati dall'ordinamento di settore con riferimento anche alla stipula di contratti a tempo determinato;

le pubbliche amministrazioni dovranno indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del decreto legislativo n. 165 del 2001, 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;

nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche;

in ogni caso la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata;

pertanto nel programmare le assunzioni per le professionalità da acquisire, sulla base delle facoltà assunzionali vigenti o dei previsti tetti di spesa, occorre verificare se esistono margini di rimodulazione della dotazione organica, da esprimere nel PTFP, nel rispetto del limite finanziario massimo della "dotazione" di spesa potenziale individuato sulla base delle indicazioni sopra riportate.

Rilevato che:

le pubbliche amministrazioni sono tenute ad individuare i profili professionali in coerenza con le funzioni (missioni) che sono chiamati a svolgere;

nell'ambito del Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale non dirigente del comparto funzioni centrali – triennio 2016-2018, sottoscritto il 12 febbraio 2018, l'articolo 5 prevede che le amministrazioni del comparto definiscano i profili professionali coerenti con l'ordinamento previsto dal CCNL, con la forma partecipativa del confronto con le OO.SS.;

Considerato che:

la previsione di spesa scaturente dall'adozione del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2021 di cui al presente provvedimento risulta coerente, in termini finanziari, con la consistenza della dotazione organica vigente, con lo stesso D.P.C.M. che ha rideterminato numericamente la dotazione organica complessiva dell'Ente Parco Geominerario Storico e Ambientale della Sardegna in complessive tredici (13) unità di personale con contratto a tempo pieno ed indeterminato, così come risulta dalla tabella n. 24 allegata allo stesso decreto;

e pertanto rientra nel limite finanziario massimo della "dotazione" di spesa potenziale come indicato nelle linee di indirizzo di cui al Decreto del 08/05/2018 la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica (Pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 173 del 27/07/2018);

le risorse necessarie per dare copertura finanziaria al Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2021, risultano interamente iscritte nel bilancio di previsione per l'esercizio 2019, regolarmente approvato, che reca la previsione di spesa complessivamente per l'intero costo della dotazione organica vigente;

le risorse finanziarie da destinare all'attuazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2021, scaturenti dalla somma delle spese per il personale in servizio e quelle derivanti dalla facoltà assunzionale, risultano, pertanto, interamente coperte nel bilancio di previsione 2019;

il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2021 dell'Ente Parco Geominerario Storico e Ambientale della Sardegna, come certificato nel documento allegato, è stato redatto nel rispetto del limite della spesa potenziale massima, data dalla consistenza della dotazione organica vigente, espressa in termini finanziari prevista dalla legislazione vigente.

Ritenuto necessario provvedere all'adozione del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2021 al fine di soddisfare le esigenze assunzionali dell'Ente Parco geominerario Storico Ambientale della Sardegna, non essendovi motivi ostativi all'adozione del medesimo.

Vista la proposta di Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2021, a firma del Direttore;

Accertato che:

non risultano presenti situazioni di soprannumero ovvero di eccedenze di personale, come da rilevazione annuale di cui all'art. 33, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001;

con deliberazione del Consiglio Direttivo n. 01 del 22/02/2019, è stato regolarmente adottato il Piano della Performance 2019/2021, di cui all'art. 10, comma 1, lett. a), del decreto legislativo 27/10/2009, n. 150 e pertanto non sussiste il divieto di procedere ad assunzioni di personale in assenza dell'adozione del medesimo piano;

con deliberazione del Consiglio Direttivo n. 03 del 22/02/2019, è stato approvato il Bilancio di previsione per l'esercizio 2019 e il Bilancio Pluriennale 2019-2021 e, che le risorse finanziarie da destinare all'attuazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2021, scaturenti dalla somma delle spese per il personale in servizio risultano interamente coperte nel bilancio di previsione 2019 e dalla programmazione del Bilancio Pluriennale 2019-2021;

Preso atto che il presente PTFP, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001, non va sottoposto alla preventiva informazione sindacale, in quanto l'art. 4, comma 4, del vigente CCNL relativo al personale non dirigente del comparto "Funzioni centrali", sottoscritto tra le parti in data 12/02/2018, che reca la disciplina della materia dell'informazione verso i soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa di sede unica, stabilisce che sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli artt. 5 e 7 del medesimo CCNL prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendone il presupposto per l'attivazione. Pertanto, non essendo la materia relativa all'adozione dei piani triennali di fabbisogno di personale contemplata negli artt. 5 e 7 del richiamato CCNL, ne consegue che l'informazione sindacale di cui dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001, non va esperita nei confronti soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa di sede unica.

Visti:

l'articolo 3, comma 1, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, secondo cui le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie e gli enti pubblici non economici ivi compresi quelli di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono procedere, per l'anno 2014, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 20 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura del 40 per cento per l'anno 2015, del 60 per cento per l'anno 2016, dell'80 per cento per l'anno 2017, del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018;

l'articolo 1, comma 227, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, e successive modificazioni ed integrazioni, secondo cui le amministrazioni, di cui all'articolo 3, comma 1, del decreto-legge n. 90 del 2014, possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente. Resta escluso dalle disposizioni di cui al presente comma il personale di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

l'articolo 9, comma 11, del decreto-legge 31 maggio 2010 n. 78, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della legge 30 luglio 2010, n. 122, secondo cui " *Qualora per ciascun ente le assunzioni effettuabili in riferimento alle cessazioni intervenute nell'anno precedente, riferite a ciascun anno, siano inferiori all'unità, le quote non utilizzate possono essere cumulate con quelle derivanti dalle cessazioni relative agli anni successivi, fino al raggiungimento dell'unità*";

il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni ed integrazioni, e in particolare l'articolo 35, comma 4, secondo cui con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono autorizzati l'avvio delle procedure concorsuali e le relative

assunzioni del personale delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, delle agenzie e degli enti pubblici non economici;

l'articolo 66, comma 10, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 e l'articolo 3, comma 3, del decreto-legge n. 90 del 2014, secondo cui le assunzioni sono autorizzate con il decreto e le procedure di cui all'articolo 35, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, previa richiesta delle amministrazioni interessate, predisposta sulla base della programmazione del fabbisogno, corredata da analitica dimostrazione delle cessazioni avvenute nell'anno precedente e delle conseguenti economie e dall'individuazione delle unità da assumere e dei correlati oneri. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile;

la legge 27 dicembre 2017, n. 205, ed in particolare l'articolo 1, comma 1148, lett. d), che ha modificato l'articolo 1, comma 2, del decreto-legge 31 dicembre 2014 n. 192, convertito con modificazioni, dalla legge 27 febbraio 2015, n.11, con il quale si dispone che il termine per procedere alle assunzioni di personale a tempo indeterminato, relative alle cessazioni verificatesi negli anni 2013, 2014, 2015 e 2016, previste dall'articolo 3, commi 1 e 2, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, dall'articolo 66, commi 9-bis e 13-bis del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e successive modificazioni, è prorogato al 31 dicembre 2018 e le relative autorizzazioni ad assumere, ove previste, possono essere concesse entro il 31 dicembre 2018;

l'articolo 4, comma 3-quinquies, del decreto-legge n. 101 del 2013, secondo cui a decorrere dal 1° gennaio 2014, il reclutamento dei dirigenti e delle figure professionali comuni a tutte le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 35, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, si svolge mediante concorsi pubblici unici, nel rispetto dei principi di imparzialità, trasparenza e buon andamento. I concorsi unici sono organizzati dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, anche avvalendosi della Commissione per l'attuazione del progetto di riqualificazione delle pubbliche amministrazioni, di cui al decreto interministeriale 25 luglio 1994, previa ricognizione del fabbisogno presso le amministrazioni interessate, nel rispetto dei vincoli finanziari in materia di assunzioni a tempo indeterminato;

l'articolo 4, comma 3-sexies, del decreto legge 31 agosto 2013, n. 101, il quale dispone che "Con le modalità di cui all'articolo 35, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, o previste dalla normativa vigente, le amministrazioni e gli enti ivi indicati possono essere autorizzati a svolgere direttamente i concorsi pubblici per specifiche professionalità. Le regioni e gli enti locali possono aderire alla ricognizione di cui al comma 3-quinquies e, in caso di adesione, si obbligano ad attingere alle relative graduatorie in caso di fabbisogno, nel rispetto dei vincoli finanziari in materia di assunzioni. Al fine di assicurare la massima trasparenza delle procedure, il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri garantisce, mediante pubblicazione nel proprio sito internet istituzionale, la diffusione di ogni informazione utile sullo stato della procedura di reclutamento e selezione".

Visti, altresì:

l'art. 6, comma 2, del D. Lgs. 165/2001 il quale dispone: "*Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e 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'articolo 6-ter.....*"

il vigente Statuto dell'Ente Parco Geominerario Storico Ambientale della Sardegna;

Preso atto che il presente provvedimento non comporta l'assunzione di oneri finanziari aggiuntivi a carico del bilancio dell'Ente, essendo la relativa spesa interamente coperta dalle risorse economiche iscritte nel bilancio di previsione 2019, regolarmente approvato, nel rispetto del limite di spesa potenziale massima consistente nella dotazione organica vigente, espressa in termini finanziari, e pertanto non necessita del visto contabile del Responsabile del servizio.

Visto il parere favorevole del Direttore in ordine alla regolarità tecnica e contabile del presente provvedimento

Tutto ciò premesso e considerato, ad unanimità di voti favorevoli dei presenti, espressi nei modi e nelle forme di legge.

Per le ragioni in premessa espresse che qui si intendono integralmente riportate:

DELIBERA

1. La premessa, gli atti e i documenti richiamati, ancorché non materialmente allegati, costituiscono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.
2. Di prendere atto della proposta di Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2021 dell'Ente Parco geominerario Storico Ambientale della Sardegna, trasmessa dal Direttore,
3. Di condividere i contenuti della proposta di Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2021 dell'Ente Parco Geominerario Storico Ambientale della Sardegna, trasmessa dal Direttore.
4. Di approvare la proposta di Piano triennale del fabbisogno di personale 2019/2021 dell'Ente Parco Geominerario Storico Ambientale della Sardegna, allegata al presente provvedimento per costituirne parte integrante e sostanziale.
5. Di dare atto che la proposta di Piano triennale del fabbisogno di personale 2019/2021 dell'Ente Parco Geominerario Storico Ambientale della Sardegna è stata redatta in ottemperanza alle indicazioni ed alle prescrizioni fornite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica nelle linee di indirizzo definite con Decreto dell'08/05/2018, adottato ai sensi dell'art. 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come inserito dall'art. 4, comma 3, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75;
6. Di delegare il Direttore dell'Ente all'adozione di ogni provvedimento necessario e conseguente finalizzato a dare piena e concreta attuazione al presente provvedimento;

Di pubblicare, entro trenta giorni a far data dall'adozione, il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2021 mediante il canale del sistema informativo SICO di cui all'art. 60 del decreto legislativo n. 165/2001.

Iglesias, 22.02.2019

Il Segretario verbalizzante
Ciro Pignatelli

Il Presidente
Tarcisio Agus
*Documento informatico firmato digitalmente ai
sensi del TU 445/2000 e del D. Lgs. 82/2005 e
rispettive norme collegate*

CERTIFICO

- **CHE** la presente deliberazione nel testo sopra riportato è stata assunta dal **Consiglio Direttivo** dell'Ente Parco presso la sede;
- **CHE** la presente deliberazione è in pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente ai sensi del D.Lgs. 33/2013 a partire dal 25 febbraio 2019.

Iglesias, 22 febbraio 2019

Il Direttore
Ciro Pignatelli
*Documento informatico firmato digitalmente ai
sensi del TU 445/2000 e del D. Lgs. 82/2005 e
rispettive norme collegate*