



Piano dei fabbisogni di personale Periodo 2021-2023

Piano adottato, ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001, con delibera del Consiglio del Parco n. 15 del 24/06/2021

1. Premessa

Il PTFP deve essere adottato annualmente per tenere conto delle nuove esigenze organizzative, funzionali e normative.

Il presente documento di programmazione del fabbisogno del personale è stato elaborato nel rispetto degli indirizzi programmatici e strategici emanati dalla Direzione in data 3 marzo 2021, prot. 1207, e data 16 marzo 2021, prot. 1546.

Il presente piano, relativo al periodo 2021-2023, adottato ai sensi dell'art.6 e 6 ter D.lgs.165/2001 aggiorna e ridefinisce la programmazione dei fabbisogni precedentemente adottata con delibera del consiglio n.11/2020 e per l'anno 2021 con delibera del consiglio n. 7/2021 per il necessario adeguamento alla successiva normativa regionale, L.R. 9/2021 del 15/4/2021 .

Tale pianificazione tiene conto:

- dei fabbisogni di personale rilevati e comunicati;
- del Piano triennale della Performance 2021/2023 predisposto ai sensi dell'art. 10 del d. lgs. n. 150/2009 e successive integrazioni e modificazioni;
- dell'attuale quadro legislativo, nazionale e regionale in materia di reclutamento ed assunzioni di personale, con particolare riferimento alla L.R. 14/2019 così come integrata dalla L.R. 9/2021, della L.R. 9/2021, delle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica Regione Siciliana.
- "Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani dei Fabbisogni di Personale da parte delle Amministrazioni pubbliche", emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione l'8 maggio 2018;
- Delle matrici dei profili professionali, del dizionario delle competenze, nonché dei titoli di studio per l'accesso ai singoli profili individuati nelle matrici professionali, per l'avvio delle procedure concorsuali a valere sulle risorse di cui all'art.4 della L.R. 14/2019, in analogia a quanto effettuato dalla Regione Siciliana, delibera di Giunta Regionale n 481/2021;
- degli indirizzi strategici e programmatici dell'Amministrazione.

2. Situazione di partenza

La situazione di partenza, da cui muove la presente programmazione, viene di seguito descritta con riferimento a:

- organici;
- organigramma;
- turn-over del personale dal 2016 ad oggi;
- andamento della spesa di personale (con i dati disponibili alla data del documento);
- previsioni cessazioni.

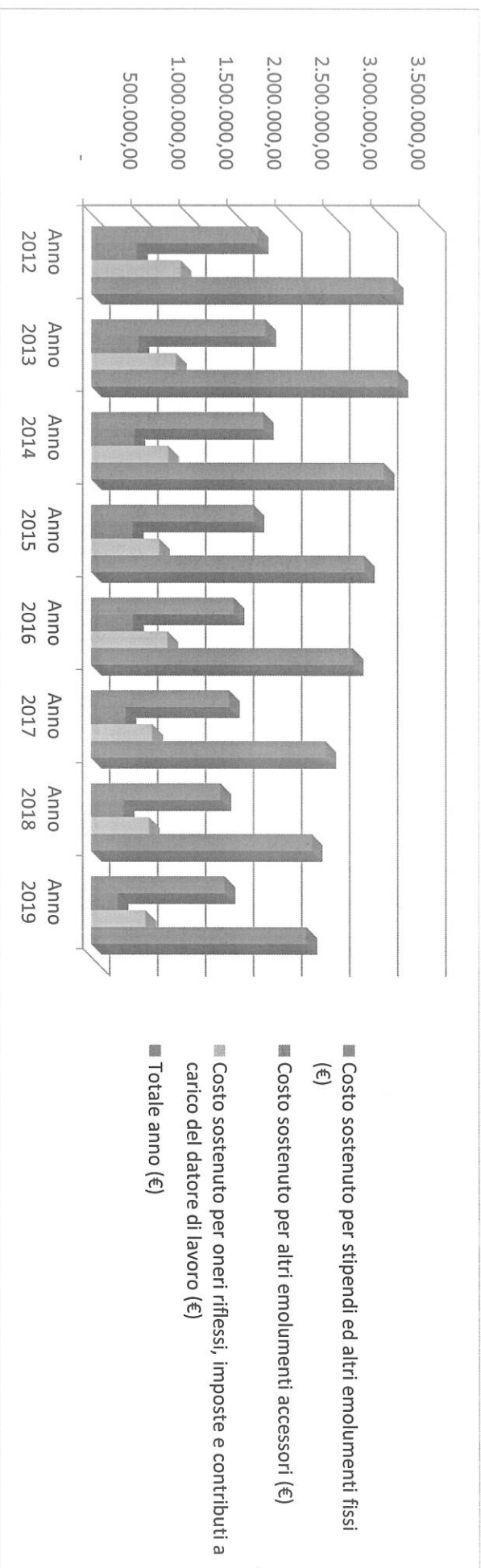
Organico

L'art.4 del D.lgs n.75/2017, ha introdotto alcuni elementi finalizzati al superamento del concetto di dotazione organica (quale contenitore di risorse umane da cui partire per definire, in rigida dipendenza dei posti vacanti e delle figure professionali in esso contenute, il PTFP) traducendo la "dotazione organica" in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile e che il piano dei fabbisogni non può superare.

Pertanto la dotazione organica si configura come strumento che, facendo riferimento al piano triennale dei fabbisogni, individua in termini non solo quantitativi e qualitativi ma anche finanziari, il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che ogni singola Pubblica Amministrazione ritiene necessario per garantire le prestazioni che è tenuta ad erogare, nei limiti delle facoltà assunzionali previsti dalla normativa

Spesa dell'Ente per costi del personale, dati disponibili al momento della elaborazione del piano.

	Anno 2012	Anno 2013	Anno 2014	Anno 2015	Anno 2016	Anno 2017	Anno 2018	Anno 2019
Costo sostenuto per stipendi ed altri emolumenti fissi (€)	1.737.363,00	1.816.459,00	1.793.915,00	1.696.544,00	1.489.509,00	1.442.029,00	1.351.701,00	1.394.415,00
Costo sostenuto per altri emolumenti accessori (€)	477.814,00	494.439,00	454.074,00	438.712,00	440.480,00	363.831,00	344.954,00	282.471,00
Costo sostenuto per oneri riflessi, imposte e contributi a carico del datore di lavoro (€)	931.811,00	884.447,00	803.544,00	711.281,00	797.971,00	639.618,00	604.946,00	569.419,00
Totale anno (€)	3.146.988,00	3.195.345,00	3.051.533,00	2.846.537,00	2.727.960,00	2.445.478,00	2.301.601,00	2.246.305,00



[Handwritten signature]

vigente e della neutralità finanziaria della rimodulazione, nell'ambito della spesa potenziale massima, imposta dalla legge.

La pianta organica vigente risulta adottata dal Consiglio del Parco dell'Etna con delibera n. 6 del 21/04/2021.

In materia di organico va posta l'attenzione sull'art. 49 "Norme di armonizzazione, contenimento ed efficientamento della Pubblica Amministrazione", c. 3, 4 e 6 della L.R. 9/2015, particolarmente il c. 6, applicato alla struttura dell'Ente con la suddetta Delibera del Consiglio n. 6 del 1/04/2021 che ridetermina la pianta organica come da seguente tabella.

Dotazione organica e personale in servizio al 31/12/2020 (Delibera del Consiglio del Parco n. 6/2021)	Dotazione organica al 31/12/2020 (delibera consiglio Parco n. 6 del 01/04/2021)	Personale in servizio al 31/12/2020	Vacanze in organico al 31/12/2020
Dirigenti II Fascia	1	1	0
Dirigenti III fascia	11	9	2
Funzionari direttivi D	24	12	12
Istruttori Direttivi C	14	5	9
Collaboratori B	7	5	2
Operatori A	3	3	0
Addetto stampa D	1	0	1
Personale di Vigilanza Guardiaparco	10	0	10
Totale	71	35	36

Organigramma e situazione incarichi dirigenziali al 31/12/2020

1) Direzione – Preposto dirigente II fascia

- a) U.O. n. 1 "Segreteria ed assistenza organi, Contenzioso, sanzioni amministrative e adempimenti" – Preposto Dirigente III fascia
- b) U.O. n. 2: "Gestione del personale, URP e protocollo - Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione, Staff della Presidenza" – Preposto Dirigente III fascia;
- c) U.O. n. 3: "Affari finanziari , Bilancio e Patrimonio" – Preposto Dirigente III fascia
- d) U.O. n. 4: "Ricerca vulcanologica e Fruizione" – Preposto Dirigente III fascia;
- e) U.O. n. 5: "Piano Territoriale, Gestione del territorio, Edilizia pubblica e privata, pareri di incidenza e vincoli sul territorio" – Preposto Dirigente II fascia Direttore;
- f) U.O. n. 6: "Programmazione e Gestione Progetti Regionali, Nazionali e Comunitari. Coordinamento delle attività di gestione del sito UNESCO Monte Etna" – Preposto Dirigente III fascia;
- g) U.O. n. 7: "Attività amministrativa sulla gestione del territorio" – Attività temporaneamente attribuite alle U.O. n. 5 e 6;
- h) U.O. n. 8: "Gestione forestale" – Preposto Dirigente III fascia;
- i) U.O. n. 9: "Gestione agricola" – Preposto Dirigente III fascia;
- j) Dirigente III fascia in comando presso altro Ente Regionale - In aspettativa per motivi personali.

3. Cessazioni previste, dotazione organica, vacanze in organico

La tabella seguente fornisce i dati sulle cessazioni di personale nel 2020 e una previsione delle cessazioni previste negli anni 2021 - 2023. La previsione si basa, nei casi in cui non sono disponibili informazioni puntuali sull'anzianità contributiva, sul criterio del raggiungimento del requisito ordinamentale dell'età anagrafica, vecchiaia o leggi speciali. E' stata prevista, pertanto, nel 2021 la cessazione di numero due dirigenti, numero tre funzionari D; nel 2022 è stata prevista la cessazione numero due funzionari D e numero uno istruttore C.

In ragione della cassa previdenziale di appartenenza, la gestione AGO dell'INPS, l'Ente applica il D.L. 28 gennaio 2019 n.4 convertito con modificazioni dalla legge 28 marzo 2019 n.26, ed in particolare l'art. 14 "Quota 100", ai propri dipendenti dall'anno 2019. Per le cessazioni, si tratta, in ogni caso, di previsioni che potrebbero subire variazioni nella loro collocazione temporale, sia per effetto di diverse scelte fatte dagli interessati in possesso dei requisiti per "quota cento" sia per la circostanza che alcune delle persone previste in uscita a 67 anni potrebbero non aver raggiunto, al compimento di tale soglia anagrafica, i requisiti per il "diritto a pensione". In tal caso, come è noto, non vi sarebbe risoluzione del rapporto di lavoro che continuerebbe fino alla maturazione del diritto alla pensione. E' possibile, peraltro, che alcune unità di personale previste in uscita a 67 anni decidano di anticipare il loro pensionamento, rispetto alla collocazione temporale prevista nel piano, a seguito di opzione per la pensione anticipata con "quota cento", ai sensi del D.L. n. 4/2019.

Cessazioni	Cessazioni 2020	Cessazioni presunte 2021	Cessazioni presunte 2022	Cessazioni presunte 2023
Dirigenti II Fascia	0	0	1	0
Dirigenti III fascia	0	2	0	0
Funzionari direttivi D	1	3	2	0
Istruttori Direttivi C	0	0	1	0
Collaboratori B	1	0	0	0
Operatori A	0	0	0	0
Addetto stampa D	0	0	0	0
Personale di Vigilanza Guardiaparco	0	0	0	0
Totale	2	5	4	0

Dalle cessazioni del personale in servizio scaturiscono le cancellazioni dalle posizioni esistenti in pianta organica in applicazione della l.r. 9/2015 art. 49 , per il triennio 2018-2020, in numero pari al 50 per cento dei soggetti comunque cessati dal servizio nell'anno precedente. Per l'anno 2021 interviene la l.r. 9 del 15/04/2021 che all'art. 10 prevede dal 2021 e per il triennio 2022-2024 una ulteriore riduzione della pianta organica in ragione del 100% dei soggetti cessati in categoria A e B, 40% in categoria C, 30% in categoria D, 70% per i dirigenti cessati. Di seguito la tabella delle cancellazioni previste dalla pianta organica per anno:

Cancellazioni	Cancellazioni ex l.r. 9/2015 (operate nel 2021 sui cessati nel 2020)	Cancellazioni ex l.r. 9/2021 (da operare nel 2022 sui cessati nel 2021)	Cancellazioni ex l.r. 9/2021 (da operare nel 2023 sui cessati nel 2022)
Dirigenti II Fascia	0	0	1
Dirigenti III fascia	0	1	0

Funzionari direttivi D	0	1	1
Istruttori Direttivi C	0	0	0
Collaboratori B	0	0	0
Operatori A	0	0	0
Addetto stampa D	0	0	0
Personale di Vigilanza Guardiaparco	0	0	0
Totale	0	2	2

A seguito delle cancellazioni operate per legge sulla pianta organica, la stessa viene ridetermina per anno come dettagliato in tabella:

Dotazione organica	Dotazione organica al 31/12/2020	Dotazione organica al 31/12/2021	Dotazione organica al 31/12/2022	Dotazione organica al 31/12/2023
Dirigenti II Fascia	1	1	1	0
Dirigenti III fascia	11	11	10	10
Funzionari direttivi D	24	24	23	22
Istruttori Direttivi C	14	14	14	14
Collaboratori B	7	7	7	7
Operatori A	3	3	3	3
Addetto stampa D	1	1	1	1
Personale di Vigilanza Guardiaparco	10	10	10	10
Totale	71	71	69	67

A partire dal personale in servizio al 31/12/2020 e dalle cessazioni presunte negli anni di validità del presente Piano dettagliate precedentemente in tabella, si ottiene la tabella del personale presunto in servizio suddiviso per anno:

Personale in servizio	Personale in servizio al 31/12/2020	Personale presunto in servizio al 31/12/2021	Personale presunto in servizio al 31/12/2022	Personale presunto in servizio al 31/12/2023
Dirigenti II Fascia	1	1	0	0
Dirigenti III fascia	9	7	7	7
Funzionari direttivi D	12	9	7	7
Istruttori Direttivi C	5	5	4	4
Collaboratori B	5	5	5	5
Operatori A	3	3	3	3
Addetto stampa D	0	0	0	0
Personale di Vigilanza Guardiaparco	0	0	0	0
Totale	35	30	26	26



Dal raffronto delle tabelle relative alla dotazione organica e dal personale in servizio si ricava la seguente tabella che riporta le vacanze in organico suddivise per anno:

Vacanze in organico	Vacanze in organico anno 2021	Vacanze in organico anno 2022	Vacanze in organico anno 2023
Dirigenti II Fascia	0	0	0
Dirigenti III fascia	2	3	3
Funzionari direttivi D	12	14	15
Istruttori Direttivi C	9	9	10
Collaboratori B	2	2	2
Operatori A	0	0	0
Addetto stampa D	1	1	1
Personale di Vigilanza Guardiaparco	10	10	10
Totale	36	39	41

4. Blocco Assunzioni

Il comma 16 art.3, della L.R. n. 27/2016 conferma, a decorrere dal 1 gennaio 2017, il divieto di assunzione di nuovo personale a tempo indeterminato disposto dal c. 10 art.1 della L.R. n.25/2008, fatta eccezione per le procedure di stabilizzazione. Blocco che è stato in parte superato dalla successiva L. R. 14/2019 di cui infra.

5. Fabbisogno di personale

Il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione, con le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani dei fabbisogni del personale da parte delle pubbliche amministrazioni" del maggio 2018, ha avviato un percorso finalizzato ad individuare indicatori e parametri, standard che possono consentire in futuro di ottimizzare e razionalizzare quantitativamente e qualitativamente i fabbisogni di personale tramite specifici modelli standard, partendo dalla mappatura dei processi, procedendo con l'analisi quantitativa delle risorse umane quale consistenza numerica rispetto ad attività e procedimenti. Inoltre la Regione Siciliana con la Deliberazione di giunta n. 481 del 29/10/2020 ha approvato le matrici dei profili professionali e il dizionario delle competenze, nonché il documento recante l'individuazione dei titoli di studio per l'accesso ai singoli profili individuati nelle matrici professionali, da utilizzare per l'avvio delle procedure concorsuali a valere sulle risorse di cui all'art.4 della L.R. 14/2019 e per il rilievo dei fabbisogni di personale, nelle more della definizione del nuovo ordinamento professionale dei dipendenti della regione siciliana e degli enti di cui all'art. 1 della L.R. 10/2000, secondo le previsioni del vigente CCRL.

L'Ente Parco dell'Etna, che applica ai propri dipendenti il medesimo contratto collettivo regionale del lavoro dei dipendenti della Regione Siciliana, in esecuzione della Delibera del Comitato esecutivo dell'Ente n. 10 del 25/02/2021, andrà ad adeguarsi alla Deliberazione di giunta n. 481 del 29/10/2020 per le matrici dei profili professionali e il dizionario delle competenze, nonché per il documento recante l'individuazione dei titoli di studio per l'accesso ai singoli profili individuati nelle matrici professionali per l'avvio delle procedure concorsuali.

L'analisi del fabbisogno di personale di cui al presente aggiornamento viene fatta tenendo conto di quanto sopra specificato e delle esigenze funzionali della struttura.



Si deve tenere in debito conto, anche, l'obbligo di assunzione in materia di disabili L. 68/99 per n. 1 scopertura numerica che si è stabilito di coprire mediante assunzione di un dipendente con qualifica B1, giusta delibera del C.E. n. 66/2020.

Vanno considerate le attività istituzionali dell'ente e le potenzialità esterne, anche, in materia di progettazione europea.

Tenuto conto del personale cessato dal servizio, della vigente pianta organica, e delle risorse disponibili, alla data odierna e con la vigente normativa, per il ricambio generazionale, l'amministrazione dell'ente avrebbe bisogno di potenziare la dotazione organica con le seguenti figure professionali negli anni di applicazione del presente piano:

Categoria	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
Cat. D	- n. 1 Funzionario Legale in ambito Legislativo, Contenzioso; - n. 1 Funzionario Tecnico in ambito Pianificazione e assetto territoriale.	- n. 2 Funzionari Tecnici in ambito Pianificazione e assetto territoriale	- n. 1 Funzionario nei rapporti con i media, giornalista pubblico; - n. 1 Funzionario Tecnico in ambito Pianificazione e assetto territoriale.
Cat. C	- n. 2 Istruttori amministrativi di cui n. 1 riservato al personale interno	0	- n. 2 Istruttori sistemi informativi e tecnologie in ambito Sistemi informativi di cui n. 1 riservato al personale interno
Cat. B	0	0	0
Cat. A	0	0	0

Il personale necessario può essere reclutato nei sottoelencati modi:

- Acquisizione di personale in comando

Eventuali unità di personale in comando saranno acquisite, nel rispetto delle somme disponibili in bilancio e dei limiti di spesa, nel corso del periodo coperto dalla programmazione del presente piano, a seguito di cessazioni di personale, al fine di assicurarne la sostituzione nelle more della definizione delle procedure di nuove assunzioni.

- Nuove assunzioni

Le nuove assunzioni saranno possibili nel rispetto del disposto normativo dell'articolo 4 della L.R. 14/2019 che, in deroga al blocco delle assunzioni di cui al comma 10 art.1 della L.R. 25/2008, prevede che gli enti di cui all'art. 1 della L.R. 15 maggio 2000, n. 10 e tra i quali rientra questo Ente Parco dell'Etna possano procedere ad assunzioni di nuovo personale del comparto non dirigenziale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa non superiore al 75 per cento per l'anno 2019, all'85 per cento per l'anno 2020 ed al 100 per cento a decorrere dall'anno 2021 di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente.

Tenuto conto delle cessazioni di personale del comparto non dirigenziale cessato negli anni dal 2018 al 2020 si ottengono risorse assunzionali per € 110.275,77 come dettagliato dalla seguente tabella, che riporta il personale cessato dal servizio per anno e le somme utilizzabili per nuove assunzione come da l.r. 14/2019:

**Risorse assunzionali art. 4 l.r. 14/2019 per l'anno 2021
(cessati anni 2018, 2019 e 2020)**

Nel 2018, cessato dal ruolo e collocato in pensione di anzianità dipendente qualifica C3

Costo unitario stipendio annuo retribuzione iniziale di categoria	23.879,43
Applicazione art. 4 l.r. 14/2019 come modificato dalla l.r. 9/2021 (75% del costo dei collocati in quiescenza)	17.909,57

Nel 2019, cessato dal ruolo e collocato in quiescenza dipendente qualifica C5 art. 14 D.L. 4/20219 (quota 100)

Costo unitario stipendio annuo retribuzione iniziale di categoria	23.879,43
Applicazione art. 4 l.r. 14/2019 come modificato dalla l.r. 9/2021 (85% del costo dei collocati in quiescenza)	20.297,51

Nel 2019 cessato dal ruolo e collocato in quiescenza dipendente qualifica D6 art. 14 D.L. 4/20219 (quota 100)

Costo unitario stipendio annuo retribuzione iniziale di categoria	27.603,96
Applicazione art. 4 l.r. 14/2019 come modificato dalla l.r. 9/2021 (85% del costo dei collocati in quiescenza)	23.463,37

Nel 2020, cessato dal ruolo e collocato in pensione di anzianità dipendente qualifica B6

Costo unitario stipendio annuo retribuzione iniziale di categoria	21.001,36
Applicazione art. 4 l.r. 14/2019 come modificato dalla l.r. 9/2021 (100% del costo dei collocati in quiescenza)	21.001,36

Nel 2020, cessato dal ruolo e collocato in pensione di anzianità dipendente qualifica D6

Costo unitario stipendio annuo retribuzione iniziale di categoria	27.603,96
Applicazione art. 4 l.r. 14/2019 come modificato dalla l.r. 9/2021 (100% del costo dei collocati in quiescenza)	27.603,96

Risorse assunzionali art. 4 l.r. 14/2019 per l'anno 2021	110.275,77
---	-------------------

Dalle cessazioni presunte nell'anno 2021 nella relativa tabella al punto 3 del presente Piano, in applicazione della l.r. 14/2019, nell'anno 2022 si ottengono risorse assunzionali presunte per € 82.811,89 come dettagliato in tabella:

**Risorse assunzionali art. 4 l.r. 14/2019 per l'anno 2022
(cessati anno 2021)**

Nel 2021, sono presunti n. 3 D cessati dal ruolo

Costo unitario stipendio annuo retribuzione iniziale di categoria	27.603,96
Costo per 3 cessati categoria D	82.811,89
Applicazione art. 4 l.r. 14/2019 come modificato dalla l.r. 9/2021 (100% del costo dei collocati in quiescenza)	82.811,89

Dalle cessazioni presunte nell'anno 2022 indicate nella relativa tabella al punto 3 del presente Piano, in applicazione della l.r. 14/2019, nell'anno 2023 si ottengono risorse assunzionali presunte per € 79.087,35 come dettagliato in tabella:

**Risorse assunzionali art. 4 l.r. 14/2019 per l'anno 2023
(cessati anno 2022)**

Nel 2022 sono presunti n. 2 D cessati dal ruolo ex art. 14 D.L. 4/20219 (quota 100) e 1 C

Costo unitario stipendio annuo retribuzione iniziale di categoria	27.603,96
Costo per 2 cessati categoria D	55.207,92
Costo unitario stipendio annuo retribuzione iniziale di categoria C	23.879,43
Costo per 1 cessati categoria C	23.879,43
Applicazione art. 4 l.r. 14/2019 come modificato dalla l.r. 9/2021 (100% del costo dei collocati in quiescenza)	79.087,35

Le risorse assunzionali dell'Ente in applicazione dell'art. 4 della l.r. 14/2019 ammonta a € 110.275,77 per l'anno 2021, a € 82.811,89 per l'anno 2022, a € 79.087,35 per l'anno 2023, per un totale di € 272.175,01 nel triennio 2021-2023 di validità del presente piano. Tali importi saranno adeguati nel corso del triennio in ragione del numero dei dipendenti effettivamente cessati e dall'applicazione di nuove norme.

I bandi da emanare, per le procedure per le nuove assunzioni mediante pubblico concorso, dovranno rispettare la vigente normativa in materia.

- Mobilità

Il personale necessario potrà essere acquisito, eventualmente, anche mediante i vari istituti contrattuali previsti dentro il "Capo" della Mobilità nei limiti dei posti o di spesa

6. Copertura finanziaria

Il costo delle assunzioni previste dal presente Piano per l'annualità 2021 è il seguente:

2 funzionari direttivi D1 - costo	€ 55.207,92
1 istruttore direttivo C1 accesso	€ 23.879,43



dall'esterno - costo	
1 istruttore direttivo C1 accesso dall'interno - costo massimo	€ 4.435,82
Totale	€ 83.523,17

oltre oneri riflessi a carico dell'Amministrazione.

Il costo dell'assunzione obbligatoria in materia di disabili L. 68/99 per n. 1 scopertura numerica di un dipendente con qualifica B1 ammonta a € 21.001,36 oltre oneri riflessi a carico dell'Amministrazione.

Il costo delle assunzioni previste dal presente Piano per l'annualità 2022 è il seguente:

2 funzionari direttivi D1 - costo	€ 55.207,92
Totale	€ 55.207,92

oltre oneri riflessi a carico dell'Amministrazione.

Il costo delle assunzioni previste dal presente Piano per l'annualità 2023 è il seguente:

2 funzionari direttivi D1 - costo	€ 55.207,92
1 istruttore direttivo C1 accesso dall'esterno - costo	€ 23.879,43
1 istruttore direttivo C1 accesso dall'interno - costo massimo	€ 4.435,82
Totale	€ 83.523,17

oltre oneri riflessi a carico dell'Amministrazione.

Si ottiene un totale di € 243.255,62 quali somme necessarie per procedere alle nuove assunzioni nel triennio 2021-2023 di validità del presente piano.

Ai fini della dimostrazione della sostenibilità finanziaria del presente piano, per come precedentemente esplicitato, le nuove assunzioni avvengono su quote parziali di risparmi su personale cessato dal servizio e collocato in quiescenza, che in applicazione dell'art. 4 della l.r. 14/2019 ammonta a € 110.275,77 per l'anno 2021, a € 82.811,89 per l'anno 2022, a € 79.087,35 per l'anno 2023, per un totale di € 272.175,01 nel triennio 2021-2023 di validità del presente piano.

Complessivamente, pertanto, il piano viene redatto senza maggiori oneri per la finanza dell'Ente.

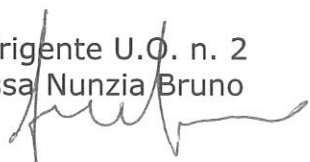
7. Adempimenti preliminari, controlli, pubblicità e trasparenza

Il presente Piano viene redatto nel rispetto dei vincoli posti dagli obiettivi di finanza pubblica, in raccordo con la U.O. n. 3 dell'Ente Parco dell'Etna "Affari finanziari, Bilancio e Patrimonio", che a tale scopo ha rilasciato attestazione in atti al protocollo n. 1388 del 10/03/2021 per l'anno 2021. Le previsioni di somme relative agli anni seguenti andranno, quindi, verificate ed attestate in relazione alle norme e alle situazioni esistenti nell'anno di riferimento.

Verrà adottato a seguito del parere positivo del Collegio dei revisori dei conti dell'Ente Parco dell'Etna.

Il presente Piano, ai sensi dell'art. 16 del d.lgs. n. 33/2013, sarà inoltre pubblicato nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito web dell'Ente www.parcoetna.it.

Il Dirigente U.O. n. 2
Dr.ssa Nunzia Bruno



Il Direttore
Ing. Giuseppe Di Paola



