

Comune di LAMA DEI PELIGNI
Provincia di CHIETI

Revisore dei Conti

Verbale n. 67 del 29/01/2024

Oggetto: richiesta parere su PIAO in riferimento al Fabbisogno Triennale del Personale.
Parere al PIAO 2024-2026 – Proposta GC NUM. 10 del 25/ 01 /2024.

Il Responsabile del Servizio Finanziario dott. Cesidio Nino Conicella richiede al Revisore dei Conti il rilascio del parere sul PIAO 2024-2026 in riferimento al Fabbisogno Triennale del Personale.

- A. Proposta Giunta Comunale n. 10 del 25/ 01/ 2024 ad oggetto: Adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) - Art. 6, D.L. n. 80/2021 - 2023 - 2025. (ENTI CON MENO DI 50 DIPENDENTI);

Passando nel merito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, da approvare da parte della Giunta comunale con proposta n.10 del 25/ 01/ 2024, il Revisore dott. Ivan Di Filippo, nominato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 6 del 26/02/2021, immediatamente esecutiva;

Preso atto che l'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, dispone:

1. "Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.
2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:
 - a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
 - b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
 - c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;
 - d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano

nazionale anticorruzione;

e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;

f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità

g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

3. Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.

4. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.”;

Il PIAO dovrà in ogni caso, fra l'altro, illustrare:

- a) Valore Pubblico, Performance ed anticorruzione;
- b) Il quadro di riferimento Nazionale ed Internazionale in materia di lotta alla corruzione e in materia di trasparenza;
- c) I soggetti istituzionali;
- d) Gli strumenti per la prevenzione della corruzione e la trasparenza;
- e) I soggetti interni all'amministrazione comunale;
Piano triennale del fabbisogno di personale.

Verificato che:

- L' Ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D.Lgs.18/8/2000, n. 26, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- lo spazio finanziario teorico disponibile è sufficiente a sostenere nuove assunzioni;
- la programmazione 2023 – 2025 del fabbisogno di personale 2023 -2025 è congrua relativamente al limite assunzionale;

L'Organo di Revisione

Esprime

parere **FAVOREVOLE** sulla coerenza del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) - triennio 2024-2026, con le linee programmatiche della personale annualità 2024 -2026.

Lì 29/ 01/ 2024

Il Revisore dei Conti

Dott. Ivan Di Filippo