

## COMUNE DI VILLASPECIOSA

***Parere n.11 del 05.10.2024***

**OGGETTO: Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) triennio 2024/2026 modificazione.**

Il sottoscritto Revisore Dr. Gian Luca Zicca nominato con delibera dell'organo consiliare n. 01 del 28.02.2022 ha esaminato la proposta della G.C. n. 33 del 28.05.2024, già trasmessa via Pec in data 31.05.2024, relativa all'adozione del PIAO 2024-2026, corredata da:

- prospetto equilibri di bilancio approvati con delibera CC. n. 13 del 02.08.2024;
- prospetto equilibri di bilancio generali approvati con delibera CC. n. 13 del 02.08.2024;
- prospetto equilibri di bilancio alla data del 25.09.2024;
- prospetto equilibri di bilancio con dati da consuntivo alla data del 25.09.2024.

### **Visto**

l'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che:

“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.

Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

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;

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; 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; 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; 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;

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;

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

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.

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.”;

l'art. 6, comma 5, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come modificato dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 stabilisce che:

“5. Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo.”;

l'art. 6, comma 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come modificato dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 stabilisce che:

“6. Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.”;

1 l'art. 6, comma 7, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che:

“7. In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114. In caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione del bilancio, gli enti locali, nelle more dell'approvazione del Piano, possono aggiornare la sottosezione relativa alla programmazione del fabbisogno di personale al solo fine di procedere, compatibilmente con gli stanziamenti di bilancio e nel rispetto delle regole per l'assunzione degli impegni di spesa durante l'esercizio provvisorio, alle assunzioni di personale con contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, ultimo periodo, del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2016, n. 160. ”

1 l'art. 6, comma 8, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che:

“8. All'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo le amministrazioni interessate provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. Gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente articolo e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane.”.

#### **PRESO ATTO che**

In data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, del 2 dicembre 2021, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;

In data 7 settembre 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, del 9 febbraio 2022, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 209, il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30.06.2022 recante “ Definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione “ ( di cui all'art. 6, comma 6 del decreto legge decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113).

il Piano tipo approvato con il decreto ministeriale n. 132/2022 ha organizzato i contenuti del PIAO in n. 3 sezioni, a loro volta ripartite in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionali, oltre la sezione dedicata al monitoraggio che deve includere anche le rilevazioni di soddisfazione degli utenti;

in base all'art. 1, comma 2, del D.P.R. n. 81/2022 “tutti i richiami ai piani individuati al comma 1 sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO”, con la conseguenza che i seguenti piani risultano assorbiti nel PIAO: Piano dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6, commi 1 e 4 del d.lgs. 165/2001; piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, di cui all'art. 1, comma 594, lett. a) della legge n. 244/2007; piano della performance di cui all'art. 10 del d.lgs. 150/2009; piano di prevenzione della corruzione, di cui all'art. 1, commi 5, lett. a) e 60 lett. a) della legge n. 190/2012; piano organizzativo del lavoro agile, di cui all'art. 14, comma 1, della legge n. 125/2015; piano delle azioni positive, di cui all'art. 48, comma, 1 del d.lgs., n. 198/2006;

**Rilevato** che dalla proposta delibera in oggetto

*si ritiene opportuno di doversi avvalere, per ridurre i tempi di reclutamento, della facoltà di non procedere alla previa indizione della procedura di mobilità volontaria di cui all'art. 30, comma 2-bis, del d.lgs. n. 165/2001, in considerazione dell'esito del tutto infruttuoso registratosi in più d'una occasione per l'assenza di aspiranti al trasferimento presso l'Ente e, inoltre, dell'esigenza di immettere anche personale quanto più giovane possibile e formatosi negli studi sulla base dell'attuale quadro normativo. Occorre in merito altresì evidenziare che, in generale, le procedure di mobilità indette nel territorio regionale, normalmente, vanno deserte o vedono pochissimi candidati presentare istanza di partecipazione, con la possibilità che non si possa selezionare da una adeguata rosa di candidati. Deve infatti evidenziarsi che spesso sono molto pochi i dipendenti che ottengono il necessario nulla osta al trasferimento (obbligatorio per coloro che provengono da enti sotto i 100 dipendenti), in quanto la diffusa carenza di personale scoraggia l'ente di appartenenza a privarsi del personale su cui fa affidamento per assicurare lo svolgimento delle funzioni istituzionali, mentre, atteso che gli enti con oltre 100 dipendenti in Sardegna sono prevalentemente di tipo sovracomunale, il relativo personale gode di norma di trattamenti economici migliori rispetto a quello degli enti locali, pertanto poco incentivati al passaggio in una amministrazione comunale;*

**Tento conto che** l'aggiornamento del Piao 2024-2026, come adottato con la Deliberazione di Giunta comunale n. 44 del 15.04.2024, riguarda la parte relativa al Piano triennale del fabbisogno del personale, si rende necessario acquisire i pareri di cui all'art. 49 del TUEL da parte del Responsabile del personale e di ragioneria;

**Rilevato che**

*a seguito della ricognizione annuale e valutazione della consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, effettuata a mente dell'articolo 6 del D.Lgs. n° 165/2001 e ss.mm.ii. dianzi citato, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, i Direttori d'Area non hanno rilevato posizioni di lavoro di dipendenti in soprannumero né sono emerse situazioni di dipendenti in esubero, ai sensi dell'articolo 33, comma 2°, del medesimo D.Lgs. n° 165/2001, ma che, viceversa, risulta un'inequivocabile e diffusa carenza di personale che impone di ripristinare e/o incrementare la dotazione organica "reale".*

*Ciò allo scopo non solo di impinguare il numero dei dipendenti comunali, già ridotto sotto la soglia della sufficienza dopo anni di tetti al turn-over, ma anche di "arricchire" i ranghi con nuove professionalità adeguate all'organizzazione dell'Ente, in funzione dell'evoluzione delle attività svolte e dell'esigenza di migliorare la qualità dei servizi erogati.*

*In questo contesto l'Amministrazione Comunale si trova nella necessità di approvare il PIAO per il triennio 2024-2026. .*

**Verificato che**

- Il Comune di Villaspeciosa collocandosi nella fascia demografica compresa tra 2.000 e 2.999 abitanti ed avendo registrato un rapporto tra spese di personale e media delle entrate correnti inferiore al valore soglia stabilito (pari al 27,60%), si configura come COMUNE VIRTUOSO e, pertanto, ai sensi delle disposizioni succitate, l'Amministrazione può incrementare teoricamente la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per nuove assunzioni di personale a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla Tabella 1 del D.M. 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza (27,60%), ma effettivamente fino al 31 dicembre 2024 solo entro il valore calmierato di cui alla successiva Tabella 2 dell'articolo 5 del D.M. stesso, calcolato sulla spesa del personale registrata nel 2018;
- l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni a tempo indeterminato per l'anno 2024, rappresentato dall'incremento calmierato comprensivo di quello relativo agli anni 2020, 2021, 2022 e 2023, è pari al 22% delle spese del personale dell'anno 2018, come qui di seguito illustrato, incremento calcolato con riferimento alle risultanze del Conto Consuntivo relativo all'anno 2023

|  |   |
|--|---|
| Rapporto effettivo spesa del personale / media entrate correnti dell'Ente  | 18,50%                                  |
| Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 D.M. - limite massimo consentito | 27,60%                                  |
| Soglia Tabella 3 D.M.  | 31,60%                                  |
| % massima di incremento della spesa del personale da Tabella 2 D.M. anno 2024  | 30,00%<br>(equivalente ad € 148.225,16) |

**Considerato che** la programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2024/2026 trova copertura negli attuali stanziamenti del Bilancio di Previsione finanziario per tali annualità.

La spesa relativa agli interventi previsti viene sintetizzata nel quadro che segue:

| Tipo Assunzione   | Costo in ragione annua o rapportato al previsto periodo di assunzione a termine/incarico |                        |          |                        |          |                        |
|---|--|------------------------|----------|------------------------|----------|------------------------|
|   | n. unità   | ANNO 2024<br>(importo) | n. unità | ANNO 2025<br>(importo) | n. unità | ANNO 2026<br>(importo) |
| Tempo indeterminato   | 1,5  | 40.481,46              | 1,5      | 40.481,46              | 1,5      | 40.481,46              |
| Attribuzione mansioni superiori a n° unità di personale dall'Area all'Area dei Funzionari ed EQ |  |                        |          |                        |          |                        |
| Tempo determinato   | 1  | 3.227,00               | 1        | 3.227,00               | 1        | 3.227,00               |
| <b>Totale costo complessivo</b>   |  | <b>43.708,46</b>       |          | <b>43.708,46</b>       |          | <b>43.708,46</b>       |

**Visti** i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dai Dirigenti competenti, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000 in data 6 agosto 2024;

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'[art. 19, comma 8 della L. 448/2001](#), a seguito dell'istruttoria svolta;

**PRESENTA**, la seguente asseverazione relativamente al rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio e mantenimento:

**A S S E V E R A Z I O N E**  
**L I M I T A T A**  
**S U L R I S P E T T O P L U R I E N N A L E**  
**D E G L I E Q U I L I B R I D I B I L A N C I O**  
**D . M . 1 7 M A R Z O 2 0 2 0**

Il sottoscritto Revisore,

### **Esprime**

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale n.33 del 28.05.2024, avente ad oggetto *Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) triennio 2024/2026*,

- **Condizionato:**

1. al rispetto normativo contrattuale relativamente al rapporto a tempo parziale (art. 53);
2. al costante mantenimento degli Equilibri e alla salvaguardia da determinarsi in riferimento alla normativa vigente;
3. ai flussi di cassa generati dalla riscossione delle Entrate.

Cagliari, 05 ottobre 2024.

Firmato digitalmente

Il revisore

Dr. Gian Luca Zicca