

**PARCO REGIONALE
DELLE GROANE**Città Metropolitana di Milano, Provincia di Como e
Provincia di Monza e Brianza**Verbale di deliberazione del Consiglio di Gestione
n. 66 del 27/11/2021****OGGETTO : RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE AI
SENSI DELL'ART. 33 DEL D.LGS 165/2001 E S.M.I. ANNO 2021 E PIANO TRIENNALE
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022 – 2024**

Anno 2021, mese novembre giorno ventisette alle ore 10:08 presso la sede del Parco delle Groane, convocato dal Presidente nei modi di legge, si è legalmente riunito il Consiglio di Gestione ed all'appello sono risultati:

n°	Cognome e Nome	Qualifica	Presente
1	CAMPI EMILIANO	- Presidente	SI
2	RONCHI ROSELLA	- Vice presidente	SI
3	RICCHI WILLIAM	- Consigliere	SI
4	TESTORI CARLA	- Consigliere	SI
5	SANDRO ARCHETTI	- Consigliere	SI
6	DANIELE BARCELLA	- Consigliere	SI

Presenti: 6

Assenti: 0

Assiste il Direttore con funzioni di SEGRETARIO GENERALE GIRELLI MARIO ROBERTO, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Riconosciuta valida l'adunanza, il Presidente EMILIANO CAMPI assume la presidenza e, dichiara aperta la seduta e la discussione sull'oggetto all'ordine del giorno.

II CONSIGLIO DI GESTIONE

VISTA la proposta n. 58245 del 25/11/2021;

RICHIAMATE le proprie deliberazioni:

- n. 35 in data 31/05/2018, con la quale si approvava la modifica della dotazione organica in ragione delle sopravvenute necessità derivanti dall'attuazione dell'art. 1, comma 3, della Legge Regione Lombardia n. 39 del 28/12/2017 avente ad oggetto: "Modifiche e integrazioni alla L.R. 16 luglio 2007 n. 16 (Testo Unico delle leggi regionali in materia di istituzione di Parchi). Ampliamento dei confini del Parco Regionale delle Groane e accorpamento della riserva naturale Fontana del Guercio e del Parco Locale di Interesse Sovracomunale (PLIS) della Brughiera Briantea" nonché a norma dell'art. 1, comma 2, della stessa Legge regionale, in ragione del quale i rapporti giuridici del PLIS della Brughiera Briantea, compresi i n. 2 dipendenti, sono stati trasferiti al Parco della Groane;
- n. 14 del 26.02.2020 con la quale è stato approvato il Programma Triennale del Fabbisogno di Personale per il Triennio 2020/2022 e del Piano assunzionale 2020 ed è stata accertata l'assenza di eccedenze e soprannumero di personale;
- n. 2 del 22/01/2020 con la quale è stato approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza;
- n. 59 in data 16/11/2021 con la quale è stato approvato il Piano Triennale della Azioni Positive in tema di pari opportunità 2021/2023 ai sensi dell'art. 48, D.Lgs. n. 198/2006;

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;

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;

PRESO ATTO che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, 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 Decreto 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;
- 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:

- negli anni 2015 e 2016 NON si è verificata alcuna cessazione;
- nell'anno 2017 si è verificata la cessazione di un dipendente full time di Cat. D1 "neutra" trattandosi di mobilità verso altro ente soggetto alle medesime limitazioni assunzionali e per spesa di personale di questo ente (G.P.);
- nell'anno 2018 si sono verificate n. 2 cessazioni per collocamento a riposo di dipendenti full time di Cat. C (V.S. e G.S.) e n. 1 cessazione Cat. C1 "neutra" trattandosi di mobilità verso altro ente soggetto alle medesime limitazioni assunzionali e per spesa di personale di questo ente (M.P.);
- nell'anno 2019 NON si è verificata alcuna cessazione;
- nell'anno 2020 si sono verificate n. 3 cessazioni di cui:
 - ✓ n. 1 full time per pensionamento Cat. D3 (L.F.);
 - ✓ n. 1 part time per dimissioni volontarie Cat. D1 (D.P.);
 - ✓ n. 1 full time per messa a riposo di dipendente Cat. B3 (R.O.);
- nell'anno 2021 non si è verificata e non si verificherà alcuna cessazione;
- nell'anno 2022 non si prevede il verificarsi di cessazioni di personale;

DATO ATTO che, in attuazione dei piani assunzionali 2018/2021 e 2020/2022:

- nell'anno 2019 sono stati assunti tramite concorso n. 2 dipendenti full time, uno di Cat. D1 e uno di Cat. C (M.B. e G.V.) e, tramite mobilità tra enti, n. 2 dipendenti di Cat. C full time (C.C. e F.F.);
- nell'anno 2020 sono stati assunti n. 2 dipendenti mediante mobilità esterna volontaria ex art. 30 D.Lgs. 165/2001, uno Cat. D1 full time (E.C.) ed uno cat. C full time (E.M.);

CONSIDERATO che, come dimostrato nel prospetto allegati A al presente atto, l'Ente dal 2022 potrà dare seguito a nuove assunzioni per complessivi €58.274,66;

DATO ATTO che, a seguito della ricognizione delle eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i - effettuata dal Direttore/Segretario, dal Responsabile dell'Area Tecnica e dal Responsabile dell'Area Finanziaria come da certificazioni acquisite agli atti dell'Ente - non emergono situazioni di personale in esubero e di eccedenza e che, pertanto, l'Ente non deve avviare nel corso dell'anno 2022 procedure per la dichiarazione di esubero dei dipendenti;

RITENUTO di determinare il programma delle assunzioni per il triennio 2022/2024 prevedendo a decorrere dal 2022 le seguenti assunzioni, in considerazione dei fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente:

Assunzioni a tempo indeterminato

Anno 2022

- assunzione mediante la procedura concorsuale, senza previa attivazione della mobilità di cui all'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001, di:
 - n. 1 operaio specializzato di categoria B3 a tempo pieno e indeterminato da assegnare all'Area Tecnica, con utilizzazione di € 20.652,45 sulla capacità assunzionale 2022 pari ad € 58.274,66;

Assunzioni a tempo determinato **Anni 2022-2023-2024**

Per gli anni 2022, 2023 e 2024 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 (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010) e di contenimento della spesa del personale.

VISTO l'articolo 1, commi 562 della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge finanziaria 2007), il quale contiene la disciplina vincolistica in materia di spese di personale degli enti NON soggetti a patto di stabilità, prevedendo che *“Per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008. Gli enti di cui al primo periodo possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno, ivi compreso il personale di cui al comma 558.”*;

VISTO, con particolare riferimento alla L.R. n. 39/2017 che ha comportato l'accorpamento nel Parco delle Groane del PLIS della Brughiera Briantea, l'art.1, comma 450, della legge n. 190/2014, così come modificato con la Legge n. 96/2017 di conversione del DL 50/2017, che così recita: *“Al fine di promuovere la razionalizzazione e il contenimento della spesa degli enti locali attraverso processi di aggregazione e di gestione associata:*

a) *omissis*

b) *dopo il comma 31-quater dell'articolo 14 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, è inserito il seguente: «31-quinquies. Nell'ambito dei processi associativi di cui ai commi 28 e seguenti, le spese di personale e le facoltà assunzionali sono considerate in maniera cumulata fra gli enti coinvolti, garantendo forme di compensazione fra gli stessi, fermi restando i vincoli previsti dalle vigenti disposizioni e l'invarianza della spesa complessivamente considerata»;*

DATO ATTO che il nuovo limite di spesa di personale anno 2008, alla luce della disposizione citata, è aggiornato ad € 945.556,74 quale somma della spesa 2008 Parco delle Groane di € 899.072,08 e della spesa 2008 Plis della Brughiera Briantea di € 46.484,66;

DATO ATTO che, la spesa di personale presunta per l'anno 2022, aggiornata comprendendo le assunzioni a realizzazione del presente programma assunzionale 2022/2024 permette di rispettare il succitato vincolo del contenimento della spesa di personale, rispetto alla spesa 2008 come evidenziato nel prospetto allegato B al presente atto, quale parte integrante e sostanziale;

DATO, altresì, atto che la suddetta previsione ricomprende la spesa relativa alla figura del Direttore/Segretario prevista dalla normativa regionale e dallo Statuto dell'Ente;

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 vigenza 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"*;

DATO ATTO che, alla luce delle cessazioni avvenute e per dar corso alla realizzazione del programma assunzionale come sopra delineato, si ritiene opportuno confermare la dotazione organica approvata con deliberazione di Consiglio di Gestione n. 14/2020;

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

- ha approvato il piano della performance-PEG 2021/2023;
- ha rispettato nell'anno precedente il vincolo del pareggio di bilancio e che, allo stato delle informazioni ora in possesso, sarà rispettato anche per l'anno corso;
- ha inviato alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009) i dati riferiti al bilancio di previsione 2021/2023 e 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;

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

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;

RILEVATO, altresì, che la presente deliberazione sarà oggetto di informazione periodica alla R.S.U. ai sensi dell'art. 7, comma 1, del C.C.N.L. 1.4.1999 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 espresso dall'Organo di revisione in data 19/11/2021, allegato sub E);

VISTO il D.Lgs. 267/2000, in materia di enti locali;

VISTO, per quanto di competenza, lo Statuto vigente;

VISTO il Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione di C.d.A. 43/05 e successivamente modificato con atto del Consiglio di Amministrazione n. 10 in data 31/01/2011;

VISTI gli allegati pareri di regolarità tecnica e contabile espressi ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/00;

Ad unanimità dei voti espressi dai presenti per alzata di mano;

DELIBERA

1) per tutte le motivazioni in premessa enunciate, che qui si intendono integralmente riportate, di approvare il programma del fabbisogno di personale per l'anno 2022 e per il triennio 2022/2024 come di seguito indicato:

Assunzioni a tempo indeterminato Anno 2022

- assunzione mediante la procedura concorsuale, previa attivazione della mobilità di cui all'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001, di:
 - n. 1 operaio specializzato di categoria B3 a tempo pieno e indeterminato da assegnare all'Area Tecnica, con utilizzazione di € 20.652,45 sulla capacità assunzionale 2022 pari ad € 58.274,66;

Assunzioni a tempo determinato**Anni 2022-2023-2024**

Per gli anni 2022, 2023 e 2024 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 (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010) e di contenimento della spesa del personale.

- 2) di riservarsi la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro normativo di riferimento relativamente al triennio in considerazione;
- 3) di demandare al Direttore tutti gli atti conseguenti e necessari al perfezionamento del presente piano occupazionale;
- 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, nonché nei limiti imposti dall'art. 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006 n. 296 (finanziaria 2007), così come modificato dall'art. 4 ter, comma 11, del D.L. n. 16/2012 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale come illustrato negli allegati A e B al presente provvedimento;
- 5) di dare atto che copia del presente atto sarà trasmessa alla R.S.U. del Parco delle Groane ai fini dell'Informativa Sindacale;
- 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 e sostenuti con i fondi stanziati sui diversi capitoli e missioni del bilancio del Parco e per gli anni successivi con imputazione agli appositi capitoli di bilancio (punto 1.1 Circolare DPF 08.06.2020);
- 7) con successiva e separata votazione espressa dai presenti per alzata di mano, il presente provvedimento viene dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, c. 4, del D. Lgs. 267/00.

Allegati:

*Proposta n. 58245 del 25/11/2021;
scheda pareri art. 49 D.Lgs. 267/2000*

Letto, confermato e sottoscritto,

IL PRESIDENTE
(Avv. EMILIANO CAMPI)

IL DIRETTORE
(GIRELLI MARIO ROBERTO)

Certificato di esecutività.
(art. 134, D.Lgs. 18.08.00 n. 267)

- La presente deliberazione è stata resa immediatamente eseguibile dal Consiglio di Gestione dell'Ente, ai sensi dell'art. 134 – 4^a comma - Testo Unico D.L.gs. n.267/00.

IL DIRETTORE
(GIRELLI MARIO ROBERTO)

Documento informatico sottoscritto digitalmente ai sensi degli artt. 20 e successivi D.lgs. n. 82/2005. L'originale del documento è conservato presso l'archivio informatico dell'Ente. La firma è sostituita dall'indicazione del nome del Responsabile/Segretario ai sensi dell'art. 3 comma 2 D.lgs. n. 39/1993.



PARCO REGIONALE DELLE GROANE

Città Metropolitana, Provincia di Como, Provincia di Monza e Brianza

ENTE DI DIRITTO PUBBLICO

PROPOSTA N.: 58245 DEL: 25/11/2021

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI GESTIONE

OGGETTO: RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEденZE DI PERSONALE AI SENSI DELL'ART. 33 DEL D.LGS 165/2001 E S.M.I. ANNO 2021 E PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022 – 2024

RICHIAMATE le proprie deliberazioni:

- n. 35 in data 31/05/2018, con la quale si approvava la modifica della dotazione organica in ragione delle sopravvenute necessità derivanti dall'attuazione dell'art. 1, comma 3, della Legge Regione Lombardia n. 39 del 28/12/2017 avente ad oggetto: "Modifiche e integrazioni alla L.R. 16 luglio 2007 n. 16 (Testo Unico delle leggi regionali in materia di istituzione di Parchi). Ampliamento dei confini del Parco Regionale delle Groane e accorpamento della riserva naturale Fontana del Guercio e del Parco Locale di Interesse Sovracomunale (PLIS) della Brughiera Briantea" nonché a norma dell'art. 1, comma 2, della stessa Legge regionale, in ragione del quale i rapporti giuridici del PLIS della Brughiera Briantea, compresi i n. 2 dipendenti, sono stati trasferiti al Parco della Groane;
- n. 14 del 26.02.2020 con la quale è stato approvato il Programma Triennale del Fabbisogno di Personale per il Triennio 2020/2022 e del Piano assunzionale 2020 ed è stata accertata l'assenza di eccedenze e soprannumero di personale;
- n. 2 del 22/01/2020 con la quale è stato approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza;
- n. 59 in data 16/11/2021 con la quale è stato approvato il Piano Triennale della Azioni Positive in tema di pari opportunità 2021/2023 ai sensi dell'art. 48, D.Lgs. n. 198/2006;

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;

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;

PRESO ATTO che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, 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 Decreto 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;
- 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:

- negli anni 2015 e 2016 NON si è verificata alcuna cessazione;
- nell'anno 2017 si è verificata la cessazione di un dipendente full time di Cat. D1 "neutra" trattandosi di mobilità verso altro ente soggetto alle medesime limitazioni assunzionali e per spesa di personale di questo ente (G.P.);
- nell'anno 2018 si sono verificate n. 2 cessazioni per collocamento a riposo di dipendenti full time di Cat. C (V.S. e G.S.) e n. 1 cessazione Cat. C1 "neutra" trattandosi di mobilità verso altro ente soggetto alle medesime limitazioni assunzionali e per spesa di personale di questo ente (M.P.);
- nell'anno 2019 NON si è verificata alcuna cessazione;
- nell'anno 2020 si sono verificate n. 3 cessazioni di cui:
 - ✓ n. 1 full time per pensionamento Cat. D3 (L.F.);
 - ✓ n. 1 part time per dimissioni volontarie Cat. D1 (D.P.);
 - ✓ n. 1 full time per messa a riposo di dipendente Cat. B3 (R.O.);
- nell'anno 2021 non si è verificata e non si verificherà alcuna cessazione;
- nell'anno 2022 non si prevede il verificarsi di cessazioni di personale;

DATO ATTO che, in attuazione dei piani assunzionali 2018/2021 e 2020/2022:

- nell'anno 2019 sono stati assunti tramite concorso n. 2 dipendenti full time, uno di Cat. D1 e uno di Cat. C (M.B. e G.V.) e, tramite mobilità tra enti, n. 2 dipendenti di Cat. C full time (C.C. e F.F.);
- nell'anno 2020 sono stati assunti n. 2 dipendenti mediante mobilità esterna volontaria ex art. 30 D.Lgs. 165/2001, uno Cat. D1 full time (E.C.) ed uno cat. C full time (E.M.);

CONSIDERATO che, come dimostrato nel prospetto allegati A al presente atto, l'Ente dal 2022 potrà dare seguito a nuove assunzioni per complessivi € 58.274,66;

DATO ATTO che, a seguito della ricognizione delle eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i - effettuata dal Direttore/Segretario, dal Responsabile dell'Area Tecnica e dal Responsabile dell'Area Finanziaria come da

certificazioni acquisite agli atti dell'Ente - non emergono situazioni di personale in esubero e di eccedenza e che, pertanto, l'Ente non deve avviare nel corso dell'anno 2022 procedure per la dichiarazione di esubero dei dipendenti;

RITENUTO di determinare il programma delle assunzioni per il triennio 2022/2024 prevedendo a decorrere dal 2022 le seguenti assunzioni, in considerazione dei fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente:

Assunzioni a tempo indeterminato

Anno 2022

- assunzione mediante la procedura concorsuale, senza previa attivazione della mobilità di cui all'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001, di:
 - n. 1 operaio specializzato di categoria B3 a tempo pieno e indeterminato da assegnare all'Area Tecnica, con utilizzazione di € 20.652,45 sulla capacità assunzionale 2022 pari ad € 58.274,66;

Assunzioni a tempo determinato

Anni 2022-2023-2024

Per gli anni 2022, 2023 e 2024 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 (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010) e di contenimento della spesa del personale.

VISTO l'articolo 1, commi 562 della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge finanziaria 2007), il quale contiene la disciplina vincolistica in materia di spese di personale degli enti NON soggetti a patto di stabilità, prevedendo che *“Per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008. Gli enti di cui al primo periodo possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno, ivi compreso il personale di cui al comma 558.”*;

VISTO, con particolare riferimento alla L.R. n. 39/2017 che ha comportato l'accorpamento nel Parco delle Groane del PLIS della Brughiera Briantea, l'art.1, comma 450, della legge n. 190/2014, così come modificato con la Legge n. 96/2017 di conversione del DL 50/2017, che così recita: *“Al fine di promuovere la razionalizzazione e il contenimento della spesa degli enti locali attraverso processi di aggregazione e di gestione associata:*

a) omissis

b) dopo il comma 31-quater dell'articolo 14 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, è inserito il seguente: *«31-quinquies. Nell'ambito dei processi associativi di*

cui ai commi 28 e seguenti, le spese di personale e le facoltà assunzionali sono considerate in maniera cumulata fra gli enti coinvolti, garantendo forme di compensazione fra gli stessi, fermi restando i vincoli previsti dalle vigenti disposizioni e l'invarianza della spesa complessivamente considerata»;

DATO ATTO che il nuovo limite di spesa di personale anno 2008, alla luce della disposizione citata, è aggiornato ad € 945.556,74 quale somma della spesa 2008 Parco delle Groane di € 899.072,08 e della spesa 2008 Plis della Brughiera Briantea di € 46.484,66;

DATO ATTO che, la spesa di personale presunta per l'anno 2022, aggiornata comprendendo le assunzioni a realizzazione del presente programma assunzionale 2022/2024 permette di rispettare il succitato vincolo del contenimento della spesa di personale, rispetto alla spesa 2008 come evidenziato nel prospetto allegato B al presente atto, quale parte integrante e sostanziale;

DATO, altresì, atto che la suddetta previsione ricomprende la spesa relativa alla figura del Direttore/Segretario prevista dalla normativa regionale e dallo Statuto dell'Ente;

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”*;

DATO ATTO che, alla luce delle cessazioni avvenute e per dar corso alla realizzazione del programma assunzionale come sopra delineato, si ritiene opportuno confermare la dotazione organica approvata con deliberazione di Consiglio di Gestione n. 14/2020;

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

- ha approvato il piano della performance-PEG 2021/2023;
- ha rispettato nell'anno precedente il vincolo del pareggio di bilancio e che, allo stato delle informazioni ora in possesso, sarà rispettato anche per l'anno corso;
- ha inviato alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009) i dati riferiti al bilancio di previsione 2021/2023 e 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;

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

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;

RILEVATO, altresì, che la presente deliberazione sarà oggetto di informazione periodica alla R.S.U. ai sensi dell'art. 7, comma 1, del C.C.N.L. 1.4.1999 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 espresso dall'Organo di revisione in data 19/11/2021, allegato sub E);

VISTO il D.Lgs. 267/2000, in materia di enti locali;

VISTO, per quanto di competenza, lo Statuto vigente;

VISTO il Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione di C.d.A. 43/05 e successivamente modificato con atto del Consiglio di Amministrazione n. 10 in data 31/01/2011;

VISTI gli allegati pareri di regolarità tecnica e contabile espressi ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/00;

SI PROPONE AL CONSIGLIO DI GESTIONE DI DELIBERARE QUANTO SEGUE:

- 1) per tutte le motivazioni in premessa enunciate, che qui si intendono integralmente riportate, di approvare il programma del fabbisogno di personale per l'anno 2022 e per il triennio 2022/2024 come di seguito indicato:

Assunzioni a tempo indeterminato Anno 2022

- assunzione mediante la procedura concorsuale, previa attivazione della mobilità di cui all'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001, di:
 - n. 1 operaio specializzato di categoria B3 a tempo pieno e indeterminato da assegnare all'Area Tecnica, con utilizzazione di € 20.652,45 sulla capacità assunzionale 2022 pari ad € 58.274,66;

Assunzioni a tempo determinato

Anni 2022-2023-2024

Per gli anni 2022, 2023 e 2024 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 (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010) e di contenimento della spesa del personale.

- 2) di riservarsi la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro normativo di riferimento relativamente al triennio in considerazione;
- 3) di demandare al Direttore tutti gli atti conseguenti e necessari al perfezionamento del presente piano occupazionale;
- 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, nonché nei limiti imposti dall'art. 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006 n. 296 (finanziaria 2007), così come modificato dall'art. 4 ter, comma 11, del D.L. n. 16/2012 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale come illustrato negli allegati A e B al presente provvedimento;
- 5) di dare atto che copia del presente atto sarà trasmessa alla R.S.U. del Parco delle Groane ai fini dell'Informativa Sindacale;
- 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 e sostenuti con i fondi stanziati sui diversi capitoli e missioni del bilancio del Parco e per gli anni successivi con imputazione agli appositi capitoli di bilancio (punto 1.1 Circolare DPF 08.06.2020);
- 7) di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, ultimo comma, del T.U.E.L. n. 267/2000.



**PARCO REGIONALE
DELLE GROANE**

Città Metropolitana di Milano, Provincia di Como e
Provincia di Monza e Brianza

CONSIGLIO DI GESTIONE

Numero proposta **66**

Data proposta **25 novembre 2021**

OGGETTO: Ricognizione annuale delle eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. anno 2021 e piano triennale dei fabbisogni di personale 2022 – 2024.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA (art. 49, comma 1 del T.U.E.L. 267/2000)

Vista la proposta di deliberazione in oggetto, si esprime parere favorevole.

Solaro, 25 novembre 2021

IL DIRETTORE
(dott. Mario R. Girelli)

Documento informatico sottoscritto digitalmente ai sensi degli artt. 20 e successivi D.lgs. n. 82/2005. L'originale del documento è conservato presso l'archivio informatico dell'Ente. La firma è sostituita dall'indicazione del nome del Responsabile/Segretario ai sensi dell'art. 3 comma 2 D.lgs. n. 39/1993.

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE (art. 49, comma 1 del T.U.E.L. 267/2000)

Vista la proposta di deliberazione in oggetto, si esprime parere favorevole.

Solaro, 25 novembre 2021

IL RESPONSABILE DELL'AREA FINANZIARIA
(rag. Ilaria Parenti)

Documento informatico sottoscritto digitalmente ai sensi degli artt. 20 e successivi D.lgs. n. 82/2005. L'originale del documento è conservato presso l'archivio informatico dell'Ente. La firma è sostituita dall'indicazione del nome del Responsabile/Segretario ai sensi dell'art. 3 comma 2 D.lgs. n. 39/1993.

PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024 - CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI						
L'art. 3, comma 5, quarto periodo, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, nella L. 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 facilità assunzionali riferite al quinquennio precedente (da considerarsi dinamico rispetto all'anno delle previste assunzioni, come stabilito dalla delibera della Corte dei Conti Sez. Autonomie n. 28/2015)						
ANNO 2024						
CESSAZIONE	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI	PART TIME	STIPENDIO TABELLARE	13a MENSILITÀ	IMPORTO ANNUO
Nome Cognome dipendente	La data di cessazione non è rilevante ai fini del calcolo	Non si considera l'eventuale progressione economica orizzontale	si/no			Si calcola tutto l'anno, indipendentemente dalla data di cessazione
nessuna cessazione prevista nel 2024						
Articolo 3, comma 5, del D.L. 90/2014 e s.m.i., ai sensi del quale: a decorrere dal 2018 e, quindi, a regime dal 2019, le assunzioni a tempo indeterminato sono contenute in 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.				TOTALE capacità assunzionali anno 2024 - 100% cessati anno 2023 € -		
ANNO 2023						
CESSAZIONE	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI	PART TIME	STIPENDIO TABELLARE	13a MENSILITÀ	IMPORTO ANNUO
Nome Cognome dipendente	La data di cessazione non è rilevante ai fini del calcolo	Non si considera l'eventuale progressione economica orizzontale	si/no			Si calcola tutto l'anno, indipendentemente dalla data di cessazione
nessuna cessazione prevista nel 2023						
Articolo 3, comma 5, del D.L. 90/2014 e s.m.i., ai sensi del quale: a decorrere dal 2018 e, quindi, a regime dal 2019, le assunzioni a tempo indeterminato sono contenute in 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.				TOTALE capacità assunzionali anno 2023 - 100% cessati anno 2022 € -		
ANNO 2022						
CESSAZIONE	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI	PART TIME	STIPENDIO TABELLARE	13a MENSILITÀ	IMPORTO ANNUO
Nome Cognome dipendente	La data di cessazione non è rilevante ai fini del calcolo	Non si considera l'eventuale progressione economica orizzontale	si/no			Si calcola tutto l'anno, indipendentemente dalla data di cessazione
nessuna cessazione prevista nel 2022						
Articolo 3, comma 5, del D.L. 90/2014 e s.m.i., ai sensi del quale: a decorrere dal 2018 e, quindi, a regime dal 2019, le assunzioni a tempo indeterminato sono contenute in 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.				TOTALE capacità assunzionali anno 2022 - 100% cessati anno 2021 € -		
ANNO 2021						
CESSAZIONE	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI	PART TIME	STIPENDIO TABELLARE	13a MENSILITÀ	IMPORTO ANNUO
Nome Cognome dipendente	La data di cessazione non è rilevante ai fini del calcolo	Non si considera l'eventuale progressione economica orizzontale	si/no			Si calcola tutto l'anno, indipendentemente dalla data di cessazione

L.F.	2020	D3	no	€	25.451,86	€	2.120,99	€	27.572,85
D.P.	2020	D1	si	€	11.067,74	€	922,31	€	11.990,05
R.O.	2020	B3	no	€	19.063,80	€	1.588,65	€	20.652,45
<p>Articolo 3, comma 5, del D.L. 90/2014 e s.m.i., ai sensi del quale: a decorrere dal 2018 e, quindi, a regime dal 2019, le assunzioni a tempo indeterminato sono contenute in 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.</p>				<p>TOTALE capacità assunzionali anno 2021 - 100% cessati anno 2020</p>		<p>€ 60.215,34</p>			
ANNO 2020									
CESSAZIONE	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	PART TIME	STIPENDIO TABELLARE	13a MENSILITÀ	IMPOR TO ANNUO			
Nome Cognome dipendente	La data di cessazione non è rilevante ai fini del calcolo	Non si considera l'eventuale progressione economica orizzontale	si/no			Si calcola tutto l'anno, indipendentemente dalla data di cessazione			
nessuna cessazione									
<p>Articolo 3, comma 5, del D.L. 90/2014 e s.m.i., ai sensi del quale: a decorrere dal 2018 e, quindi, a regime dal 2019, le assunzioni a tempo indeterminato sono contenute in 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.</p>				<p>TOTALE capacità assunzionali anno 2020 - 100% cessati anno 2019</p>		<p>€ -</p>			

ANNO 2019						
CESSAZIONE	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI	PART TIME	STIPENDIO TABELLARE	13a MENSILITÀ	IMPORTO ANNUO
Nome Cognome dipendente	La data di cessazione non è rilevante ai fini del calcolo	Non si considera l'eventuale progressione economica orizzontale	si/no			Si calcola tutto l'anno, indipendentemente dalla data di cessazione
V.S.	2018	C1	no	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 22.039,41
G.S.	2018	C1	no	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 22.039,41
Articolo 3, comma 5, del D.L. 90/2014 e s.m.i., ai sensi del quale: a decorrere dal 2018 e, quindi, a regime dal 2019, le assunzioni a tempo indeterminato sono contenute in 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.				TOTALE capacità assunzionali anno 2019 - 100% cessati anno 2018		€ 44.078,82
ANNO 2018						
CESSAZIONE	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI	PART TIME	STIPENDIO TABELLARE	13a MENSILITÀ	IMPORTO ANNUO
Nome Cognome dipendente	La data di cessazione non è rilevante ai fini del calcolo	Non si considera l'eventuale progressione economica orizzontale	si/no			Si calcola tutto l'anno, indipendentemente dalla data di cessazione
nessuna cessazione nel 2018						
Art. 1 comma 228 della Legge 208/2015 come modificato dall'art. 22, comma 2, D. L. n. 50/2017; 25% costo delle cessazioni anno precedente; 75% se il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'Interno di cui all'articolo 263, comma 2, del d.lgs 267/2000. D.M. interni 10 aprile 2017 per i Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti: 1/159				TOTALE capacità assunzionali anno 2018 - 25% cessati 2017		€ -
ANNO 2017						
CESSAZIONE	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	PART TIME	STIPENDIO TABELLARE	13a MENSILITÀ	IMPORTO ANNUO
Nome Cognome dipendente	La data di cessazione non è rilevante ai fini del calcolo	Non si considera l'eventuale progressione economica orizzontale	si/no			Si calcola tutto l'anno, indipendentemente dalla data di cessazione
nessuna cessazione nel 2017						
Art. 1 comma 228 della Legge 208/2015 come modificato dall'art. 22, comma 2, D. L. n. 50/2017; 25% costo delle cessazioni anno precedente; 75% se il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'Interno di cui all'articolo 263, comma 2, del d.lgs 267/2000. D.M. interni 10 aprile 2017 per i Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti: 1/159				TOTALE capacità assunzionali anno 2017 - 25% cessati anno 2016		€ -

COSTO NUOVE ASSUNZIONI AVVENUTE ANNI 2018-2019-2020						
NUOVE ASSUNZIONI EFFETTUATE IN FORZA DI PIANI FABBISOGNI APPROVATI	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	PART TIME	STIPENDIO TABELLARE	13a MENSILITÀ	IMPORTO ANNUO	
2019	n. 1	no	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 22.039,41	
2018	n. 1	no	€ 22.135,47	€ 1.844,62	€ 23.980,09	
TOTALE					€ 46.019,50	

Capacità assunzionali da poter utilizzare per nuove assunzioni nel 2022		
Anno di competenza	Anno di cessazione personale	Importo
2021	2020	€ 60.215,34
2020	2019	€ -
2019	2018	€ 44.078,82
2018-2017-2016	2017-2016-2015	€ -
PARZIALE		€ 104.294,16
Utilizzi in forza Piani Fabbisogni approvati		-€ 46.019,50
TOTALE DA UTILIZZARE ALLA CESSAZIONE O DAL 2022		€ 58.274,66

COSTO NUOVE ASSUNZIONI IN FORZA INTEGRAZIONE PIANO FABBISOGNI PERSONALE 2022/2024					
	CATEGORIA GIURIDICA DI	PART TIME	STIPENDIO TABELLARE	13a MENSILITÀ	IMPORTO ANNUO
2022	n. 1	no	€ 19.063,80	€ 1.588,65	€ 20.652,45
TOTALE CHE RESIDUA PER UTILIZZI DAL 2023					€ 37.622,21

Spese per il personale

Comuni ed Enti NON soggetti ai vincoli di bilancio - pareggio

COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:		Previsione 2022
1	Totale intervento 1 - Personale	796.813,10
di cui:		
	Retribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato	579.094,26
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	180.900,00
	Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto (se contabilizzati nell'interv. 1) e spese per equo indennizzo	6.018,84
	Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto	0,00
	Spese per incarichi ex artt. 90 e 110, commi 1 e 2 del TUEL	0,00
	Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro	0,00
	Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni)	0,00
	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate nel macroaggregato 101)	0,00
	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati nel macroaggregato 101)	0,00
	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali in corso	19.800,00
	Altre spese contabilizzate nel macroaggregato 101 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, ecc.)	11.000,00
2	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate in un macroaggregato diverso nel macroaggregato 101, come ad es. nel 103)	0,00
3	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati in un macroaggregato diverso nel macroaggregato 101, come ad es. nel 109 es. PERSONALE GESTIONI ASSOCIATE E IN CONVENZIONE e/o COMANDATO)	0,00
4	Altre spese contabilizzate in macroaggregati diversi dal macroaggregato 101 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, buoni pasto, premi di assicurazione per omogeneità con poste del 2008 ecc.)	9.390,00
5	Irap	56.800,00
TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)		863.003,10
6	Altre spese non contabilizzate nelle spese correnti (ad es. spese elettorali rimborsate dallo Stato o da altri Enti pubblici, spese per censimento ISTAT, se contabilizzate a "partite di giro", ecc.)	0,00
TOTALE SPESA DI PERSONALE		863.003,10
COMPONENTI ESCLUSE:		Previsione 2022
7	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi CCNL 31/7/2009 (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	- 45.016,34
8	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato)	- 0,00
9	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)	- 0,00
10	Spese per formazione del personale	- 10.000,00
11	Rimborsi per missioni	- 1.000,00
12	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati	- 0,00
13	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato (dalla Regione o dalla Provincia) per attività elettorale	- 0,00
14	Spese di personale per l'esecuzione delle operazioni censuarie degli enti individuati nel Piano generale di censimento nei limiti delle risorse trasferite dall'ISTAT (D.L. 78/2010, art. 50, commi 2 e 7)	- 0,00
15	Spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate	- 0,00
16	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale e finanziate con i proventi delle violazioni al codice della strada (Circolare Ministero dell'Interno n. FL 05/2007 dell' 8 marzo 2007)	- 0,00

17	Spese per assunzioni in deroga ai sensi dell'art. 3, comma 120, della Legge n. 244/2007 (effettuate prima del 31/05/2010)	-	0,00
18	Spese per incentivi al personale per progettazione opere pubbliche, ICI, condoni, avvocatura	-	8.000,00
19	Dritti di rogito spettanti al Segretario Comunale	-	3.375,00
20	Oneri riflessi relativi alle spese di cui ai punti precedenti	-	0,00
21	Irap relativo alle spese di cui ai punti precedenti (non 8 perché versato direttamente dall'ente cui il personale è stato comandato e 9 perché le spese per le categorie protette non sono soggette a IRAP)	-	0,00
22	Oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo Perseo da parte dei dipendenti (delibera Corte dei conti Piemonte n. 380/2013)	-	0,00
23	Per gli Enti con popolazione compresa tra 1001 e 5000 abitanti: spese di personale stagionale assunto con contratto a tempo determinato, necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale in ragione di motivate caratteristiche socio-economiche e territoriali connesse a significative presenze di turisti (art. 11, comma 4-quater, D.L. n. 90/2014)	-	0,00
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE			67.391,34
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA			795.611,76
			ANNO 2008
L'ente rispetta il vincolo relativo al contenimento della spesa di personale ?			SI
Margine di spesa ancora sostenibile nell'anno di riferimento			149.944,98