

	PARCO NORD MILANO	Numero 33	Data 16/10/2018
Oggetto: <i>PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE, 2018/2020, E DELLE ASSUNZIONI 2018</i>			

DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI GESTIONE

L'anno 2018, addì 16 del mese di Ottobre alle ore 13.00 presso la sede del Parco Nord Milano,

previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente normativa, vennero oggi convocati a seduta i componenti del Consiglio di Gestione.

All'appello risultano:

Bisconti Chiara	Consigliere	presente
Cornelli Roberto	Presidente	presente
Fanzago Andrea	Consigliere	presente
Marzorati Marzio	Consigliere	presente
Marchiori Enzo	Consigliere	presente

Totale presenze: 5

Assiste il Segretario Gini Riccardo .

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Signor Presidente Cornelli Roberto, assume la Presidenza e dichiara aperta la seduta, per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.



PARCO NORD MILANO

Sede Legale e Amministrativa: Via Clerici, 150 – 20099 Sesto San Giovanni tel. 02/24.10.161

Oggetto: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE, 2018/2020, E DELLE ASSUNZIONI 2018

Premessa

L'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 recita:

«2. 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. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. 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 assunzionali previste a legislazione vigente.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, 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 e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del D.L. 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla Legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente»;

Il Ministero della Semplificazione e per la pubblica amministrazione ha emanato le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. 165/2001 e che, pertanto, occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;

il nuovo piano triennale dei fabbisogni di personale deve pertanto essere redatto sulla scorta delle indicazioni contenute nelle *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”* che fissa i seguenti due principi:

- 1. “gli enti territoriali opereranno, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica”;*
- 1. “le linee guida, adottate con decreti di natura non regolamentare definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore”. Dal che se ne deve trarre la conseguenza che esso ha essenzialmente un rilievo sul terreno del metodo che le singole amministrazioni devono utilizzare;*

Alla luce delle linee guida emanate, il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;
- qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

Le linee di indirizzo tendono dunque a favorire cambiamenti organizzativi che superino i modelli di fabbisogno fondati sulle logiche delle dotazioni organiche storicizzate, ed ormai considerate superate sul piano dell'evoluzione normativa e dell'organizzazione del lavoro. Nel piano triennale dei fabbisogni di personale pertanto la dotazione organica va espressa in termini finanziari. Come si legge nelle linee guida *“ Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del D.Lgs. 75/2017, non può essere superiore al limite di spesa consentito dalla legge”*.

Dalle linee guida:

“Per le amministrazioni centrali la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal PTFP. Essa, di fatto, individua la “dotazione” di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti, fermo restando che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente.

Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Tale rimodulazione individuerà quindi volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento”

Per quanto concerne il concetto di “spesa potenziale massima” della dotazione organica la Corte dei Conti sezione regionale della Puglia, con la deliberazione n. 111/2018/PAR conferma che per gli enti locali il riferimento debba essere il contenimento della spesa di personale ai sensi dell'art. 1 comma 557 e seguenti o 562 della legge 296/2006: per i comuni sopra i 1.000 abitanti si deve, quindi, rispettare la media delle spese di personale del triennio 2011/2013, mentre per i comuni fino a 1.000 abitanti si dovrà rispettare il “tetto” dell'anno 2008. Quest'ultima norma è quella alla quale fare riferimento per ciò che concerne il nostro ente.

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale deve inoltre essere redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare la dotazione di spesa potenziale derivante dall'ultimo atto approvato o i limiti di spesa di personale previsti.

In merito al concetto di spesa potenziale massima si è ritenuto opportuno effettuare la verifica del rispetto del limite utilizzando tre metodi come da allegato 1.

La definizione del fabbisogno di personale deve avvenire senza sforare il tetto rappresentato dalla spesa potenziale massima.

La spesa potenziale massima nel caso di enti come il nostro, è quella indicata dai vincoli della normativa di settore vigente – tetto del 2008 (all. 2)

Il calcolo del limite in ogni ente è rappresentato dall'ultima dotazione organica adottata; ogni posto in dotazione organica esprime un costo potenziale misurato sulla base del trattamento economico fondamentale di ogni qualifica.

La verifica deve determinare che la spesa del personale in servizio sommata alle facoltà assunzionali non può superare la spesa potenziale massima.

considerato ancora

- che l'articolo 39, comma 1, della legge n. 449/1997 stabilisce l'obbligo della programmazione triennale del fabbisogno di personale compatibilmente con le disponibilità finanziarie;

- che l'articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001, nel testo modificato da ultimo dall'articolo 16 della legge n. 183/2011 (legge di stabilità), che impone a tutte le amministrazioni pubbliche di effettuare la ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero e di eccedenza del personale e dei dirigenti;

- considerato che nella programmazione dei fabbisogni di personale dal 2014 ad oggi si è sempre dato atto che, date le restrizioni imposte dalla normativa vigente, non si prevedeva nessuna nuova assunzione di personale se non la sostituzione del personale collocato a riposo e del personale dimissionario o trasferito per mobilità volontaria presso altri enti o cessato per altre cause nell'anno precedente, ma che sino ad oggi i posti rimasti vacanti a seguito cessazioni o mobilità non sono stati coperti.

- che il comma 562 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 recita: “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 55”.

- che la deliberazione della Corte dei Conti n. 52/2010 ritiene che l'espressione “nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno” contenuta nel citato comma 562, è da intendersi come comprensiva di tutte le vacanze complessivamente verificatesi dall'entrata in vigore della norma limitatrice, non ancora coperte alla data di riferimento e che quindi possa riferirsi a cessazioni intervenute successivamente all'entrata in vigore della norma, anche in precedenti esercizi, rifluenti nell'anno precedente a quello nel quale si intende effettuare l'assunzione.

- che l'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 114/2014 ha previsto il cumulo dal 2014 delle facoltà assunzionali per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile (nei termini e nelle modalità definite dalla Corte dei Conti Sezioni Autonomie con la delibera n. 27/2014

- che l'art. 4, comma 3, del D.L. n. 78/2015, integrando il citato art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 114/2014 ha poi previsto, oltre al cumulo dal 2014 delle risorse per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, la possibilità di utilizzare a tal fine anche i residui ancora disponibili delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente.

- che il riferimento “al triennio precedente” inserito nell'art. 4, comma 3, del D.L. n. 78/2015, che ha integrato l'art. 3, comma 5, del D. L. n. 90/2014, è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento

e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni (delibera Corte dei Conti sezione Autonomie n. 28/2015).

- che la Deliberazione della Corte dei Conti - sez. regionale di controllo per la Lombardia 15/2/2017 n. 23 che ritiene che, al fine di calcolare la capacità assunzionale dell'ente debba essere preso come riferimento la percentuale indicata per l'anno in cui si intende avviare la procedura di assunzione, a prescindere da quale fosse la percentuale indicata nell'anno a cui si riferiscono le cessazioni intervenute (ossia i c.d. resti).

- che per ciò che concerne il nostro ente, come si era già dato atto nell'ultima deliberazione con cui si è approvato il Piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2017/2019, non tutto il personale cessato è utile ai fini del calcolo del turn-over assunzionale, in particolare non rientrano le cessazioni per mobilità volontaria del Funzionario del servizio finanziario, categoria D3 avvenuta nel 2016 e quella del Collaboratore dei servizi tecnici, categoria giuridica B.3, dal 1/9/2018, verso altri enti soggetti anch'essi alle restrizioni dei limiti assunzionali, in quanto considerate neutre. Dal 16/10/2018 è peraltro prevista una nuova mobilità di un C con profilo di Istruttore dei servizi amministrativi.

Lo stesso dicasi per la cessazione di una unità di personale B1 con profilo di Esecutore dei servizi tecnici, facente parte delle **categorie protette** e cessata il 30 novembre 2017.

Il personale cessato appartenente alle categorie protette, infatti, non rientra nelle spese utili per il calcolo del turn-over, in quanto in caso di quote d'obbligo le assunzioni sono da considerare fuori dalle limitazioni assunzionali imposte dalla legge la cui spesa è stata espressamente esclusa tra quelle rilevanti ai sensi dell'art.1, comma 557, legge 296/2006.

Per quanto riguarda l'anno in corso, il 1 febbraio si è verificata una **cessazione causa pensionamento** di una unità B1 con profilo Esecutore Tecnico e, come sopra descritto, **due mobilità** volontarie verso altro ente di un'altra unità con profilo di Collaboratore dei servizi tecnici, categoria giuridica B.3, avvenuta dal 1/9/2018 e una con profilo di Istruttore dei servizi amministrativi, categoria giuridica C1.

- Con deliberazione n. 8 del 19/02/2018 è stata approvata la nuova struttura organizzativa dell'Ente che prevedeva un ridisegno delle posizioni organizzative. In particolare il servizio amministrativo e quello finanziario venivano accorpati, con la conseguenza che i responsabili divenivano da due ad uno solo.

- Al momento la posizione organizzativa di responsabile del servizio amministrativo finanziario categoria D3 non risulta coperta ed è rimasta in carico al Direttore.

- Nella programmazione dei fabbisogni 2018/2020 ed nella pianificazione delle assunzioni dell'anno in corso, è intenzione dell'ente prevedere la copertura del posto rimasto libero di D3 funzionario.

- L'art. 12 del nuovo CCNL del comparto funzioni locali del maggio 2018, prevede che il sistema di classificazione del personale resta articolato in quattro categorie, denominate rispettivamente A, B, C e D e che nelle categorie è previsto un unico accesso corrispondente alla posizione economica iniziale di ciascuna di esse, fatto salvo quanto previsto al comma 5 del medesimo articolo per la posizione già ricoperta per la quale l'accesso dall'esterno è avvenuto nella posizione economica D3 e per la quale profilo e posizione economica acquisita nell'ambito della categoria saranno conservati.

- In considerazione di tale intervento contrattuale, l'amministrazione si è posta il problema circa la possibilità di ricoprire il posto di D3 ancora vacante procedendo con una mobilità ed eventuale bando per questa specifica posizione, oppure se fosse necessario che la procedura di assunzione riguardasse la posizione iniziale della categoria, ossia D1, - come previsto dal CCNL - procedendo primariamente con la modifica in adeguamento della dotazione organica dell'ente.

- Di tale problematica è stata investita l'Aran, alla quale è stato trasmesso il quesito con protocollo n. 4225 del 31/5/2018. Con tale nota si chiedeva inoltre di conoscere, in caso di attivazione delle

procedure per la copertura della posizione di D1, se fosse comunque possibile accogliere domande di mobilità provenienti da dipendenti del comparto inquadrati in profilo D3 aventi diritto alla conservazione ad esaurimento del profilo professionale e del relativo trattamento economico.

La risposta giunta da Aran con prot. n. 5410 del 12/7/2018 non ha purtroppo risolto la problematica, in quanto la stessa ne evidenziava la complessità e riteneva necessario procedere ad un ulteriore approfondimento, anche al fine di predisporre un orientamento applicativo sull'aspetto evidenziato, assicurandone una tempestiva comunicazione al Parco.

- Data la necessità sopra evidenziata di ricoprire in tempi brevi tale posizione rimasta scoperta e l'assenza di un orientamento da parte dell'Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile delle Pubbliche Amministrazioni, l'ente con il presente atto intende procedere, in considerazione di quanto disposto dall'art. 12 del CCNL 2018, con procedura per la mobilità volontaria, al fine di tutelare comunque i diritti del personale del comparto appartenente alla categoria D3 in servizio, e, nel caso questa non dovesse concludersi positivamente, con l'assunzione tramite concorso di una unità di D1

- E' intenzione dell'amministrazione introdurre la figura di staff al Presidente e al Consiglio di Gestione in applicazione dell'art. 90 del D.lgs. 267/00 con l'assunzione una unità di categoria D1 Istruttore Staff del Presidente part time 50%.

Il Presidente, infatti, ha rappresentato l'esigenza di disporre di personale di fiducia per lo svolgimento delle attività di indirizzo e controllo di sua competenza, nonché di supporto nei rapporti politico istituzionali in particolare con gli organi di stampa e di diffusione pubblica delle attività svolte dall'amministrazione al fine di favorire la conoscenza delle istituzioni, programmi e iniziative adottate, promuovendo così l'immagine dell'ente. Dette esigenze possono essere soddisfatte attraverso l'istituto previsto dall'art. 90 del TUEL che, in base al principio della separazione tra politica ed amministrazione, risponde alla finalità di assicurare agli organi titolari delle specifiche funzioni di "direzione politica" di potersi avvalere di uffici posti alle dirette dipendenze al fine di supportare il concreto esercizio delle funzioni di indirizzo e controllo di loro esclusiva spettanza.

Il personale sarà individuato "*intuitu personae*" in considerazione della particolare relazione funzionale che lega i dipendenti dello staff agli organi di direzione politica.

Si prescindereà pertanto dall'espletamento di procedure selettive fermo restando il possesso di titolo di studio ed esperienza professionale adeguati alle mansioni da svolgere.

Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010 la previsione di spesa rientra nei limiti di cui alla citata norma, infatti la spesa per tale assunzione non è superiore a quella sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, come rileva dal prospetto allegato (all. 3)

Dato atto che per il 2018 la capacità assunzionale del Parco è pari al 100% della spesa dei cessati del 2017 oltre ai resti assunzionali per una spesa complessiva di €. 115.553, importo sul quale non inciderebbero eventuali mobilità da altri enti soggetti ad eguali vincoli assunzionali. (all.4)

- Visto il sotto descritto programma delle assunzioni per il triennio 2018/2020.
- Considerato che la spesa del personale 2018, effettuata anche attraverso proiezioni sino a fine anno, è inferiore a quella del 2008 di €. 238.453,00.
- considerato che la spesa del personale in servizio sommata alle facoltà assunzionali non supera la spesa potenziale massima prevista dalla vigente normativa.
- Dato atto che la spesa prevista per le assunzioni è di €. **55.506 ,00** (tabellare B1+D1+D1 50%) e trova capienza sul bilancio pluriennale approvato.
ciò premesso si determina il seguente programma delle assunzioni:

Programmazione assunzioni anno 2018

Nel rispetto dei limiti previsti dalla normativa in merito alla spesa e dei resti assunzionali sopra richiamati, dando atto inoltre che non ci sono graduatorie in essere dalle quali attingere a scorrimento previa attivazione delle procedure di mobilità obbligatoriamente previste per legge, si prevede:

- l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di una unità di categoria D1 a seguito della cessazione per mobilità volontaria del Funzionario del servizio finanziario D3 avvenuta nel 2016, prioritariamente attraverso procedure di mobilità esterna ed in secondo luogo attraverso procedure concorsuali, (copertura posto a seguito di cessazione per mobilità volontaria del Funzionario del servizio finanziario D3 avvenuta nel 2016 verso altro ente soggetto anch'esso alle restrizioni dei limiti assunzionali, e quindi considerata neutra.

Nel caso in cui la procedura di mobilità avesse esito negativo, si procederà attraverso concorso con una spesa annuale massima prevista di **€. 23.980,09** . Considerati i tempi di espletamento della procedura, la spesa per il 2018 riguarderà un solo mese. Nel caso si procedesse con la conclusione della procedura di mobilità, la spesa non graverà sui resti assunzionali.

- l'assunzione di una unità D1 di cui all'art. 90 del D.Lgs. n. 267/2000 (*Il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi può prevedere la costituzione di uffici posti alle dirette dipendenze del sindaco, del presidente della provincia, della giunta o degli assessori, per l'esercizio delle funzioni di indirizzo e di controllo loro attribuite dalla legge, costituiti da dipendenti dell'ente, ovvero, salvo che per gli enti dissestati o strutturalmente deficitari, da collaboratori assunti con contratto a tempo determinato, i quali, se dipendenti da una pubblica amministrazione, sono collocati in aspettativa senza assegni.....*), **a tempo determinato e parziale 50%** secondo il dettato del regolamento approvato con deliberazione di Consiglio di Amministrazione n. 136/2000. Spesa annuale massima prevista: **€. 11.990,00 a cui va aggiunto il trattamento economico accessorio previsto dai contratti collettivi che può essere sostituito da un unico emolumento comprensivo dei compensi per il lavoro straordinario, per la produttività collettiva e per la qualità della prestazione individuale.**

La spesa per il 2018 riguarderà un mese, considerata la possibilità di assunzione a partire dal mese di dicembre.

- l'assunzione di una unità di categoria B1 a tempo pieno e indeterminato prioritariamente attraverso procedure di mobilità esterna ed in secondo luogo attraverso procedure di reclutamento speciale, mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento da attivare presso il Centro per il Lavoro. Nel caso in cui la procedura di mobilità avesse esito negativo, si procederà attraverso concorso con una spesa annuale massima prevista di **€. 19.537,00**

Alla spesa vanno aggiunte eventuali assunzioni di categorie protette non contemplate nel presente atto che non incidono sulla spesa del personale, ma che, qualora necessarie, devono essere previste a bilancio.

Anno 2019

Nel rispetto dei limiti previsti dalla normativa in merito alla spesa, la capacità assunzionale dell'ente è pari al 100% della spesa del personale cessato nel 2018, tenendo conto dei limiti di capacità di spesa assunzionale stabiliti dalla normativa vigente nell'anno considerato, anche derivante dagli eventuali resti non utilizzati negli anni precedenti.

Anno 2020

Nel rispetto dei limiti previsti dalla normativa in merito alla spesa, la capacità assunzionale dell'ente è pari al 100% della spesa del personale cessato nel 2019, tenendo conto dei limiti di capacità di spesa assunzionale stabiliti dalla normativa vigente nell'anno considerato, anche derivante dagli eventuali resti non utilizzati negli anni precedenti.

Dato atto in particolare:

- di aver rideterminato con cadenza almeno triennale la dotazione organica ai sensi dell'art. 6, comma 3 del D.lgs. n. 165/2001;
- di aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/2011 (art. 33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001);
- di aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006) –
- di aver approvato il piano delle performance-Peg 2018-2020
- di aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale
- di aver 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 in corso;
- di aver approvato nei termini il bilancio di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine per la trasmissione alla banca dati per le amministrazioni pubbliche;
- di aver attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti

ciò premesso,

visti i pareri favorevoli previsti dall'articolo 49 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

a votazione unanime espressa nelle forme di legge;

DELIBERA

1. di approvare il programma del fabbisogno di personale per l'anno 2018 e per il triennio 2018/2020 e di prevedere le assunzioni di cui in premessa e da intendersi qui integralmente riportato e trascritto;
1. di dare atto del rispetto dei principi di contenimento della spesa del personale previsti per legge;
2. di dare atto che ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 (Legge finanziaria 2002) il presente atto è trasmesso all'organo di revisione contabile per accertare che il Piano del fabbisogno di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa;
3. di dare atto che l'ente, non essendo presenti né dipendenti né dirigenti in soprannumero, non deve avviare, nel corso dell'anno 2018, procedure per la dichiarazione di esubero dei dipendenti o dirigenti;
4. di trasmettere l'atto alla RSU dell'ente
5. di autorizzare il Direttore ad espletare le necessarie procedure per le assunzioni previste nel piano
6. di dichiarare la presente immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 del D.lgs. 267/00.



Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2018 / 89**

Ufficio Proponente: **Segreteria - Protocollo**

Oggetto: **PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE, 2018/2020, E DELLE ASSUNZIONI 2018**

Parere Tecnico

Ufficio Proponente (Segreteria - Protocollo)

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 16/10/2018

Il Responsabile di Settore

Riccardo Gini

Parere Contabile

Segreteria - Protocollo

In ordine alla regolarità contabile della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 16/10/2018

Responsabile del Servizio Finanziario

Il Resp. del Servizio Amministrativo Finanziario

	PARCO NORD MILANO	Numero 33	Data 16/10/2018
ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DI CONSIGLIO DI GESTIONE Oggetto: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE, 2018/2020, E DELLE ASSUNZIONI 2018			

Letto, confermato e sottoscritto con firma digitale da

IL PRESIDENTE
Cornelli Roberto

IL SEGRETARIO
Gini Riccardo