

PARCO NORD MILANO

Parere del Revisore dei Conti in merito al piano dei fabbisogni di personale 2020-2022

IL REVISORE DEI CONTI
del Parco Nord Milano

VISTI

gli artt. 88 e ss. del decreto legislativo 18 agosto 2000 n. 267 (TUEL);

l'art.19, comma 8 della L. n. 448/2001, che richiede all'Organo di revisione di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa;

l'art.6 del D. Lgs. n. 165/2001, che, al comma 4 bis, richiede che il documento di programmazione triennale del fabbisogno ed i suoi aggiornamenti siano elaborati su proposta dei competenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture a cui sono preposti e, al comma 6, vieta l'assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette in mancanza dell'atto di programmazione del fabbisogno di personale e di quello della dotazione organica;

l'art. 1, comma 562, della legge 296/2006 vigente che fissa il limite per procedere ad assunzioni di personale di qualsiasi tipo, da parte delle nelle spese di personale sostenute nell'anno 2008,

l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 che 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»;

le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. 165/2001 emanate dal Ministero della Semplificazione e per la pubblica amministrazione in base alle quali 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”;*
2. *“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;*

PRESO ATTO

che con deliberazione di Comunità n. 3 del 9/3/2020 è stato approvato il Bilancio di Previsione 2020-2022;

che con deliberazione di Consiglio di Gestione n. 13 dell’8/4/2020 è stato approvato il PEG (o Piano delle Performance);

che è stata effettuata la ricognizione annuale 2020 della presenza di personale in sovrannumero e delle condizioni di eccedenza con esito negativo,

che con deliberazione di Consiglio di Gestione n. 6 dell’9/3/2020 è stato approvato il piano triennale delle azioni positive in tema di pari opportunità;

che con Delibera di Comunità n. 4 del 8/5/2019 è stato approvato il Rendiconto 2018;

che con deliberazione di Consiglio di Gestione n. 7 del 19/2/2018 è stata approvata la macrostruttura dell’Ente;

che sono state effettuate le verifiche di spesa ai fini del rispetto dei limiti di spesa consentiti per le assunzioni a tempo indeterminato e determinato,

- che la presente proposta di variazione del piano occupazionale è stata comunicata alle OO.SS. competenti;

Tutto quanto sopra esposto, il Revisore,

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

in merito alla proposta di deliberazione di approvazione del **Piano Triennale del fabbisogno di personale 2020-2022 e delle assunzioni 2020**

raccomandando

- che nel corso dell’attuazione del piano occupazionale venga effettuata una costante opera di monitoraggio, garantendo la necessaria copertura finanziaria ed il rispetto dei vincoli complessivi di spesa, in termini assoluti, oltre che di ogni altro eventuale impegno previsto dalla normativa vigente e dalla situazione determinatasi a seguito della pandemia da COVID-19

Il Revisore dei Conti
Dott. Salvatore Rino Messina



Milano 26 aprile 2020