

	<p align="center">PARCO ADDA NORD Trezzo sull'Adda</p>	<p align="center">sigla C.d.G.</p>	<p align="center">numero 49</p>	<p align="center">data 21/11/2022</p>
	<p>Oggetto: RICOGNIZIONE ANNUALE DEL PERSONALE IN ECCEDEXA O IN SOVRANNUMERO – PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2023-2025</p>			

VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI GESTIONE

L'anno **duemilaventidue**, addì **ventuno** del mese di **Novembre**, alle ore **15:00** in Trezzo sull'Adda, convocato nei modi di legge, si è legalmente riunito il Consiglio di Gestione nelle persone dei sottoindicati Signori:

N.	COGNOME E NOME	CARICA	Presenti	Assenti
1	ROTA FRANCESCA	Presidente	X	
2	CHIODELLI ALESSANDRO	Membro	X	
3	ESPOSITO LUIGI	Membro	X	
4	GROPPELLI ANTONIO	Membro	X	
5	RAVASI IGNAZIO	Membro	X	

E' presente il Direttore/Segretario Dr. Mario R. Girelli

L'Avv. FRANCESCA ROTA assume la presidenza e, riconosciuta valida l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

OGGETTO: RICOGNIZIONE ANNUALE DEL PERSONALE IN ECCEDEXENZA O IN SOVRANNU-MERO – PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2023-2025

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;

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 del Consiglio di Gestione n. 52 del 23.11.2020 con la quale è stata approvata la dotazione organica dell'ente come da prospetto che segue:

PROFILO PROFESSIONALE	LIVELLO DI INGRESSO	POSTI DOTAZIONE ORGANICA	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI	COSTO TEORICO RETRIBUZIONE TABELLARE CCNL 21.05.2018
Istruttore Direttivo	D/1	5	3	2	110.677,35
Istruttore	C	4	2	2	82.884,70
Istruttore part time superiore 50%	C	1	1	0	15.823,62
TOTALE ENTE		10	6	4	209.385,67

RITENUTO di non dover apportare nessuna variazione alla dotazione organica di cui sopra;

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;

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE

Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale

firmato digitalmente da FRANCESCA ROTA, MARIO ROBERTO GIRELLI e stampato il giorno 28/09/2023 da Miriam Iannelli.

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 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* (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 2018 si sono verificate n. 2 cessazioni, una per pensionamento e una per dimissioni e non sono state effettuate assunzioni determinando una capacità assunzionale di € 51.552,94;
- nell’anno 2019 si sono verificate n. 4 cessazioni, due per pensionamento e due per dimissioni determinando una capacità assunzionale di € 77.774,22 e sono state effettuate n. 2 assunzioni rilevanti ai fini della capacità assunzionale per € 34.284,52,
- nell’anno 2020 NON si è verificata alcuna cessazione ed sono state effettuate n. 1 assunzione rilevante ai fini della capacità assunzionale per € 22.039,41, n. 1 assunzione “neutra” trattandosi di mobilità da altro ente soggetto alle medesime limitazioni assunzionali e per spesa di personale di questo Ente e n. 1 trasformazione da p.t. 77,78% a tempo pieno rilevante ai fini della capacità assunzionale per € 4.897,16;
- nell’anno 2021 NON si è verificata alcuna cessazione;
- nell’anno 2022 si è verificata una cessazione, per dimissioni, determinando una capacità assunzionale di € 22.039,42 ed è stata effettuata n. 1 trasformazione da p.t. 77,78% a p.t. 88,89% rilevante ai fini della capacità assunzionale per € 2.448,58;
- negli anni 2023/2024/2025 non si prevede che si verificheranno cessazioni di personale;

RITENUTO pertanto di poter provvedere a nuove assunzioni di personale, nel rispetto del limite di spesa di complessivi € 87.696,91 che, fatti salvi eventuali provvedimenti di legge di futura emanazione che dovessero porre nuovi ed ulteriori limiti alle assunzioni di personale negli Enti Locali, permetterà all’Ente di assumere:

- n. 1 istruttore di categoria C a tempo pieno;

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 2023, al netto delle componenti c.d. escluse e compresa la spesa per la realizzazione del Piano Assunzionale come sopra programmato, rispetta il vincolo del contenimento della spesa di personale, non superando la spesa dell’2008;

DATO ATTO che la spesa per contratti di lavoro flessibile da attivare è contenuta nel limite di cui all’ art. 9, comma 28, DL 78/2010 e successive modificazioni;

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. 52/2020 ha determinato la dotazione organica dell’ente;
- con delibera di Consiglio di Gestione n. 48 del 21.11.2022 ha approvato il piano triennale delle azioni positive in tema di pari opportunità 2023/2025 ai sensi dell’art. 48, D.Lgs. n. 198/2006;

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE

Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale

firmato digitalmente da FRANCESCA ROTA, MARIO ROBERTO GIRELLI e stampato il giorno 28/09/2023 da Miriam Iannelli.

- con delibera del Consiglio di Gestione n. 3 del 24 gennaio 2022 ha approvato il piano delle performance anno 2022 (art. 10 D.Lgs. 150/2009).
- ha inviato alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009) i dati riferiti al bilancio di previsione 2022/2024 nel rispetto dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 convertito con modificazioni dalla Legge 7 agosto 2016 n. 160;
- ha inviato alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009) i dati riferiti al rendiconto 2021 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;

RILEVATO altresì che la presente deliberazione sarà oggetto di informazione periodica alla R.S.U. a sensi dell'art. 4 C.C.N.L. 21.05.2018, in quanto l'art. 5 comma 2 D.Lgs 165/2001, così come modificato dall'art. 34 della Legge 150/2009, ha stabilito che la determinazione relativa alla struttura organizzativa dell'Ente e all'organizzazione degli Uffici è assunta in via esclusiva dagli Organi di vertice dell'Amministrazione e soggetta quindi alla sola informazione sindacale successiva;

VISTO il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e contabile espresso dal Responsabile del Servizio Finanziario ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs 267/2000;

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

CON VOTI unanimi favorevoli espressi per alzata di mano da n. 5 Consiglieri presenti e votanti,

DELIBERA

1. di prendere atto che l'attuale struttura del Parco Adda Nord non presenta situazioni di soprannumero o di eccedenza di personale;
2. di non dover apportare nessuna variazione alla dotazione organica approvata deliberazione n. 52 del 23.11.2020 e riportata nel seguente prospetto:

PROFILO PROFESSIONALE	LIVELLO DI INGRESSO	POSTI DOTAZIONE ORGANICA	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI	COSTO TEORICO RETRIBUZIONE TABELLARE CCNL 21.05.2018
Istruttore Direttivo	D/1	5	3	2	110.677,35
Istruttore	C	4	2	2	82.884,70
Istruttore part time superiore 50%	C	1	1	0	15.823,62
TOTALE ENTE		10	6	4	209.385,67

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 2023/2025 ed il piano annuale 2023 come già previsto dalla sopracitata deliberazione:

anno 2023

Assunzioni a tempo indeterminato

- a) nuove assunzioni di personale, nel rispetto del limite di spesa di complessivi € 87.696,91 che, fatti salvi eventuali provvedimenti di legge di futura emanazione che dovessero porre nuovi ed ulteriori limiti alle

assunzioni di personale negli Enti Locali, permetterà all'Ente di assumere:

- n. 1 istruttore di categoria C a tempo pieno;

b) eventuale sostituzione del personale cessato attraverso l'indizione di procedure di mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs. 165/2001 o mediante procedura concorsuale.

Assunzioni a tempo determinato

Previsione di eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010) e di contenimento della spesa del personale, così come ricorso a forme di collaborazione;

anno 2024-2025

Assunzioni a tempo indeterminato

a) nuove assunzioni nel rispetto del limite percentuale di spesa dei cessati degli anni precedenti, fatti salvi eventuali provvedimenti di legge di futura emanazione che dovessero porre nuovi ed ulteriori limiti alle assunzioni di personale negli Enti Locali;

b) eventuale sostituzione del personale cessato attraverso l'indizione di procedure di mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs. 165/2001 o mediante procedura concorsuale.

Assunzioni a tempo determinato

Per il 2024 e 2025 non risulta possibile 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 sia in termini numerici che di spesa;

4. di demandare al Responsabile del Servizio Amministrativo Finanziario tutti gli atti conseguenti e necessari al perfezionamento del presente piano occupazione;

5. 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 e rispetta i limiti in tema di contenimento della spesa di personale;

- rientra nei limiti della spesa per il personale con rapporto di lavoro flessibile, rispetta i limiti imposti dall'art. 9, comma 28, del D.L. 31.5.2010 n. 78, convertito dalla Legge n. 122/2010;

6. di dare atto che copia del presente atto sarà trasmessa alla R.S.U. del Parco Adda Nord ai fini dell'Informativa Sindacale.

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 in forma palese,

D E L I B E R A

DI DICHIARARE il presente atto immediatamente eseguibile

Letto, approvato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
Avv. Francesca Rota

IL SEGRETARIO
Dr. Mario Roberto Girelli