



## Deliberazione Presidenziale

N. 26 del 23-07-2022

### IL PRESIDENTE DELL'ENTE PARCO

**OGGETTO: ADOZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024 DELL'ENTE PARCO NAZIONALE DEL GARGANO. DETERMINAZIONI.**

#### **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 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 nazionale del Gargano è stata numericamente rideterminata in complessive ventiquattro (24) unità di personale con contratto a tempo pieno e indeterminato, così come risulta dalla tabella n. 13 allegata allo stesso decreto;
  - con deliberazione del Consiglio Direttivo dell'Ente n. 15 del 29/11/2016 è stato disposto di modificare la dotazione organica e di adeguare la struttura organizzativa dell'Ente e la relativa dotazione organica al nuovo sistema di classificazione del personale come introdotto dall'art. 6 del C.C.N.L. relativo al personale non dirigente del comparto degli Enti pubblici non economici, quadriennio normativo 2006/2009 e biennio economico 2006/2007, sottoscritto in data 1 ottobre 2007;
  - con deliberazione del Consiglio Direttivo dell'Ente n. 16 del 29/11/2016 è stato disposto di definire una diversa articolazione della struttura organizzativa dell'Ente al fine di ottemperare al disposto dell'articolo 8 del vigente regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi e di istituire ex novo l'articolazione della struttura organizzativa dell'Ente individuando complessivamente otto "aree organizzative omogenee", come declinate nella tabella allegata al medesimo provvedimento;
  - a seguito dell'approvazione, da parte dei dicasteri competenti, delle richiamate deliberazioni consiliari (nn. 15 e 16 del 29/11/2016), con nota prot. 9016 del 03/05/2017, il Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare ha trasmesso il Decreto del Direttore Generale per la Protezione della Natura e del Mare n. 8828 del 28/04/2017 recante l'approvazione della nuova dotazione organica dell'Ente parco nazionale del Gargano, consistente in ventiquattro unità di personale a tempo pieno ed indeterminato di cui otto appartenenti all'area professionale C, tredici all'area professionale B e tre all'area professionale A;
  - nella dotazione organica vigente risultano attualmente vacanti complessivamente tre posti di cui due dell'area professionale B (già vacanti alla data di approvazione della medesima dotazione organica) e uno dell'area professionale C che risulta vacante a seguito della cessazione per dimissioni volontarie di un dipendente della medesima area professionale, con decorrenza a far data dal 01/08/2018.

#### **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 e s.m.i. 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. 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 6, comma 4, ultimo periodo, del d.lgs. 165/2001 stabilisce che *“..... 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.”;*

- il vigente regolamento di organizzazione degli uffici (approvato dal Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare con prot. n. 17498/PNM del 11/09/2015) dispone:

- all'articolo 10, comma 4, che *“Il piano triennale del personale, approvato con le modalità di cui al comma 2, definisce il fabbisogno di personale dell'Ente per il triennio. Esso inoltre deve contenere le indicazioni qualitative e quantitativa della distribuzione del personale, con specifico riferimento sia ad obiettivi di qualificazione e miglioramento dei servizi sia ad obiettivi di sviluppo e crescita professionale dei dipendenti da attuarsi secondo le disposizioni contrattuali vigenti.”;*

- all'articolo 10, comma 2, che *“Previo adempimento delle disposizioni di cui all'art. 33 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, su proposta del Direttore il Consiglio Direttivo approva il piano triennale del personale, tenuto conto della programmazione complessiva dell'Ente e delle indicazioni contenute nella relazione previsionale e programmatica adottata dal consiglio direttivo in sede di approvazione del bilancio e nel rispetto dei vincoli di spesa ivi contenuti.”;*

- 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 decreto-legge n. 78/2010 e dall'art. 14 del decreto-legge n. 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.;
- l'Ente parco nazionale del Gargano, con deliberazione del Consiglio Direttivo dell'Ente n. 15 del 29/11/2016, regolarmente approvata dai dicasteri competenti, ha già definito in modo innovativo i contenuti professionali, individuando nuove figure polivalenti, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo e di incentivare comportamenti innovativi, e assicurando:
  1. efficacia ed appropriatezza dei propri profili professionali con riferimento all'organizzazione del lavoro, alle funzioni e alla struttura della propria amministrazione, nell'ottica di bilanciare l'esigenza di convergenza con quella di valorizzare le proprie specificità;
  2. declaratorie di area in relazione ai cambiamenti dei processi lavorativi, indotti dalle innovazioni di processo e dalle nuove tecnologie, ed alle conseguenti esigenze di fungibilità delle prestazioni e di valorizzazione delle competenze professionali;
  3. l'introduzione di una figura professionale, con specifiche competenze nella materia informatica, per poter fronteggiare le necessità scaturenti dalla gestione quotidiana delle infrastrutture hardware e software in uso all'Ente;
- nell'individuazione dei profili professionali si è tenuto conto del grado di responsabilità connesso a ciascuna posizione e, quindi, del posizionamento all'interno dell'organizzazione, delle relazioni richieste, delle attività da svolgere, degli strumenti da utilizzare, nonché è stata operata la definizione delle competenze richieste per ciascun profilo professionale in relazione alle conoscenze, alle capacità e alle caratteristiche comportamentali;
- l'ordinamento professionale, come definito con la richiamata deliberazione del Consiglio Direttivo n. 15/2016, risulta pertanto coerente con i principi di efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e tiene, altresì, conto delle esigenze di flessibilità e di priorità derivanti dalla catena degli obiettivi, da quelli nazionali a quelli strategici ed operativi;
- l'individuazione dei profili professionali, in coerenza con le funzioni (missioni) che l'Ente è chiamato a svolgere, risulta già operata, pertanto, con il nuovo modello organizzativo introdotto con la richiamata deliberazione del Consiglio Direttivo n. 15/2016, recante l'approvazione della dotazione organica vigente, quest'ultima approvata con Decreto del Direttore Generale per la Protezione della Natura e del Mare n. 8828 del 28/04/2017 del Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare;
- si ritiene opportuno nonché necessario confermare il modello organizzativo introdotto con la richiamata deliberazione del Consiglio Direttivo n. 15/2016 in quanto perfettamente rispondente alle indicazioni ed alle prescrizioni di cui al richiamato Decreto dell'08/05/2018 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante le linee di indirizzo alle pubbliche amministrazioni nella fase di adozione dello strumento di pianificazione triennale dei fabbisogni di personale;
- a seguito della definitiva sottoscrizione in data 9 maggio 2022 del CCNL relativo al personale non dirigente del comparto "Funzioni centrali", triennio 2019-2021, il personale dell'Ente, per trasposizione automatica, confluisce nelle famiglie professionali del nuovo ordinamento professionale di cui al nuovo

sistema di classificazione riportato nella tabella 2:

- il personale inquadrato nell'area professionale C confluisce automaticamente nell'“Area Funzionari” di cui al nuovo sistema di classificazione introdotto dal medesimo CCNL;
- il personale inquadrato nell'area professionale B confluisce automaticamente nell'“Area Assistenti” di cui al nuovo sistema di classificazione introdotto dal medesimo CCNL;
- il personale inquadrato nell'area professionale A confluisce automaticamente nell'“Area Operatori” di cui al nuovo sistema di classificazione introdotto dal medesimo CCNL;
- in ottemperanza all'articolo 18, comma 2, del CCNL relativo al personale non dirigente del comparto “Funzioni centrali”, triennio 2019-2021, sottoscritto in data 9 maggio 2022 l'amministrazione, in sede di contrattazione integrativa, provvederà alla definizione delle famiglie professionali del nuovo ordinamento professionale.

**Preso atto che:**

- da ultimo, il Consiglio Direttivo dell'Ente, con propria deliberazione n. 35 del 12/11/2019, modificata ed integrata dalla deliberazione del Consiglio Direttivo n. 7 del 22/04/2020, ha approvato la nuova proposta di variazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2018/2020 dell'Ente parco nazionale del Gargano (la cui approvazione è intervenuta con nota del Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare protocollo n. 0042016 del 05/06/2020). Nella variazione al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2018/2020 approvato, in relazione alle risorse economiche utilizzabili per la capacità assunzionale, sono state previste le seguenti unità di personale: una (1) figura professionale avente profilo di “Specialista in attività tecniche - Veterinario”, da inquadrare nell'area professionale C, livello economico C1, con contratto a tempo pieno e indeterminato, e due (2) figure professionali avente profilo di “Istruttore amministrativo”, da inquadrare nell'area professionale B, livello economico B1, con contratto a tempo pieno e indeterminato;
- a seguito dell'approvazione della variazione al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2018/2020, intervenuta da parte del Ministero della Transizione Ecologica con la richiamata nota protocollo n. 0042016 del 05/06/2020, l'organico dell'Ente parco nazionale del Gargano risulta complessivamente determinato in ventiquattro (24) unità di personale con contratto a tempo pieno e indeterminato, di cui otto (8) appartenenti all'area professionale C, tredici (13) all'area professionale B e tre (3) all'area professionale A;
- alla data del 31/12/2021 risultano coperti solamente ventuno (21) posti;
- alla facoltà assunzionale scaturente dall'approvazione della variazione al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2018/2020, intervenuta da parte del Ministero della Transizione Ecologica con la richiamata nota protocollo n. 0042016 del 05/06/2020, non è stata data ancora esecuzione;
- le risorse economiche derivanti dalla facoltà assunzionale scaturente dall'approvazione della variazione al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2018/2020, intervenuta da parte del Ministero della Transizione Ecologica con la richiamata nota protocollo n. 0042016 del 05/06/2020, allo stato attuale risultano ancora utilizzabili in quanto rinvenienti da cessazioni di personale intervenute una in data 30/11/2015, relativa ad una figura professionale A3 per collocamento a riposo a seguito di maturazione dei requisiti di legge per pensionamento del prestatore di lavoro che occupava il posto, una in data 31/07/2018, relativa alla figura professionale C2 per dimissioni volontarie dal servizio del prestatore di lavoro che occupava il posto e l'altra in data 05/10/2019 relativa alla figura professionale B1 per collocamento a riposo a seguito di maturazione dei requisiti di legge per pensionamento del prestatore di lavoro che occupava il posto. Pertanto, per la copertura della figura professionale avente profilo di “Specialista in attività tecniche - Veterinario”, da inquadrare nell'area professionale C, livello economico C1, con contratto a tempo pieno e indeterminato, e della figura professionale avente profilo di “Istruttore amministrativo – Addetto URP”, da inquadrare nell'area professionale B, livello economico B1, con contratto a tempo pieno e indeterminato, entrambe rientranti nella facoltà assunzionale, si rende necessaria l'adozione del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024, proprio per soddisfare, nel corso del 2022, tali previsioni assunzionali alle quali non è stata data esecuzione con la variazione al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2018/2020, approvata dal Ministero della Transizione Ecologica con la richiamata nota protocollo n. 0042016 del 05/06/2020;
- ai sensi dell'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114 e s.m.i. (.....A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente ..... ) e dell'articolo 3, comma 3, ultimo periodo, della legge 19/06/2019, n. 56 (Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, a decorrere dall'anno 2019 è consentito il cumulo delle risorse, corrispondenti a economie da cessazione

*del personale già maturate, destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, a partire dal budget assunzionale più risalente, nel rispetto del piano dei fabbisogni e della programmazione finanziaria e contabile.), l'utilizzo, nel 2022, della facoltà assunzionale scaturente dall'approvazione della variazione al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2018/2020, intervenuta da parte del Ministero della Transizione Ecologica con la richiamata nota protocollo n. 0042016 del 05/06/2020, risulta possibile e, pertanto, legittimo in quanto derivante da residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente.*

**Considerato che:**

- la previsione di spesa scaturente dall'adozione del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024 di cui al presente provvedimento risulta coerente, in termini finanziari, con la consistenza della dotazione organica vigente, approvata dal Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare ha trasmesso con Decreto del Direttore Generale per la Protezione della Natura e del Mare n. 8828 del 28/04/2017 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 2022/2024, limitatamente all'annualità corrente, risultano interamente iscritte nel bilancio di previsione per l'esercizio 2022, adottato con deliberazione presidenziale n. 18 del 03/05/2022, con il parere favorevole del Collegio dei revisori dei conti in data 14/04/2022, su cui il Ministero vigilante ha rilasciato parere favorevole, 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 2022/2024, scaturenti dalla somma delle spese per il personale in servizio, di quelle derivanti dalla facoltà assunzionale e di quelle fuori della capacità assunzionale, risultano, pertanto, interamente coperte nel bilancio di previsione 2022 regolarmente approvato;
- il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024 dell'Ente parco nazionale del Gargano, 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, e dal limite della facoltà assunzionale prevista dalla legislazione vigente.

**Ritenuto necessario** provvedere in merito.

**Ritenuto, altresì, necessario** provvedere all'adozione del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024 al fine di dare esecuzione, nel corso del 2022, alle facoltà assunzionali rinvenienti dalle cessazioni di personale intervenute una in data 30/11/2015, relativa alla figura professionale A3, una in data 31/07/2018, relativa alla figura professionale C2 e l'altra in data 05/10/2019 relativa alla figura professionale B1, come previste nella variazione al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2018/2020 adottata con deliberazione del Consiglio Direttivo dell'Ente n. 35 del 12/11/2019 e modificata ed integrata con deliberazione del Consiglio Direttivo n. 7 del 22/04/2020, la cui approvazione del Ministero della Transizione Ecologica è intervenuta con la richiamata nota protocollo n. 0042016 del 05/06/2020.

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

**Vista** la proposta di Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024, a firma del Direttore facente funzioni, Vincenzo Totaro, trasmessa ai sensi dell'art. 10, comma 2, del vigente regolamento di organizzazione degli uffici, allegato al presente provvedimento per costituirne parte integrante e sostanziale.

**Accertato che:**

- non risultano presenti situazioni di soprannumero ovvero di eccedenze di personale;
- allo stato attuale non è stato ancora adottato il Piano della Performance 2022/2024, di cui all'art. 10, comma 1, lett. a), del decreto legislativo 27/10/2009, n. 150, in quanto si è ancora in attesa dell'adozione del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione recante il Piano "*Piano integrato di attività e organizzazione*" (PIAO) per le amministrazioni pubbliche con meno di cinquanta dipendenti, come espressamente previsto dall'articolo 6, comma 6, ultimo periodo, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113;
- le risorse necessarie per dare copertura finanziaria al Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024, limitatamente all'annualità corrente, risultano interamente iscritte nel bilancio di previsione per l'esercizio 2022, adottato con deliberazione presidenziale n. 18 del 03/05/2022, con il parere favorevole del Collegio dei revisori dei conti in data 14/04/2022, approvato dal Ministero vigilante, che reca la previsione di spesa complessivamente per l'intero costo della dotazione organica vigente. Pertanto le risorse finanziarie da destinare all'attuazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024, scaturenti dalla somma delle spese per il personale in servizio, di quelle derivanti dalla facoltà assunzionale e di quelle fuori della capacità assunzionale, risultano interamente coperte nel bilancio di previsione 2022 regolarmente approvato da Ministero vigilante;
- l'Ente parco nazionale del Gargano non risulta destinatario delle agevolazioni assunzionali di cui al decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75, ed in particolare dell'articolo 20, comma 1, 2 e 3, concernente il superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni;
- non ricorre nessuna delle condizioni di cui all'articolo 4, comma 3, del decreto legge 31/08/2013, n. 101, convertito, con modificazioni, nella legge 30/10/2013, n. 125.

**Preso atto che** il presente PTFP ed i relativi allegati, ai sensi dell'art. 4, comma 5, del CCNL relativo al personale non dirigente del Comparto delle Funzioni Centrali - triennio 2019/2021, sottoscritto in data 09/05/2022 (*Sono altresì oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni prima dell'adozione degli atti*), con nota protocollo n. 4513/2022 del 12/07/2022, è stato trasmesso ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 del medesimo CCNL (*RSU e rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL triennale*) e che risulta spirato il termine dei cinque giorni previsto dalla innanzi citata norma contrattuale.

**Richiamato** l'art. 39, comma 1, della legge 27/12/1997, n. 449, il quale dispone che: "*Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con la 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*".

**Visti:**

- l'articolo 3, comma 1, del decreto legge 24/06/2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11/08/2014, n. 114, il quale prevede che "*Le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie e gli enti pubblici non economici ivi compresi quelli di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazione, possono procedere, per l'anno 2014, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 20 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura del 40 per cento per l'anno 2015, del 60 per cento per l'anno 2016, dell'80 per cento per l'anno 2017, del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Ai Corpi di polizia, al Corpo nazionale dei vigili del fuoco, al comparto della scuola e alle università si applica la normativa di settore.*";
- l'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114 e s.m.i. il quale dispone che "*.....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 .....*";
- l'art. 1, comma 227, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, che dispone: "*Le amministrazioni di cui all'articolo 3, commi 1 e 2, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente .....*";
- l'art. 4 del decreto legislativo n. 75/2017;
- l'articolo 3, comma 1, della legge 19/06/2019, n. 56, che dispone quanto segue: "*Fatto salvo quanto*



previsto dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie e gli enti pubblici non economici, ivi compresi quelli di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono procedere, a decorrere dall'anno 2019, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente....”;

- l'articolo 3, comma 3, ultimo periodo, della legge 19/06/2019, n. 56 che dispone quanto segue: “Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, a decorrere dall'anno 2019 è consentito il cumulo delle risorse, corrispondenti a economie da cessazione del personale già maturate, destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, a partire dal budget assunzionale più risalente, nel rispetto del piano dei fabbisogni e della programmazione finanziaria e contabile.”.

#### **Visti, altresì:**

- 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;

- ai sensi dell'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114 e s.m.i. e dell'articolo 3, comma 3, ultimo periodo, della legge 19/06/2019, n. 56 l'utilizzo, nel 2022, della facoltà assunzionale scaturente dall'approvazione della variazione al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2018/2020, intervenuta da parte del Ministero della Transizione Ecologica con la richiamata nota protocollo n. 0042016 del 05/06/2020, risulta possibile e, pertanto, legittimo in quanto derivante da residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente.

#### **Visti, inoltre:**

- 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.....”

- l'art. 12 del vigente statuto, adottato con decreto del Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare n. 0000287 del 16 ottobre 2013, disciplina le funzioni di competenza del Consiglio Direttivo dell'Ente;

- il vigente regolamento di organizzazione degli uffici, approvato dal Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare con prot. n. 17498/PNM del 11/09/2015, ed in particolare l'art. 10, comma 2, il quale prevede che il Consiglio Direttivo, su proposta del Direttore, approva il piano triennale del personale, tenuto conto della programmazione complessiva dell'Ente e delle indicazioni contenute nella relazione previsionale e programmatica adottata dal consiglio direttivo in sede di approvazione del bilancio e nel rispetto dei vincoli di spesa ivi contenuti;

- il CCNL relativo al personale non dirigente del Comparto delle Funzioni Centrali - triennio 2019/2021, sottoscritto in data 09/05/2022 ed in particolare l'art. 4, comma 5;

- il vigente Statuto dell'Ente parco nazionale del Gargano ed in particolare l'art. 12, comma 3;

- il DPR 5 giugno 1995, concernente l'istituzione dell'Ente parco nazionale del Gargano.

**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 2022 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 dell'Area AOO\_03 "Contabilità e finanza".

**Considerato** che, essendo scaduto il mandato del Consiglio Direttivo nominato con decreto del Ministro dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare n. DEC/MIN/076 del 23 aprile 2015, nelle more della ricostituzione del nuovo Consiglio Direttivo, si rende necessario assicurare il regolare funzionamento delle attività istituzionali mediante ricorso a provvedimenti presidenziali da ratificare nella prima seduta utile del neo costituendo Consiglio Direttivo.

**Visto** il decreto del Ministro dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare protocollo n. UDCM/0000230 del 7 agosto 2019 mediante il quale il Prof. Pasquale Pazienza è stato nominato Presidente dell'Ente parco nazionale del Gargano.

**Visto** il decreto n. 1 del 10/09/2020 con cui il Presidente dell'Ente, Prof. Pasquale Pazienza, ha affidato, con effetto immediato e fino a diversa disposizione, le funzioni di Direttore facente funzioni dell'Ente parco nazionale del Gargano al dipendente dell'Ente Vincenzo Totaro.

**Preso atto che** la spesa scaturente dal presente provvedimento trova integrale copertura finanziaria nel bilancio di previsione relativo all'esercizio 2022 approvato e, pertanto, non necessita dell'acquisizione del visto di regolarità contabile da parte del Responsabile dell'Area AOO\_03 "Contabilità e finanza".

**Acquisito** il parere favorevole del Direttore facente funzioni, Vincenzo Totaro, in ordine alla regolarità tecnica del presente provvedimento, di cui all'art. 28 del vigente Regolamento di organizzazione degli uffici. Tutto ciò premesso e considerato.

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

### **DELIBERA**

La premessa, gli atti e i documenti richiamati, ancorché non materialmente allegati, costituiscono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

**Di prendere atto** della proposta di Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024 dell'Ente parco nazionale del Gargano, trasmessa dal Direttore facente funzioni, Vincenzo Totaro, ai sensi dell'art. 10, comma 2, del vigente regolamento di organizzazione degli uffici.

**Di condividere** i contenuti della proposta di Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024 dell'Ente parco nazionale del Gargano, trasmessa dal Direttore facente funzioni, Vincenzo Totaro.

**Di approvare** la proposta di Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024 dell'Ente parco nazionale del Gargano, allegata al presente provvedimento per costituirne parte integrante e sostanziale.

**Di dare atto che:**

- le risorse necessarie per dare copertura finanziaria al Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024, limitatamente all'annualità corrente, risultano interamente iscritte nel bilancio di previsione per l'esercizio 2022, adottato con deliberazione presidenziale n. 18 del 03/05/2022, con il parere favorevole del Collegio dei revisori dei conti in data 14/04/2022, approvato dal Ministero vigilante, che reca la previsione di spesa complessivamente per l'intero costo della dotazione organica vigente. Pertanto le risorse finanziarie da destinare all'attuazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024, scaturenti dalla somma delle spese per il personale in servizio, di quelle derivanti dalla facoltà assunzionale e di quelle fuori dalla capacità assunzionale, risultano interamente coperte nel bilancio di previsione 2022 approvato;
- le facoltà assunzionali previste nel Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024, a cui dare esecuzione nel corso del 2022, rinvengono dalla variazione al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2018/2020 adottata con deliberazione del Consiglio Direttivo dell'Ente n. 35 del 12/11/2019 e modificata ed integrata con deliberazione del Consiglio Direttivo n. 7 del 22/04/2020, approvata dal Ministero della Transizione Ecologica con la richiamata nota protocollo n. 0042016 del 05/06/2020, alla quale non è stata data ancora esecuzione, e, nello specifico, dalle cessazioni di personale intervenute una in data 30/11/2015, relativa ad una figura professionale A3, una in data 31/07/2018, relativa alla figura professionale C2 e l'altra in data 05/10/2019 relativa alla figura professionale B1;
- ai sensi dell'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114 e s.m.i. e dell'articolo 3, comma 3, ultimo periodo, della legge 19/06/2019, n. 56, l'utilizzo, nel 2022, della facoltà assunzionale scaturente dall'approvazione della variazione al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2018/2020, intervenuta da parte del Ministero della Transizione Ecologica con la richiamata nota protocollo n. 0042016 del 05/06/2020, risulta possibile e, pertanto, legittimo in quanto derivante da residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente;
- la proposta di Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024 dell'Ente parco nazionale del

Gargano 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.

**Di delegare** il Direttore facente funzioni 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 2022/2024 mediante il canale del sistema informativo SICO di cui all'art. 60 del decreto legislativo n. 165/2001.

**Di pubblicare**, ai sensi dell'art. 16 del d.lgs. n. 33/2013, il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024 nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale dell'Ente.

**IL PRESIDENTE**  
PROF. PASQUALE PAZIENZA

---

*Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi del D.Lgs. 82/2005 e ss.mm.ii.*