

PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DEL PERSONALE 2020 - 2022

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni;

Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;

Decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74;

Decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75;

Decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95 convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, e in particolare quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis;

Legge Regione Toscana n.1/2009;

Deliberazione del Consiglio Regionale Toscana n.87 del 7 maggio 2003, successivamente modificata con deliberazione del Consiglio Regionale n. 23 del 13 febbraio 2007;

Delibera Giunta Regionale Toscana 141 del 23.02.2015 Indirizzi agli enti dipendenti per l'adozione degli atti conseguenti all'analisi organizzativa.

Articolo 41 comma 2 della Legge Regionale Toscana 19 marzo 2015, n. 30 (nel quale si stabilisce che la dotazione organica dell'Ente Parco è approvata dalla Giunta Regionale su proposta del Consiglio Direttivo nei limiti delle disponibilità di bilancio e tenuto conto delle specificità territoriali);

Delibera del Consiglio Direttivo n.34 del 21.05.2019 relativa all'adozione della dotazione organica

Delibera Giunta Regionale Toscana n.787 del 17.06.2019 di approvazione della dotazione organica dell'Ente Parco;

Delibera del Consiglio Direttivo n.1 del 31.01.2020 di approvazione del Bilancio Preventivo Economico 2020-2022;

Indirizzi agli Enti dipendenti e società partecipate da parte della Regione Toscana – ns. prot. n.687 del 15.01.2020

L'articolo 6 comma 1 D.Lgs. 165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici (...) adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

Il comma successivo stabilisce infatti, che allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter (...). Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà di assunzione previste a legislazione vigente.

Inoltre, ai sensi dell'articolo 6 comma 3 DLgs 165/2001 in sede di definizione del piano triennale di fabbisogno del personale, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente. Ai sensi del successivo comma 6, le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti previsti non possono assumere nuovo personale.

Con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in data 08.05.2018, ai sensi dell'articolo 6 ter del D.Lgs. 165.2001, sono state emesse le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche.

ANALISI PRELIMINARE

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

Il termine dotazione organica, nella disciplina precedente, rappresentava il “contenitore” rigido da cui partire per definire il PTFP, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni; contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate.

La centralità del PTFP, quale strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, è di tutta evidenza. Il PTFP diventa lo strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione.

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

Con delibera del Consiglio Direttivo n.34 del 21.05.2019 è stata definita la dotazione organica dell'Ente Parco in complessive 53 unità come da tabella seguente:

Categoria Funzionale	Consistenza numerica della Dotazione Organica
Dirigente	1
Categoria D	18
Categoria C	18
Categoria B	16
TOTALE	53

Con delibera n.787 del 17.06.2019 la dotazione organica è stata approvata dalla Giunta Regionale, così come previsto dall'articolo 41 comma 2 delle Legge Regionale 30/2015 e senza modificazioni.

Tale dotazione organica rispetta il limite stabilito dalla legislazione nazionale determinato dall'art.1 comma 557-quater legge n.296/2006 e ss.mm.ii. e dall'art.3 comma 5 DL n.90/2014 (valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile rappresentato dal valore medio della spesa di personale per il triennio 2011-2013) pari a €2.052.356,98.

Alla data del 31.12.2019 la consistenza del personale risulta così definita:

Categoria Funzionale	Consistenza numerica della Dotazione Organica Parco MSRM	Posti occupati alla data del 31.12.2019	Posti vacanti
Dirigente	1	1	0
Categoria D	18	15	3
Categoria C	18	14	4
Categoria B	16	14	2
TOTALE	53	44	9

Oltre alla determinazione del valore di spesa potenziale massima sostenibile (che rappresenta ad oggi, con riferimento alla descritta evoluzione normativa, la dotazione organica di riferimento) occorre però anche considerare il limite di spesa del personale così come determinato dalla Regione Toscana. Infatti, ai sensi dell'articolo 50 dello Statuto della Regione Toscana, l'Ente Parco Regionale Migliarino San Rossore Massaciuccoli è un ente strumentale della regione¹.

Il Consiglio Regionale della Toscana, con DCR n.81 del 18/12/2019, ha approvato la Nota di aggiornamento al Documento di Economia e Finanza Regionale per l'annualità 2020 (NaDEFER); l'atto, avente carattere generale di contenuto programmatico, contiene le modalità con cui la Regione Toscana concorre agli obiettivi di finanza pubblica.

Con specifico riferimento all'anno 2020, gli Enti dipendenti di cui all'art. 50 dello Statuto, concorrono alla realizzazione degli obiettivi generali individuati nel Documento di Economia e Finanza Regionale, attraverso:

¹ Si ricorda, in proposito, che bilancio, risorse e contabilità degli enti strumentali sono disciplinati da ciascuna regione in forza della piena autonomia di organizzazione. Ne deriva pertanto la possibilità da parte delle regioni di estendere le regole del patto di stabilità interno nei confronti dei propri enti ed organismi strumentali. Si veda ad esempio l'ultimo periodo del comma 148 Legge 23 dicembre 2005, n.266 che conferma la disposizione – peraltro di mero indirizzo - prevista dalla legge finanziaria per il 2005 (art. 1, comma 40, legge n. 311/2004) secondo cui le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano possono estendere le regole del patto di stabilità interno nei confronti dei propri enti ed organismi strumentali.

a) il contenimento dei costi di funzionamento della struttura, finalizzato al contenimento dell'onere a carico del bilancio regionale

b) il raggiungimento del pareggio di bilancio

c) l'assicurazione di un tendenziale mantenimento della stessa tipologia e livello dei servizi

Con particolare riferimento al punto a), per la parte che qui interessa, si prevede il mantenimento della spesa del personale per il periodo 2020-2022 al livello dell'anno 2016.

A tale regola possono derogare quei soggetti che per motivi organizzativi o per l'attivazione di nuovi servizi o attività, sono esplicitamente autorizzati con provvedimento della Giunta Regionale. Il limite di spesa anno 2016 è quantificato in €1.809.999,83.

IL FABBISOGNO DI PERSONALE

Il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo. Innanzitutto occorre procedere ad una analisi quantitativa del personale con riferimento alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica. Sotto questo aspetto rileva anche la necessità di individuare parametri che consentano di definire un fabbisogno standard per attività omogenee o per processi da gestire. Si rileva pertanto necessario da questo punto di vista procedere, quantomeno per il futuro, alla definizione dei fabbisogni standard con specifico riferimento agli altri enti parco regionali. Alla data del 31.12.2019 risultano in servizio n.44 unità così ripartite tra le varie categorie:

Categoria funzionale	Personale in servizio al 31.12.2019
Dirigenti	1
Categoria D	15
Categoria C	14
Categoria B	14
Totale	44

Al personale in servizio al 31.12.2019 nella consistenza di 44 unità occorre aggiungere n.10 dipendenti del Segretariato Generale della Presidenza della Repubblica, comandati alla Regione Toscana in base alla Legge n.87/1999 e distaccati all'Ente Parco con L.R. n.24/2000. Si tratta di personale per il quale l'Ente Parco non sostiene alcun onere economico.

Ne deriva pertanto, che il personale in servizio alla data del 31.12.2019 risulta essere pari a 54 unità².

Nell'arco del triennio 2020-2022 sono programmate le seguenti cessazioni:

- n.1 unità categoria funzionale D con decorrenza 01.07.2020 (ultimo giorno di servizio 30.06.2020) per soddisfacimento dei requisiti di "pensione di vecchiaia"

² In realtà occorre aggiungere ulteriori n.2 unità, dipendenti della Regione Toscana e distaccati presso l'Ente Parco per 1 giorno lavorativo / settimana, il cui onere economico complessivo è interamente a carico della Regione.

- n.1 unità categoria funzionale C con decorrenza 01.08.2020 (ultimo giorno di servizio 31.07.2020) per soddisfacimento dei requisiti previsti dalla “quota 100”.
- n.1 unità categoria funzionale D con decorrenza 01.10.2020 (ultimo giorno di servizio 30.09.2020) per soddisfacimento dei requisiti previsti dalla “pensione anticipata”
- n.1 unità categoria funzionale D con decorrenza 01.04.2022 (ultimo giorno di servizio 31.03.2022) per soddisfacimento dei requisiti di “pensione di vecchiaia”

Inoltre, sempre per il periodo oggetto di osservazione, si prevedono ulteriori cessazioni da quantificare in n.5 unità per quanto riguarda il personale dipendente del Segretariato Generale della Presidenza della Repubblica, comandato presso la Regione Toscana e da questa distaccato presso l’Ente Parco:

- anno 2020 n.2 unità
- anno 2021 n.2 unità
- anno 2022 n.1 unità

Inoltre, in conseguenza del nuovo contesto normativo di riferimento, si rende necessaria una più puntuale analisi qualitativa del personale, finalizzata alla individuazione di quali processi, funzioni o attività necessitano di personale (es: Risorse Umane, Sistemi informativi, Processi core dell’amministrazione, Sedi territoriali) e alla successiva individuazione delle professioni che servono, ricorrendo ad una tassonomia standard semplificata. A tal fine, si è fatto riferimento all’Agenzia Nazionale delle Politiche attive del Lavoro.

Figura dirigenziale apicale	1.1.2.4.1	Direttori generali, dipartimentali ed equiparati delle amministrazioni dello Stato, degli enti pubblici non economici e degli enti locali
Funzionari amministrativi	2.5.1.1.1	Specialisti della gestione nella Pubblica Amministrazione
	2.5.1.1.1	Specialisti della gestione nella Pubblica Amministrazione
	2.5.1.1.1	Specialisti della gestione nella Pubblica Amministrazione
	2.5.1.4.1	Specialisti in contabilità
Funzionari tecnici	2.2.2.1.2	Pianificatori, paesaggisti e specialisti del recupero e della conservazione del territorio
	2.2.1.6.1	Ingegneri edili e ambientali

	2.3.1.1.1	Biologi e professioni assimilate
	2.3.1.3.0	Agronomi e forestali
	2.3.1.3.0	Agronomi e forestali
	2.3.1.3.0	Agronomi e forestali
	3.3.1.1.1	Segretari amministrativi e tecnici degli affari generali
	3.3.1.1.1	Segretari amministrativi e tecnici degli affari generali
	3.3.1.1.1	Segretari amministrativi e tecnici degli affari generali
	3.3.1.1.1	Segretari amministrativi e tecnici degli affari generali
	3.3.1.1.1	Segretari amministrativi e tecnici degli affari generali
	3.3.1.1.1	Segretari amministrativi e tecnici degli affari generali
	3.3.1.1.1	Segretari amministrativi e tecnici degli affari generali
	3.3.1.1.1	Segretari amministrativi e tecnici degli affari generali
Istruttori amministrativi	3.3.1.2.1	Contabili
	3.3.1.2.1	Contabili
	3.1.3.5.0	Tecnici delle costruzioni civili e professioni assimilate
Istruttori tecnici	3.1.3.5.0	Tecnici delle costruzioni civili e professioni assimilate
	3.2.2.1.2	Tecnici forestali
	4.1.1.1.0	Addetti a funzioni di segreteria
	4.1.1.1.0	Addetti a funzioni di segreteria
	4.1.1.1.0	Addetti a funzioni di segreteria
	4.1.1.1.0	Addetti a funzioni di segreteria
Collaboratori amministrativi	4.1.1.1.0	Addetti a funzioni di segreteria
	4.1.1.3.0	Addetti al protocollo e allo smistamento di documenti
	6.4.4.1.1	Abbattitori di alberi e rimboschitori
	6.4.4.1.1	Abbattitori di alberi e rimboschitori
Collaboratori tecnici	6.4.4.1.1	Abbattitori di alberi e rimboschitori
	6.4.4.1.1	Abbattitori di alberi e rimboschitori
	2.5.1.1.3	Specialisti in pubblica sicurezza
	2.5.1.1.3	Specialisti in pubblica sicurezza
	2.5.1.1.3	Specialisti in pubblica sicurezza
	2.5.1.1.3	Specialisti in pubblica sicurezza
	2.5.1.1.3	Specialisti in pubblica sicurezza
	2.5.1.1.3	Specialisti in pubblica sicurezza
	2.5.1.1.3	Specialisti in pubblica sicurezza
	2.5.1.1.3	Specialisti in pubblica sicurezza
	3.4.6.3.1	Tecnici dei servizi di sicurezza dei vigili urbani
Area della Vigilanza	3.4.6.3.1	Tecnici dei servizi di sicurezza dei vigili urbani
	3.4.6.3.1	Tecnici dei servizi di sicurezza dei vigili urbani

	3.4.6.3.1	Tecnici dei servizi di sicurezza dei vigili urbani
	3.4.6.3.1	Tecnici dei servizi di sicurezza dei vigili urbani
	6.4.3.1.0	Allevatori e agricoltori
	6.4.3.1.0	Allevatori e agricoltori
	6.4.3.1.0	Allevatori e agricoltori
	6.4.3.1.0	Allevatori e agricoltori
	6.4.3.1.0	Allevatori e agricoltori
Azienda agro-zootecnica	6.4.3.1.0	Allevatori e agricoltori

(Fonte: ISFOL-ISTAT)

AZIONI PER LA COPERTURA DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

In riferimento alla necessità di procedere alla copertura dei posti vacanti presenti nella dotazione organica attualmente in vigore, l'Ente Parco procederà attraverso nuove assunzioni oppure attraverso l'attivazione di procedure di mobilità volontaria.

Per quanto riguarda il valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile occorre innanzitutto rispettare il limite della spesa del personale fissato dalla normativa nazionale pari a €2.052.356,98.

Inoltre, occorre rispettare anche l'ulteriore limite pari a euro €1.809.999,83 dettato dalla Regione Toscana. Infatti, il Consiglio Regionale della Toscana, con Delibera n.81 del 18/12/2019, ha approvato la Nota di aggiornamento al Documento di Economia e Finanza Regionale per l'annualità 2020 (NaDEFr), che tra le altre cose, contiene le modalità con cui la Regione Toscana concorre agli obiettivi di finanza pubblica.

Per quanto riguarda in particolare gli indirizzi agli Enti dipendenti, si stabilisce che questi devono concorrere alla realizzazione di tali obiettivi attraverso:

- a) il contenimento dei costi di funzionamento della struttura, finalizzato al contenimento dell'onere a carico del bilancio regionale
- b) il raggiungimento del pareggio di bilancio
- c) l'assicurazione di un tendenziale mantenimento della stessa tipologia e livello dei servizi

In particolare, il raggiungimento dell'obiettivo a) "contenimento dei costi di funzionamento della struttura finalizzato al contenimento dell'onere a carico del bilancio regionale" dovrà

essere perseguito - per la parte che qui interessa - attraverso il mantenimento della spesa del personale per il triennio 2020-2022 al livello dell'esercizio 2016³.

Pertanto, anche per il triennio 2020-2022 viene confermata la richiesta di mantenere la spesa del personale al livello dell'anno 2016, quantificata in €1.809.999,83.

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

Ai sensi dell'art.36 del D.Lgs. n.165/2001, così come modificato dall'art.9 del D.Lgs. n.75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono “soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...”. Inoltre, ai sensi dell'articolo 23 D.Lgs. n.81/2015, salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1 gennaio dell'anno di assunzione (con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5). Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente.

Il CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018 ha attuato la previsione normativa, prevedendo all'articolo 50 comma 4 che le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal D.Lgs. n.81/2015, sono:

- a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;
- b) particolari necessità di enti di nuova istituzione;
- c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;
- d) stipulazione di contratti a tempo determinato per il conferimento di supplenze al personale docente ed educativo degli enti locali;

³ È ammessa una deroga a tale regola, solo a quei soggetti che per motivi organizzativi o per l'attivazione di nuovi servizi o attività, sono esplicitamente autorizzati con provvedimento della Giunta regionale.

- e) stipulazione di contratti a tempo determinato per l'assunzione di personale da adibire all'esercizio delle funzioni infungibili della polizia locale e degli assistenti sociali;
- f) personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;
- g) realizzazione di eventi sportivi o culturali di rilievo internazionale;
- h) proroghe dei contratti di personale a tempo determinato interessato dai processi di stabilizzazione.

Per quanto riguarda i vincoli finanziari alle facoltà assunzionali per il personale a tempo determinato, l'art.9 comma 28 DL 78/2010 stabilisce che a decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 (...). Tale contenimento non si applica agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009⁴.

Esistono delle ipotesi di esclusione dai vincoli di cui al comma 28 dell'art. 9 D.L. n.78/2010.

- assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 110 del Tuel
- assunzioni di carattere stagionale a tempo determinato, i cui oneri siano integralmente a carico di risorse, già incassate nel bilancio, derivanti da contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati e a condizione che le assunzioni siano finalizzate esclusivamente alla fornitura di servizi aggiuntivi

⁴ Si considera la media della spesa sostenuta per assunzioni con contratto di lavoro flessibile nel triennio 2007-2009 per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per contratti di lavoro flessibile.

rispetto a quelli ordinari, di servizi pubblici non essenziali o di prestazioni verso terzi paganti non connessi a garanzia di diritti fondamentali

- assunzioni a tempo determinato per la tutela e lo sviluppo dei beni culturali

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Per quanto riguarda invece le facoltà assunzionali per il personale a tempo indeterminato, ai sensi dell'articolo 3 comma 5 DL 90/2014 negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. (...) La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente. (...)

Inoltre, l'articolo 3 comma 6 DL 90/2014 stabilisce che tali limiti non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo.

Inoltre l'articolo 1 comma 228 della Legge 208/2015 stabilisce che le amministrazioni di cui all'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e successive modificazioni, possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente.

Da ultimo è da considerare la novità contenuta nella Legge L. 28 marzo 2019, n. 26 (in G.U. 29/03/2019, n. 75). In particolare, l'articolo 14-bis comma 1 lettera a) ha modificato l'articolo 3 comma 5 DL90/2014. Inoltre, l'articolo 14-bis comma 1 lettera b) ha introdotto

i nuovi commi 5-sexies e 5-septies all'art. 3. Ai sensi nella nuova formulazione dell'articolo 3 comma 5 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni (innovando il termine triennale precedente). Pertanto, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, è consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio (e non più triennio) precedente.

Inoltre, ai sensi del nuovo comma 5-sexies dell'articolo 3 DL 90/2014 per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over.

Ai sensi dell'articolo 22 bis delle Legge Regionale Toscana n.22 del 08.01.2009, la Giunta regionale definisce annualmente, con propria deliberazione, la capacità assunzionale propria e degli enti dipendenti, nel rispetto della normativa vigente e degli orientamenti espressi dalla giurisprudenza contabile. La capacità assunzionale complessiva è ripartita in relazione alle specifiche esigenze organizzative di ciascun ente, garantendo comunque per ciascuno di essi il rispetto dei limiti posti allo stesso dall'applicazione dell'articolo 1, comma 557 e seguenti della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato "legge finanziaria 2007").

Con comunicazione del 17.12.2019 (ns. prot. n.12979 del 17.12.2019), in applicazione di quanto previsto dall'articolo 22 bis della Legge Regionale Toscana n.1 del 08.01.2009, l'Ente Parco ha richiesto un ampliamento della capacità assunzionale per l'anno 2020. Tale richiesta è giustificata dalla prospettiva di dover far fronte a diversi pensionamenti tra il personale dipendente del Segretariato Generale della Presidenza della Repubblica, comandati alla Regione Toscana e distaccati presso l'Ente Parco. Al fine di garantire continuità aziendale alle attività di coltivazione e di allevamento situate all'interno della Tenuta di San Rossore, la capacità assunzionale dell'Ente Parco risulta insufficiente. Considerando che l'articolo 22 bis della Legge Regione Toscana 1 del 08.01.2019 prevede un meccanismo di redistribuzione della capacità assunzionale complessiva di Regione Toscana e degli enti dipendenti, garantendo comunque per ciascuno di essi il rispetto dei

limiti posti allo stesso dall'applicazione dell'articolo 1, comma 557 e seguenti della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ai fini dell'assunzione per l'annualità 2020 anche di n.2 Posizione Giuridica B1 da destinare alle esigenze dell'azienda agro-zootecnica situata all'interno della Tenuta di San Rossore, è stata richiesto un ampliamento della capacità assunzionale dell'Ente Parco per l'anno 2020. Da notare che si tratta di personale tutto riferibile alla gestione dell'azienda agro-zootecnica situata all'interno della Tenuta di San Rossore, per la quale l'Ente Parco, in accordo con la Regione Toscana, sta procedendo ad una riorganizzazione e relativo rilancio.

Con nota del 29.02.2020 (prot. n.3218 del 29.02.2020), in seguito a specifica richiesta della Regione Toscana, è stata comunicata la capacità assunzionale dell'Ente Parco per l'anno 2020, da quantificare in € 84.310,72. Allo stesso tempo, tale comunicazione è stata l'occasione per rinnovare la richiesta di ampliamento della capacità assunzionale.

PREVISIONI PER L'ANNO 2020

Per quanto riguarda il personale a tempo indeterminato, la facoltà assunzionale dell'Ente Parco Regionale Migliarino San Rossore Massaciuccoli per l'anno 2020, in attesa della delibera della Giunta Regionale Toscana di attribuzione dell'effettiva capacità assunzionale, è stabilita in €84.310,72⁵.

Per l'anno 2020, sono previste le seguenti assunzioni di personale a tempo pieno e indeterminato:

- assunzione di n.2 unità a tempo pieno e indeterminato Categoria C Posizione Giuridica C1 da riferire alla tipologia 3.3.1.1.1 *Segretari amministrativi e tecnici degli affari generali* per la quale si stima il costo ai fini del calcolo del turn over pari a €59.797,24, secondo due distinte decorrenze: 01.07.2020 e 01.08.2020. Al fine di attivare un percorso di valorizzazione delle professionalità interne maturate

⁵ Da notare che la capacità assunzionale dell'anno 2020 propria dell'Ente Parco è stata determinata utilizzando la possibilità offerta dal nuovo articolo 3 comma 5-sexies del DL 90/2014, secondo il quale per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità. Pertanto, occorre rispettare il vincolo che le nuove assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over. In conseguenza di ciò, si potrà procedere alle nuove assunzioni del personale a tempo indeterminato solo a seguito della prevista cessazione del personale dipendente.

all'interno della struttura organizzativa dell'Ente Parco, si prevede la possibilità – da valutarsi da parte della Direzione in sede di attivazione delle necessarie procedure di reclutamento - di procedere all'assunzione delle n.2 unità a tempo pieno e indeterminato Categoria C Posizione Giuridica C1 anche con riserva del 50% dei posti al personale interno.

Nel caso in cui l'Ente Parco ottenesse un ampliamento della capacità assunzionale, così come richiesto alla Regione Toscana, si procederà alle seguenti ulteriori assunzioni:

- assunzione n.2 unità a tempo pieno e indeterminato Categoria B Posizione Giuridica B1 da riferire alla tipologia 6.4.3.1.0 *Allevatori e agricoltori* per la quale si stima il costo del calcolo del turn over pari a €54.220,56

Per quanto riguarda invece il personale a tempo determinato, per l'anno 2020 è prevista con decorrenza 01.06.2020 l'assunzione di n.1 unità a tempo parziale (percentuale del 50%) e determinato per la copertura di una figura professionale da destinare alle attività previste dal Progetto Project LIFE18 ENV/IT/000124 - LIFE SySTEMiC, il cui costo è carico del finanziamento comunitario per la realizzazione del progetto. In particolare, si fa riferimento alla Delibera del Consiglio Direttivo n.1 del 25.01.2019 di adesione al progetto e alla firma dell'accordo di partenariato sottoscritto dal Presidente Arch. Giovanni Maffei Cardellini in qualità di rappresentante legale dell'Ente Parco in data 25.11.2019.

In conseguenza di tutte le assunzioni sopra elencate, con le decorrenze eventualmente specificate e finalizzate all'osservanza delle regole previste ai fini del rispetto della capacità assunzionale, deriva una spesa complessiva del personale pari a €1.782.687,87, che rispetta il limite della spesa triennio 2011-2013 imposto dalla disciplina legislativa nazionale, ma che al tempo stesso, rispetta il limite della spesa del personale anno 2016 imposto dalla Regione Toscana.

PREVISIONE PER L'ANNO 2021

La facoltà assunzionale dell'Ente Parco Regionale Migliarino San Rossore Massaciuccoli per quanto riguarda l'anno 2021, è stabilita in €24.513,48.

Per l'anno in questione non sono previste nuove assunzioni e la spesa del personale è quantificata in €1.784.132,62, che rispetta il limite della spesa triennio 2011-2013 imposto dalla disciplina legislativa nazionale, ma che al tempo stesso, rispetta il limite della spesa del personale anno 2016 imposto dalla Regione Toscana.

PREVISIONE PER L'ANNO 2022

La facoltà assunzionale dell'Ente Parco Regionale Migliarino San Rossore Massaciuccoli per quanto riguarda l'anno 2022, è stabilita in €24.513,48.

Per l'anno in questione non sono previste nuove assunzioni e la spesa del personale è quantificata in €1.758.976,83, che rispetta sia il limite della spesa triennio 2011-2013 imposto dalla disciplina legislativa nazionale, che il limite della spesa del personale anno 2016 imposto dalla Regione Toscana.

MOBILITÀ COMPENSATIVA O INTERSCAMBIO

La disciplina normativa della mobilità compensativa o interscambio è definita dall'articolo 7 del D.p.c.m. n. 325 del 5.08.1988, il quale stabilisce che è consentita in ogni momento, nell'ambito delle dotazioni organiche (...), la mobilità dei singoli dipendenti presso la stessa od altre amministrazioni, anche di diverso comparto, nei casi di domanda congiunta di compensazione con altri dipendenti di corrispondente profilo professionale, previo nulla osta dell'amministrazione di provenienza e di quella di destinazione. Tale possibilità permette una rapida possibilità di trasferimento da parte dei dipendenti interessati allo scambio. Tutto il procedimento va in porto previo l'assenso ed il rilascio del nullaosta da parte delle Amministrazioni di appartenenza e di destinazione.

Una particolarità va messa in evidenza per quanto riguarda la mobilità intercompartimentale. Infatti, la mobilità di personale tra amministrazioni appartenenti a comparti diversi è regolata dalle disposizioni contenute nell'articolo 1, comma 47, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, in quale prevede che in vigore di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato (ed è questo il caso dell'Ente Parco), sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche

intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche. Si tratta di una disciplina, è bene sottolineare, che pone un limite alla possibilità di assumere nuovo personale in questa modalità. Questa disciplina, che consente la mobilità intercompartimentale all'interno dei due diversi blocchi delle amministrazioni soggette a regimi di limitazione delle assunzioni e di quelle non soggette a limitazioni, in quanto garantisce la necessaria neutralità della mobilità sugli equilibri economico-finanziari ed impedisce che essa sia utilizzata come leva per nuove assunzioni di personale. In proposito, appare opportuno ricordare che la mobilità di personale non può essere considerata cessazione: a seguito del trasferimento infatti, il rapporto di lavoro prosegue con un altro datore di lavoro e dunque l'amministrazione cedente può solo beneficiare dell'avvenuta cessione del contratto in termini di risparmio di spesa e di razionalizzazione degli organici, mentre la spesa permane in termini globali. Ciò significa che occorre operare una distinzione fra cessazione in un'ottica aziendale e cessazione come economia di spesa per l'intero settore pubblico; distinzione in base al quale il legislatore ha costruito la disciplina vigente in tema di assunzioni. Pertanto, la cessazione per mobilità non può essere considerata utile ai fini delle assunzioni vincolate alle cessazioni verificatesi nell'anno precedente.

Da ultimo, si sottolinea che l'articolo 2 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 26 giugno 2015 stabilisce che le amministrazioni pubbliche operano, all'atto dell'inquadramento del personale in mobilità, l'equiparazione tra le aree funzionali e le categorie di inquadramento del personale appartenente ai diversi comparti di contrattazione mediante confronto degli ordinamenti professionali disciplinati dai rispettivi contratti collettivi nazionali di lavoro, tenendo conto delle mansioni, dei compiti, delle responsabilità e dei titoli di accesso relativi alle qualifiche ed ai profili professionali indicati nelle declaratorie delle medesime aree funzionali e categorie, senza pregiudicare, rispetto al requisito del titolo di studio, le progressioni di carriera legittimamente acquisite. Occorre pertanto attenzione alla necessità di garantire che la fascia economica derivante da progressione economica nel profilo di appartenenza non può in ogni caso dare luogo all'accesso a profili professionali con superiore contenuto professionale per i quali è previsto un più elevato livello di inquadramento giuridico iniziale.

Per quanto riguarda eventuali processi di mobilità compensativa o interscambio, saranno accettate solo richieste coerenti con l'analisi qualitativa del fabbisogno di personale così come definito all'interno del piano triennale di fabbisogno di personale in vigore.

Ovviamente dovranno essere rispettati i vincoli relativi alla spesa e alla capacità assunzionale.

ATTESTAZIONE DELLA SOSTENIBILITA' ECONOMICA DELLA SPESA NEL BILANCIO ECONOMICO DEL'ENTE

Si mostra di seguito il prospetto del piano dei conti, con specifico riferimento ad ogni singolo anno ricompreso all'interno del triennio di riferimento 2020-2022, da cui deriva il costo complessivo del personale. Tale misura, che tiene conto del personale dipendente di ruolo, dell'incarico dirigenziale, delle nuove assunzioni previste e del rapporto di lavoro a tempo parziale e determinato relativo al Progetto LIFE SySTEMIC deve trovare adeguata copertura nel Bilancio Economico dell'Ente Parco.

		PIANO DEI CONTI	anno 2020	anno 2021	anno 2022
B)		COSTI DELLA PRODUZIONE			
	7)	Acquisti di servizi			
	7. b)	Altri acquisti di servizi			
		<i>Missioni personale dipendente</i>	7.000,00	7.000,00	7.000,00
		<i>Buoni pasto</i>	12.000,00	12.000,00	12.000,00
		<i>Formazione del personale</i>	16.500,00	16.500,00	16.500,00
	9)	Personale			
	9. a)	Salari e stipendi			
		<i>Stipendi direttore e dirigenza promiscuo</i>	105.999,96	105.999,96	105.999,96
		<i>Stipendi personale tecnico e amministrativo promiscuo</i>	996.458,19	1.020.635,82	1.002.212,19
		<i>Competenze accessorie fisse personale promiscuo</i>	101.240,37	99.948,33	98.455,72
		<i>Competenze accessorie variabili personale promiscuo</i>	162.033,10	144.447,47	144.868,99
		<i>Competenze straordinari e festivi personale promiscuo</i>	26.474,96	26.474,96	26.474,96
	9. b)	Oneri sociali			
		<i>Oneri stipendi direttore e dirigenza promiscuo</i>	28.280,79	28.280,79	28.280,79
		<i>Oneri stipendi personale tecnico amministrativo promiscuo</i>	336.864,92	338.789,00	333.611,40
		<i>Oneri previdenziali Inps promiscuo</i>	1.807,28	1.907,84	1.907,84
		<i>Oneri assicurativi Inail promiscuo</i>	20.786,97	21.288,58	20.958,16
	20)	Imposte sul reddito di esercizio , correnti, differite e anticipate			

			<i>Irap retributivo</i>	113.823,15	114.273,65	112.616,60
				1.929.269,70	1.937.546,40	1.910.886,60

Con delibera del Consiglio Direttivo n.1 del 31.01.2020 è stato adottato il Bilancio Economico Preventivo dell'Ente Parco relativamente al triennio 2020-2022.

Con specifico riferimento alla completa applicazione del presente piano triennale di fabbisogno del personale 2020-2022, si attesta la sostenibilità economica.

DICHIARAZIONE RELATIVA A SITUAZIONI DI SOVRANNUMERO O ECCEDEnze DI PERSONALE

Ai sensi dell'articolo 33 del d.lgs. 165/2001 non risultano eventuali situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria.

PTFP 2020 - 2022 * SPESA PER IL PERSONALE ANNO 2020

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa ai sensi dell'art. 1, commi 557 e 562, della legge n. 296/2006, sono:	
retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato	1.386.560,63
spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile	
eventuali emolumenti a carico dell'amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili	
spese sostenute dall'ente per il personale di altri enti in convenzione (ai sensi degli artt.13 e 14, CCNL 22.1.2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto	
spese per il personale previsto dall'art. 90 del Tuel	
compensi per incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 e comma 2, del Tuel;	
spese per il personale con contratto di formazione e lavoro	
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)	
oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	387.739,97
spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di P.M., ed ai progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del codice della strada	
Irap	113.823,15
oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo	17.645,95
somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando	
	1.905.769,70

Le componenti da escludere dall'ammontare della spesa di personale sono:	
spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.c., Sez.Autonomie, delibera n. 21/2014)	8.094,40

spesa per lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'interno	
spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate	
oneri derivanti dai rinnovi contrattuali	80.352,50
spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo	28.988,98
spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici	
spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazioni al codice della strada	
incentivi per la progettazione	
incentivi per il recupero ICI	
diritti di rogito	
spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato	
maggiori spese autorizzate, entro il 31 maggio 2010, ai sensi dell'art. 3, c. 120, legge n.244/2007	
spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanze n.16/2012)	
altre spese escluse ai sensi della normativa vigente, da specificare con il relativo riferimento normativo	
spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis, c. 8 e 9 del D.L. n. 95/2012	
Oneri per il nucleo familiare (Delibera n.26/2019/PAR Corte dei Conti della Lombardia)	5.645,95
	123.081,83
	1.782.687,87

PTFP 2020-2022 * SPESA PER IL PERSONALE ANNO 2021

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa ai sensi dell'art. 1, commi 557 e 562, della legge n. 296/2006, sono:	
retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato	1.391.860,59
spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile	
eventuali emolumenti a carico dell'amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili	
spese sostenute dall'ente per il personale di altri enti in convenzione (ai sensi degli artt.13 e 14, CCNL 22.1.2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto	
spese per il personale previsto dall'art. 90 del Tuel	
compensi per incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 e comma 2, del Tuel;	
spese per il personale con contratto di formazione e lavoro	
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)	
oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	390.266,21
spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di P.M., ed ai progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del codice della strada	
Irap	114.273,65
oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo	17.645,95
somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando	
	1.914.046,40

Le componenti da escludere dall'ammontare della spesa di personale sono:	
spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.c., Sez.Autonomie, delibera n. 21/2014)	16.178,92
spesa per lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'interno	
spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate	
oneri derivanti dai rinnovi contrattuali	79.099,93
spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo	28.988,98
spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici	

spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazioni al codice della strada	
incentivi per la progettazione	
incentivi per il recupero ICI	
diritti di rogito	
spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato	
maggiori spese autorizzate, entro il 31 maggio 2010, ai sensi dell'art. 3, c. 120, legge n.244/2007	
spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanze n.16/2012)	
altre spese escluse ai sensi della normativa vigente, da specificare con il relativo riferimento normativo	
spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis, c. 8 e 9 del D.L. n. 95/2012	
Oneri per il nucleo familiare (Delibera n.26/2019/PAR Corte dei Conti della Lombardia)	5.645,95
	129.913,78
	1.784.132,62

PTFP 2020-2022 * SPESA PER IL PERSONALE ANNO 2022

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa ai sensi dell'art. 1, commi 557 e 562, della legge n. 296/2006, sono:	
retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato	1.372.365,87
spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile	
eventuali emolumenti a carico dell'amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili	
spese sostenute dall'ente per il personale di altri enti in convenzione (ai sensi degli artt.13 e 14, CCNL 22.1.2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto	
spese per il personale previsto dall'art. 90 del Tuel	
compensi per incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 e comma 2, del Tuel;	
spese per il personale con contratto di formazione e lavoro	
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)	
oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	384.758,19
spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di P.M., ed ai progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del codice della strada	
Irap	112.616,60
oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo	17.645,95
somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando	
	1.887.386,60

Le componenti da escludere dall'ammontare della spesa di personale sono:	
spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.c., Sez.Autonomie, delibera n. 21/2014)	16.178,92
spesa per lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'interno	
spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate	
oneri derivanti dai rinnovi contrattuali	77.595,92
spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo	28.988,98
spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici	

spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazioni al codice della strada	
incentivi per la progettazione	
incentivi per il recupero ICI	
diritti di rogito	
spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato	
maggiori spese autorizzate, entro il 31 maggio 2010, ai sensi dell'art. 3, c. 120, legge n.244/2007	
spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanze n.16/2012)	
altre spese escluse ai sensi della normativa vigente, da specificare con il relativo riferimento normativo	
spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis, c. 8 e 9 del D.L. n. 95/2012	
Oneri per il nucleo familiare (Delibera n.26/2019/PAR Corte dei Conti della Lombardia)	5.645,95
	128.409,77

	1.758.976,83
--	---------------------

1.1.2.4.1 - Direttori generali, dipartimentali ed equiparati delle amministrazioni dello Stato, degli enti pubblici non economici e degli enti locali

Le professioni classificate in questa unità dirigono grandi strutture dell'amministrazione statale e locale, degli enti pubblici non economici e degli enti locali, formulano proposte e pareri agli organi cui fanno riferimento, curano l'attuazione dei programmi e delle politiche adottando e definendo le modalità organizzative e le risorse necessarie alla loro realizzazione, esercitando poteri di spesa e attribuendo ai dirigenti subordinati le responsabilità di progetti nonché le risorse necessarie a realizzarli, verificandone e controllandone le attività rispetto agli obiettivi fissati e mantenendo la responsabilità della gestione e dei risultati raggiunti.

2.5.1.1.1 - Specialisti della gestione nella Pubblica Amministrazione

Le professioni comprese in questa unità coordinano le attività degli uffici dell'amministrazione statale e locale, delle aziende autonome, delle Università, degli Enti di Ricerca e del Servizio Sanitario Nazionale, formulano proposte e pareri ai dirigenti da cui dipendono funzionalmente, curano l'attuazione dei progetti, delle attività amministrative e delle procedure loro affidate, coordinando le attività del personale subordinato.

2.5.1.4.1 - Specialisti in contabilità

Le professioni comprese in questa unità esaminano, analizzano, interpretano le informazioni contabili per formulare pareri, preparare indicazioni e proposte su questioni contabili, fiscali e finanziarie, per certificare la correttezza e la conformità delle scritture aziendali alle leggi e ai regolamenti, ovvero coordinano le attività di gestione e di produzione delle scritture contabili. L'esercizio della professione di Dottore Commercialista è regolato dalle leggi dello Stato.

2.2.2.1.2 - Pianificatori, paesaggisti e specialisti del recupero e della conservazione del territorio

Le professioni comprese in questa unità conducono ricerche ovvero applicano le conoscenze esistenti in materia di pianificazione, conservazione e recupero urbanistico e territoriale. Sovrintendono e dirigono tali attività.

2.2.1.6.1 - Ingegneri edili e ambientali

Le professioni comprese in questa unità conducono ricerche ovvero applicano le conoscenze esistenti nel campo della pianificazione urbana e del territorio, della progettazione, della costruzione e della manutenzione di edifici, strade, ferrovie, aeroporti, ponti e sistemi per lo smaltimento dei rifiuti e di altre costruzioni civili e industriali. Definiscono e progettano standard e procedure per garantire la funzionalità e la sicurezza delle strutture. Progettano soluzioni per prevenire, controllare o risanare gli impatti negativi dell'attività antropica sull'ambiente; conducono valutazioni di impatto ambientale di progetti ed opere dell'ingegneria civile o di altre attività; si occupano di prevenzione e risanamento dei fenomeni di dissesto idrogeologico e instabilità dei versanti, di sistemazione e gestione dei bacini idrografici. Sovrintendono e dirigono tali attività.

2.3.1.1.1 - Biologi e professioni assimilate

Le professioni comprese in questa unità conducono ricerche su concetti e teorie fondamentali nel campo della biologia e della genetica, incrementano la conoscenza scientifica in materia e la applicano in attività di ricerca e nelle sperimentazioni di laboratorio; studiano le basi della vita animale e vegetale, le sue origini, i sistemi di relazione, le modalità di sviluppo e di evoluzione, le strutture genetiche e le possibilità di modificarle. Applicano e rendono disponibili tali conoscenze nella produzione di beni e servizi. L'esercizio della professione di Biologo è regolato dalle leggi dello Stato.

2.3.1.3.0 - Agronomi e forestali

Le professioni comprese in questa unità conducono ricerche ovvero applicano le conoscenze esistenti nel campo della cura e dell'allevamento di animali e di vegetali. Studiano le modalità riproduttive, la genetica e le possibilità di miglioramento delle specie, i fattori di crescita e nutrizionali degli animali da allevamento, delle piante e delle colture; la composizione chimica, fisica, biologica e minerale dei suoli, individuando le colture più adattabili e a maggiore rendimento; ricercano e mettono a punto nuove pratiche e modalità colturali e di allevamento; studiano, identificano e controllano le malattie dei vegetali, ne individuano le modalità di trattamento sia chimico che biologico. Definiscono le modalità di gestione, di miglioramento, di protezione delle risorse floro-faunistiche naturali; della loro messa a produzione; di salvaguardia dell'idrologia, della qualità delle acque e della

stabilità del suolo e di ripopolamento del loro habitat naturale. L'esercizio delle professioni di Dottore Agronomo e di Dottore Forestale è regolato dalle leggi dello Stato.

3.1.3.5.0 - Tecnici delle costruzioni civili e professioni assimilate

Le professioni classificate in questa unità assistono gli specialisti nella ricerca nel campo dell'ingegneria civile e nella progettazione di edifici, strade, ferrovie, aeroporti e porti e di altre opere civili, ovvero applicano ed eseguono procedure e tecniche proprie per disegnare, progettare, sovrintendere alla costruzione e mantenere tali opere, per controllarne gli impianti, gli apparati e i relativi sistemi tecnici e garantirne il funzionamento e la sicurezza. L'esercizio delle professioni di Geometra, Geometra laureato, Perito edile, Architetto junior e Pianificatore junior è regolato dalle leggi dello Stato.

3.3.1.1.1 - Segretari amministrativi e tecnici degli affari generali

Le professioni comprese in questa unità forniscono servizi amministrativi di livello elevato eseguendo ricerche documentaristiche, preparando rapporti informativi, redigendo verbali di riunioni, gestendo richieste di informazioni, minutando corrispondenza, accogliendo visite, organizzando e schedulando incontri e conferenze.

3.3.1.2.1 - Contabili

Le professioni comprese in questa unità assistono gli specialisti ovvero applicano le procedure in materia di tenuta delle scritture contabili di società o di organizzazioni, analizzano, classificano e registrano le operazioni contabili e le poste di bilancio; interpretano e valutano i conti, redigono i bilanci, attendono a procedure ed adempimenti fiscali; redigono paghe, compensi e versamenti contributivi. L'esercizio delle professioni di Consulente del lavoro, Revisore legale, Esperto contabile e Ragioniere commercialista è regolamentato dalle leggi dello Stato.

3.2.2.1.2 – Tecnici forestali

Le professioni comprese in questa unità assistono gli specialisti nella progettazione di sistemi forestali, nella gestione, nel miglioramento e nella protezione delle risorse ambientali e naturali, nella loro messa a produzione e nel mantenimento e nella tutela della biodiversità florofaunistica.

4.1.1.3.0 - Addetti al protocollo e allo smistamento di documenti

Le professioni classificate in questa unità raccolgono e smistano documenti e materiali in partenza o in arrivo da e per i vari uffici o settori organizzativi dell'impresa; eseguono atti amministrativi necessari ad attestare, attraverso la trascrizione delle operazioni in appositi registri e l'emissione di ricevute, la ricezione o la trasmissione di materiali o di documentazione da parte dell'organizzazione, dell'impresa o di un singolo ufficio.

2.5.1.1.3 - Specialisti in pubblica sicurezza

Le professioni comprese in questa unità coordinano localmente le attività degli uffici di pubblica sicurezza, di polizia tributaria e di protezione civile. Implementano strategie di prevenzione dei reati, di ricerca e denuncia delle evasioni e delle violazioni finanziarie, di vigilanza sull'adempimento delle disposizioni di interesse politico-economico, di polizia finanziaria e doganale, di mantenimento dell'ordine, della sicurezza pubblica e delle frontiere.

3.4.6.3.1 - Tecnici dei servizi di sicurezza dei vigili urbani

Le professioni classificate in questa unità organizzano e coordinano le attività finalizzate ad assicurare il rispetto delle norme e dei regolamenti cittadini, in particolare rispetto al traffico, al commercio, all'igiene pubblica e alla sicurezza dei cittadini in collaborazione con le forze dell'ordine.

4.1.1.1.0 Addetti a funzioni di segreteria

Le professioni classificate in questa unità supportano le attività di un ufficio organizzando riunioni, viaggi di lavoro, appuntamenti e contatti, dattiloscivendo e inoltrando disposizioni verbali e appunti, attivando ed eseguendo le procedure burocratiche necessarie al funzionamento delle attività e dei processi cui l'ufficio stesso è preposto e alla circolazione dell'informazione e della documentazione tra i vari uffici; predispongono la documentazione e svolgono compiti di supporto operativo necessarie alla attività degli uffici stampa e di relazione con il pubblico.

6.4.3.1.0 - Allevatori e agricoltori

Le professioni comprese in questa unità curano e mettono a produzione in modo non specialistico o univoco una o più tipologie colturali e di allevamento, seminano, coltivano, raccolgono prodotti agricoli, allevano vari tipi di animali mantenendoli in salute, alimentandoli nei luoghi di stabulazione, custodendoli, programmandone la riproduzione e occupandosi della manutenzione degli ambienti connessi all'attività produttiva.

6.4.4.1.1 - Abbattitori di alberi e rimboschitori

Le professioni comprese in questa unità curano, conservano e rendono produttive risorse forestali abbattendo o sfoltendo e cimando alberi e arbusti per mantenere il bosco, produrre legna da ardere e legname per l'industria, eseguendo stoccaggi e prime lavorazioni, ripopolando di alberi, piante e animali selvatici gli ecosistemi boschivi.