


|   |  |            |           |                   |
|---|--|------------|-----------|-------------------|
|    | <b>ENTE DI DIRITTO<br/>PUBBLICO<br/>PARCO VALLE<br/>LAMBRO</b> | <b>CDG</b> | <b>38</b> | <b>02/12/2021</b> |
| <b>OGGETTO:RICOGNIZIONE DELLE CONDIZIONI DI SOVRANNUMERO E DI ECCEDEZZA DEL PERSONALE ED ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE ANNI 2022-2024 – PIANO OCCUPAZIONALE DELL'ENTE</b> |  |            |           |                   |

**COPIA**

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI GESTIONE**

L'anno duemilaventuno addì due del mese di Dicembre alle ore 18:00, presso la sede dell'Ente, in Via V. Veneto n° 19, a Triuggio.

Previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla legislazione vigente vennero oggi convocati a seduta i componenti del Consiglio di Gestione:

All'appello risultano:

|                       |                 |          |
|-----------------------|-----------------|----------|
| CICERI MARCO          | PRESIDENTE      | Presente |
| VITALI MATTEO         |                 | Presente |
| VIGANO' ALFREDO       | VICE PRESIDENTE | Presente |
| COLOMBO GERMANO       |                 | Presente |
| MOLTENI MARIA ANTONIA |                 | Presente |
| ALAGIA FILIPPINA      |                 | Presente |

Totale presenti: 6

Totale assenti: 0

Partecipa il Direttore, Dott. Saverio D'Ambrosio, il quale provvede alla redazione del presente verbale. Essendo legale l'adunanza il Presidente, Ciceri Marco, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

**OGGETTO: RICOGNIZIONE DELLE CONDIZIONI DI SOVRANNUMERO E DI ECCEDENZIA DEL PERSONALE ED ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE ANNI 2022-2024 – PIANO OCCUPAZIONALE DELL'ENTE**

**IL CONSIGLIO DI GESTIONE**

**Richiamato** l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, che disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter dal Ministero per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione con DPCM 8.05.2018 pubblicato nella G.U. 173 del 27.07.2018, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

**Rilevato** che l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della Legge n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), introduce dal 1° gennaio 2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

**I. Visto** l'art. 89, comma 5, del D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

**Ritenuto** necessario, pertanto, prima di definire il fabbisogno di personale, richiamare la delibera di CdG n. 52/2019 di approvazione della dotazione organica come da prospetto che segue, e procedere alla ricognizione del personale eventualmente in esubero;

| CAT.          | DOTAZIONE ORGANICA          |             | POSTI<br>PREVISTI | POSTI<br>COPERTI | POSTI<br>VACANTI | TABELLARE per 13                                  |
|---------------|-----------------------------|-------------|-------------------|------------------|------------------|---|
|               |                             |             |                   |                  |                  | mensilità CCNL 21.5.2018<br>DOTAZIONE da 1.1.2019 |
| B3            | Collaboratore amm.vo        | tempo pieno | 2                 | 0                | 2                | 41.424,74   |
| C             | Istruttore tecnico          | tempo pieno | 3                 | 2                | 1                | 66.118,23   |
| C             | Istruttore amm.vo           | tempo pieno | 3                 | 1                | 2                | 66.118,23   |
| C             | Istruttore amm.vo           | part time   | 2                 | 0                | 2                | 22.039,41   |
| D             | Istruttore direttivo        | tempo pieno | 4                 | 1                | 3                | 95.920,37   |
| D             | Istruttore direttivo        | part time   | 2                 | 2                | 0                | 23.980,09   |
| D3            | Funzionario                 | tempo pieno | 1                 | 1                | 0                | 27.766,54   |
| Dirigenza     | Dirigente – Qualifica Unica | Part time   | 1                 | 1                | 0                | 30.317,65   |
| <b>TOTALE</b> |                             |             | <b>18</b>         | <b>8</b>         | <b>10</b>        | <b>373.685,25</b>                                 |

**II. Vista** la nota con la quale il Direttore del Parco ha comunicato, all'interno di tutti i Settori, l'assenza di situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale;

III.

**IV. Preso atto** che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le

disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali.

**Preso atto**, dunque, che, come indicato nelle Linee Guida di cui al D.P.C.M. 8 maggio 2018: *“l’indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni”*

**Richiamato** l'art. 3, comma 5, quarto periodo, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, nella Legge n. 114/2014, il quale prevede che, *a decorrere dall'anno 2014 e' 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; e' altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente* (da considerarsi dinamico rispetto all'anno delle previste assunzioni, come stabilito dalla delibera della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 28/2015);

**Considerato che:**

- nell' anno 2017 NON si è verificata alcuna cessazione
- nell'anno 2018 si è verificata n. 1 cessazione “neutra” trattandosi di mobilità verso altro ente soggetto alle medesime limitazioni assunzionali e per spesa di personale di questo ente (Galli);
- nell'anno 2019 si è verificata n. 1 cessazione “neutra” trattandosi di mobilità verso altro ente soggetto alle medesime limitazioni assunzionali e per spesa di personale di questo ente (Viganò);
- nell'anno 2020 NON si è verificata alcuna cessazione e sono stata effettuate n. 2 assunzioni “neutre” trattandosi di mobilità da altro ente soggetto alle medesime limitazioni assunzionali e per spesa di personale di questo Ente (Brevi e Pirovano);
- nell'anno 2021 si è verificata una cessazione per dimissioni (Pirovano) ed è stata effettuata n. 1 assunzione rilevante ai fini delle capacità assunzionali (Paredi);
- nell'anno 2022 si verificherà una cessazione neutra” trattandosi di mobilità verso altro ente soggetto alle medesime limitazioni assunzionali e per spesa di personale di questo ente (Brevi);
- negli anni 2023/2024 non si prevede che si verificheranno cessazioni di personale;

**Ritenuto** di non prevedere assunzioni a tempo indeterminato, stante la mancanza di capacità assunzionale come sopra evidenziato;

**Ritenuto** che la cronica mancanza di personale comporta l'impossibilità di garantire l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'ente, e che la mancanza di capacità assunzionali impedisce qualsiasi politica di pianificazione delle risorse umane e della performance dell'ente;

**Dato atto** che, si rende necessario ricorrere a contratti di lavoro flessibile per coprire le esigenze sopra richiamate e, precisamente:

➤ ASSUNZIONI CON CONTRATTI DI LAVORO FLESSIBILE

**Anno 2022:**

- n. 1 istruttore amministrativo – Categoria giuridica C  
Contratto a tempo pieno e determinato  
Area Amministrativo-Finanziaria  
Assunzione effettuata con decorrenza 15/10/2021 e cassazione al 5/1/2024 (periodo massimo)  
Costo ex Art. 1 c. 562 Legge 27/12/2006 n. 296: € 29.155

- n. 1 istruttore direttivo – Categoria giuridica D – posizione economica D4  
 Contratto a tempo parziale e determinato  
 Area Amministrativo-Finanziaria  
 Assunzione mediante ricorso alla disposizione di cui all'art. 1, comma 557, della Legge n. 311/2014  
 previo consenso dell'Amministrazione di appartenenza, per il periodo 1/01/2022 – 31/12/2022  
 Costo ex Art. 1 c. 562 Legge 27/12/2006 n. 296: € 20.885
  
- n. 1 istruttore direttivo – Categoria giuridica D – posizione economica D1  
 Contratto a tempo parziale e determinato  
 Area Tecnica  
 Assunzione mediante ricorso alla disposizione di cui all'art. 1, comma 557, della Legge n. 311/2014  
 previo consenso dell'Amministrazione di appartenenza, per il periodo 1/01/2022 – 31/12/2022  
 Costo ex Art. 1 c. 562 Legge 27/12/2006 n. 296: € 10.510

**Ritenuto** tuttavia di prevedere eventuali ulteriori assunzioni qualora si verificassero le condizioni e per le seguenti motivazioni:

- esigenze straordinarie e a tempo determinato degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001) e di contenimento della spesa del personale;
- assunzioni in mobilità in caso di cessazione di dipendenti, nel rispetto del contenimento della spesa del personale;

**Richiamato** l'art. 1, commi 562, della Legge 27/12/2006 n. 296 (legge finanziaria 2007) e successive modifiche ed integrazioni, il quale disciplina il vincolo in materia di contenimento della spesa di personale per gli Enti non soggetti al patto di stabilità;

**Dato atto** che la previsione di spesa del personale per l'anno 2022, al netto delle componenti c.d. escluse e compresa la spesa per la realizzazione del Piano Assunzionale come sopra programmato, è pari a € 445.650,00 e che, pertanto, viene rispettato il succitato vincolo del contenimento della spesa di personale, rispetto alla spesa 2008 pari ad € 459.624,15 come evidenziato nel prospetto **Allegato 01** al presente atto quale parte integrante e sostanziale del presente atto;

**Dato atto** che la spesa per contratti di lavoro flessibile in essere e da attivare a realizzazione del Piano assunzionale di cui sopra, è contenuta nel limite di cui all' art. 9, comma 28, DL 78/2010 e successive modificazioni come meglio dimostrato **nell'Allegato 02** parte integrante e sostanziale del presente atto;

**Verificati** i presupposti necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale e che, in particolare, l'Ente:

- con delibera del Consiglio di Gestione n. 52/2019 ha determinato la dotazione organica dell'ente;
- con delibera di Consiglio di Gestione n. 2 del 20 febbraio 2020 ha approvato il piano triennale delle azioni positive in tema di pari opportunità 2020/2022 ai sensi dell'art. 48, D.Lgs. n. 198/2006;
- con delibera del Commissario Regionale n. 22 del 31 marzo 2021 ha approvato il piano delle performance anno 2021 (art. 10 D.Lgs. 150/2009).
- in data 12 aprile 2021 ha inviato alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009) i dati riferiti al bilancio di previsione 2021/2023 nel rispetto dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 convertito con modificazioni dalla Legge 7 agosto 2016 n. 160;
- in data 3 giugno 2021 ha inviato alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009) i dati riferiti al rendiconto 2020 nel rispetto dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 convertito con modificazioni dalla Legge 7 agosto 2016 n. 160;
- alla data odierna, ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9,

lett.c), del d.l. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del d.l. 29/11/2008, n. 185.

**Considerato** altresì che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Rendiconto approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;

**Visto** l'art. 3, comma 6, del D.L. n. 90/2014 che recita *“I limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo.”*;

**Dato atto** che la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12.03.1999, n. 68;

**Dato atto** che nell'ambito dei casi e dei limiti previsti dalla normativa legislativa e contrattuale vigente il normale funzionamento dei servizi è garantito anche attraverso tipologia di lavoro flessibile;

**Ribadito** il concetto che la dotazione organica ed il suo sviluppo triennale deve essere previsto nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale;

**Considerato** peraltro che nella Delibera n. 70/2016/SRCPIE/PAR della Corte dei Conti, sezione Piemonte, si ribadisce che le procedure di assunzione mediante mobilità ordinaria possono essere considerate neutre, operando il principio di neutralità finanziaria elaborato dalla giurisprudenza di questa Corte (su cui cfr. Sez. Campania deliberazione n. 11/2014/PAR, nonché la deliberazione delle Sezioni riunite della Corte dei conti, in sede di controllo n. 59/CONTR/10 del 6 dicembre 2010) e che l'assunzione di personale mediante la procedura di mobilità prevista dall'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 non incide sui contingenti assunzionali previsti dalla legge per le assunzioni dall'esterno, posto che, come disposto dall'art. 1, comma 47, della legge n. 311/2004, *“in vigore di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l'anno precedente”*;

**Rilevato** che a decorrere dal 20/04/2020, data di entrata in vigore del DM 17/03/2020 attuativo dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, c.d. Decreto Crescita, non tutti i comuni sono da considerare soggetti a regime di limitazione di cui sopra in quanto, come sostenuto dalla Corte dei Conti Lombardia con Parere n. 74/2020, i Comuni al di sotto del valore soglia della tabella 1 del predetto D.M (enti virtuosi), per il calcolo delle capacità assunzionali, non devono più rispettare la regola del turn over ma quella della «sostenibilità finanziaria» e, quindi, la fuoriuscita dei dipendenti da tali enti non può essere considerata neutra per l'amministrazione che riceve il lavoratore (vedasi anche la Circolare DFP 8/06/2020).

**Visto** l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, secondo cui *“A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate”*.

**Atteso** che con proprio verbale il Revisore dei Conti ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;

**Visti** i pareri espressi ai sensi degli art. 49, comma 1, e 147 bis, comma 1, del D. Lgs. 18.08.2000 n. 267 sulla

proposta di deliberazione;

**Visto** il D.Lgs. n. 165/2001;

**Visto** il Testo Unico dell'Ordinamento degli Enti Locali approvato con decreto legislativo 18.08.2000 n. 267;

**Visti** i vigenti C.C.N.L. 21/05/2018 Comparto Funzioni Locali 2015/2018 per il personale non dirigente e CCNL 17/12/2020 Area Dirigenza Funzioni Locali 2016/2019;

Ad unanimità di voti;

## **DELIBERA**

1) la premessa è parte integrante del dispositivo;

2) di dare atto che, l'Ente Parco Regionale Valle del Lambro:

- a seguito della ricognizione annuale effettuata ai sensi dell'art. 33 del decreto legislativo n. 165/2011, così come modificato dall'art. 16 della Legge n. 183/2011, nel 2021 non presenta situazioni di personale in soprannumero rispetto alla dotazione organica, né eccedenze di personale rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'ente;

- può dar corso all'adozione della Programmazione del fabbisogno del personale per l'anno 2022 e per il triennio 2022/2024;

3) di disporre ed approvare, in applicazione dell'art. 91 del decreto legislativo 267/2000 e degli artt. 5 e 6 del decreto legislativo 165/2001 così come modificato dal decreto 75/2017, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024 ed il piano annuale 2022 come di seguito indicato:

### ➤ ASSUNZIONI CON CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

#### **Anni 2022, 2023 e 2024**

Non sono previste nuove assunzioni a tempo indeterminato per gli anni indicati

Si prevedono, comunque, eventuali assunzioni in mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 nel caso di cessazione di dipendenti, nel rispetto del contenimento della spesa del personale;

### ➤ ASSUNZIONI CON CONTRATTI DI LAVORO FLESSIBILE

#### **Anno 2022:**

- n. 1 istruttore amministrativo – Categoria giuridica C  
Contratto a tempo pieno e determinato  
Area Amministrativo-Finanziaria  
Assunzione effettuata con decorrenza 15/10/2021 e cassazione al 5/1/2024 (periodo massimo)  
Costo ex Art. 1 c. 562 Legge 27/12/2006 n. 296: € 29.155
  
- n. 1 istruttore direttivo – Categoria giuridica D – posizione economica D4  
Contratto a tempo parziale e determinato  
Area Amministrativo-Finanziaria  
Assunzione mediante ricorso alla disposizione di cui all'art. 1, comma 557, della Legge n. 311/2014 previa consenso dell'Amministrazione di appartenenza, per il periodo 1/01/2022 – 31/12/2022  
Costo ex Art. 1 c. 562 Legge 27/12/2006 n. 296: € 20.885

- n. 1 istruttore direttivo – Categoria giuridica D – posizione economica D1  
Contratto a tempo parziale e determinato  
Area Tecnica  
Assunzione mediante ricorso alla disposizione di cui all'art. 1, comma 557, della Legge n. 311/2014  
previa consenso dell'Amministrazione di appartenenza, per il periodo 1/01/2022 – 31/12/2022  
Costo ex Art. 1 c. 562 Legge 27/12/2006 n. 296: € 10.510

Si prevede di procedere ad eventuali ulteriori assunzioni qualora si verificassero esigenze straordinarie negli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001) e di contenimento della spesa del personale;

#### **Anni 2023 e 2024:**

Per gli anni indicati non risulta possibile ad oggi, oltre a quanto sopra, alcuna previsione per l'utilizzo di forme flessibili di lavoro trattandosi di tipologia di assunzioni strettamente collegate alle straordinarie esigenze di servizio o al mutare delle stesse con riguardo alle restrizioni legislative poste alle assunzioni di personale in termini di spesa.

Si ritiene comunque opportuno prevedere che eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, così come forme di collaborazione tramite contratto di somministrazione, potranno essere attivate nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile e di contenimento della spesa del personale.

4) di dare atto che la spesa derivante dal piano di cui sopra rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, rispetta i limiti imposti dall'art. 1, comma 562, della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale, come illustrato nell'Allegato 01 al presente provvedimento;

5) di dare atto che la spesa per contratti di lavoro flessibile in essere e da attivare a realizzazione del Piano assunzionale come sopra approvato, è contenuta nel limite di cui all' art. 9, comma 28, DL 78/2010 e successive modificazioni, come meglio dimostrato nell'Allegato 02 parte integrante e sostanziale del presente atto;

6) di dare atto che il presente atto non comporta assunzione di alcun onere a carico del bilancio dell'ente in quanto gli impegni di spesa relativi saranno assunti con determinazioni dirigenziali ma che vengono, con lo stesso, prenotati i fondi necessari al suo perfezionamento sugli stanziamenti dei diversi programmi e missioni del bilancio dell'ente parco anno 2022 e successivi, con imputazione agli appositi capitoli di bilancio (punto 1.1 Circolare DPF 08.06.2020);

7) di dare atto che la programmazione de qua è suscettibile di revisione, in qualsiasi momento, per sopravvenute esigenze connesse agli obiettivi dati e in relazione alle limitazioni o vincoli normativi o di finanza pubblica, che regolamentano le capacità occupazionali nella pubblica amministrazione;

8) di informare i soggetti sindacali dell'adozione della presente deliberazione;

9) di delegare il Responsabile dell'Area Amministrativo-Finanziaria di inviare copia del presente atto alle Organizzazioni sindacali territoriali di categoria, alla RSU, al Dipartimento della Funzione Pubblica attraverso il sistema informativo del personale del MEF – Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato ed a SICO entro 30 giorni dall'adozione, come previsto dall'art. 6-ter comma 5 del D.Lgs. 165/2001, per cui "Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta

giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.”;

10) di dare atto che il presente provvedimento costituisce allegato obbligatorio del DUP.

Successivamente,

#### **IL CONSIGLIO DI GESTIONE**

**RAVVISATA** l'urgenza di dare immediata attuazione al presente provvedimento;

**VISTO** l'art. 134, comma 4°, del T.U.E.L. (D. Lgs. 18/8/2000 n°267);

**CON VOTI:** unanimi espressi nelle forme di legge,

#### **D E L I B E R A**

**DI DICHIARARE** il presente atto immediatamente eseguibile.



il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue:

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue:

IL PRESIDENTE

F.to CICERI MARCO

---

IL DIRETTORE

F.to SAVERIO D'AMBROSIO

---

---

**ENTE DI DIRITTO PUBBLICO PARCO REGIONALE DELLA VALLE DEL LAMBRO**  
**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**  
(art 124 del Dlgs. 267/2000)

Si certifica che questa deliberazione è stata affissa in copia all'albo Pretorio il giorno e vi rimarrà pubblicata per quindici giorni consecutivi

IL DIRETTORE

F.to SAVERIO D'AMBROSIO

---

copia conforme all'originale, per uso amministrativo

IL DIRETTORE

---

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

Certifico che la presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi del 4° comma dell' art. 134 del Dlgs. 267/2000 dall'inizio della pubblicazione della stessa all'albo pretorio

lì,

IL DIRETTORE

F.to SAVERIO D'AMBROSIO

---

**OGGETTO:RICOGNIZIONE DELLE CONDIZIONI DI SOVRANNUMERO E DI  
ECCEDENZA DEL PERSONALE ED ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI  
FABBISOGNI DEL PERSONALE ANNI 2022-2024 – PIANO OCCUPAZIONALE  
DELL'ENTE**

PARERE TECNICO (art. 49, comma 1, dlgs 267/2000).

Parere favorevole di regolarità tecnica, sulla proposta di deliberazione di cui all'oggetto.

lì,

IL DIRETTORE

F.to SAVERIO D'AMBROSIO

## ENTE PARCO REGIONALE DELLA VALLE DEL LAMBRO

| Spese per il personale<br>Enti non soggetti al pareggio di bilancio |   | rendiconto<br>2008<br>impegni | PREVISIONE<br>2022/2024 |
|---|---|-------------------------------|-------------------------|
| A   | Intervento I - Personale (compreso Segretario, Direttore e compresi assegni per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo)   | +                             | 378.979,96              |
| B   | Spese derivanti dai rinnovi contrattuali  | -                             | 28.050,00               |
| C   | Irap relativo alle spese di cui al punto A  | +                             | 22.326,19               |
| D   | Irap relativo alle spese di cui al punto B  | -                             | 1.890,00                |
| E   | Costo complessivo: co.co.co., altre forme di lavoro flessibile (interinali), personale in convenzione, LSU, incarichi ex artt. 90 e 110, commi 1, 2 e 6, del TUEL, diritti di rogito Segretario<br><i>N.B.: queste aggiunte vanno effettuate solo se tali spese sono allocate in interventi del bilancio diversi dall' 1 (es. nelle prestazioni di servizi), in quanto se sono allocate nell'intervento Personale sono già comprese nel punto A</i> | +                             | 57.196,00               |
| F   | Compensi accessori quali incentivi progettazione, incentivi recupero ICI, ecc.<br><i>N.B.: queste aggiunte vanno effettuate solo se tali spese sono allocate in interventi del bilancio diversi dall' 1 (es. incentivo progettazione al Tit. II), in quanto se sono allocate nell'intervento Personale sono già comprese nel punto A</i>  | +                             |                         |
| G   | Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni<br><i>N.B.: questa aggiunta va effettuata solo se tali spese sono allocate in interventi del bilancio diversi dall' 1 (es. nei trasferimenti)</i>  | +                             |                         |
| H   | Spese riferite agli stage scolastici svolti dagli alunni delle scuole presso gli uffici del Comune, laddove si sia tradotta sostanzialmente nell'utilizzazione di attività lavorativa a supporto del personale dipendente   | +                             |                         |
| I   | Spese a titolo di indennità sostitutiva per ferie non godute dal personale cessato dal servizio (art. 10, comma 2, del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66)   | +                             |                         |
| L   | Indennità per decesso del dipendente, di cui all'art. 12, comma 8, del CCNL del biennio 2004-2005   | +                             |                         |
| M   | Spese sostenute per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente  | +                             |                         |
| N   | Irap relativo alle spese di cui ai punti da E a M   | +                             | 1.122,00                |
| O   | Rimborsi ricevuti per personale comandato ad altre amministrazioni  | -                             |                         |
| P   | Spese per contratti di formazione e lavoro prorogati per legge  | -                             |                         |
| Q   | Spese per assunzione di lavoratori categorie protette   | -                             |                         |
| R   | Spese per formazione del personale  | -                             |                         |
| S   | Rimborsi per missioni   | -                             |                         |
| T   | Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati - Convenzioni per gestione enti tutela ambientale   | -                             | 21.000,00               |
| U   | Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato per attività elettorale, incentivi progettazione e tributi, diritti di rogito al Segretario   | -                             |                         |
| V   | Spese per personale trasferito dalle Regioni per l'esercizio di funzioni delegate   | -                             |                         |
| X   | Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale (Circolare Ministero dell'Interno n. FL 05/2007)  | -                             |                         |
| Y   | Spese per assunzioni in deroga ex Art. 3, comma 120, della Legge n. 244/2007  | -                             |                         |
| Z   | Irap relativo alle spese di cui ai punti da P a Y (non O perché versato direttamente dall'ente cui il personale è stato comandato)  | -                             |                         |
| Tot   | <b>Totale spesa del personale</b>   |                               | <b>459.624,15</b>       |
|   |   |                               | <b>450.228,60</b>       |

L'ente rispetta il vincolo relativo alla spesa del personale ?

SI

Margine di spesa ancora sostenibile nel 2022/24

9.395,55

## ENTE PARCO REGIONALE DELLA VALLE DEL LAMBRO

### VERIFICA LIMITE SPESA LAVORO FLESSIBILE 2022/2024

|   |              |                                       |
|---|--------------|---------------------------------------|
| <b>Limite ex art. 9 comma 28 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 20 luglio 2010 n. 122 - spesa 2009 - totale A</b>  |              | <b>€ 143.532,86</b>                   |
| <b>DIPENDENTE</b>   | <b>CAT.</b>  | <b>COSTO STABILIZZAZIONI DAL 2018</b> |
| Settore Tecnico   | D1 - 85% TFR | € 28.081,39                           |
| Settore Amm.vo  | D1 - 75% TFR | € 24.786,11                           |
| <b>totale B</b>   |              | <b>€ 52.867,50</b>                    |
| <b>Nuovo limite per assunzioni flessibili dall'anno 2018 ex art. 9 comma 28 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, rideterminato in forza della definitiva riduzione prevista dal comma 3 dell'art. 20 del D.Lgs. N. 75/2017 (totale C = A - B)</b> |              | <b>€ 90.665,36</b>                    |

|  |   |                                     |
|--|---|-------------------------------------|
| <b>DIPENDENTE</b>  | <b>CAT.</b>   | <b>TOT. COSTO PREVISTO DAL 2021</b> |
| Settore Amm.vo-Finanziario   | C1 - 100% - 15.10.2021 - 05.01.2024 TFR   | € 32.029,78                         |
| Settore Amm.vo-Finanziario   | D1/D4 - 33,33% - 1.1-31.12.2022 TFR ART. 1 C. 557 L.311/2004                            | € 21.905,17                         |
| Settore Tecnico  | D1/D1 - 33,33% - 1.1-31.12.2022 TFR ART. 1 C. 557 L.311/2004                            | € 11.300,18                         |
| <b>totale D</b>  |   | <b>€ 53.934,95</b>                  |
| <b>C) Margine nuove spese per lavoro flessibile (C - D, se C &gt; D)</b>               |   | <b>€ 36.730,41</b>                  |
| <b>D) Sforamento (D - C, se C &lt; a D)</b>  |   |                                     |
| <b>Spesa per assunzioni flessibili FUORI DAL LIMITE ex art. 9 c.28 D.L. n. 78/2010</b> |   |                                     |
| Direttore incarico ex Art. 110, c. 1, TUEL   | Area Unica Dirigenza assunto al 70%, aumentato al 100% per periodo 1.12.2020/31.12.2022 | € 145.623,79                        |