

Parere n. 21 del 27 febbraio 2025

OGGETTO: Parere relativo alla proposta di deliberazione n. 17 del 21 febbraio 2025 di Giunta comunale “Approvazione Piano Integrato di attività e organizzazione – PIAO 2025-2027

Il sottoscritto dott. Simone Mangoni, Revisore dei Conti del Comune di Rosora (AN), nominato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 39 del 28 dicembre 2023 presa visione del Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all’art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80 conv. in Legge 6 agosto 2021, n. 113 relativo al triennio 2024/2026, ed in particolare della Sottosezione 3.3 del PIAO “*Programma Triennale del Fabbisogno del Personale*”:

PREMESSO CHE:

- **l’art. 239, D. Lgs. 18 agosto 2000, n.267**, lettera b) n.1) come modificato dalla legge n. 213/2013 richiede che l’organo di revisione esprima il proprio motivato parere contenente un giudizio di congruità, coerenza e attendibilità contabile delle operazioni dell’Ente, fra le quali anche le “strumenti di programmazione economico-finanziaria”;

- **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:

“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.*

Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1, nell'ambito del personale in servizio, individuano un dirigente amministrativo ovvero un altro dipendente ad esso equiparato, che abbia esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità anche comprovata da specifica formazione, che definisce specificatamente le modalità e le azioni di cui al comma 2, lettera f), proponendo la relativa definizione degli obiettivi programmatici e strategici della performance di cui al comma 2, lettera a), e della relativa strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e degli obiettivi formativi annuali e pluriennali di cui al comma 2, lettera b). Le predette funzioni possono essere assolve anche dal responsabile del processo di inserimento delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro di cui all'articolo 39-ter, comma 1, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001, ove dotato di qualifica dirigenziale. I nominativi dei soggetti individuati ai sensi del presente comma sono comunicati alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica.

Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1, con meno di cinquanta dipendenti, possono eventualmente applicare le previsioni di cui al comma 2-bis, anche ricorrendo a forme di gestione associata.

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”

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, avente ad oggetto: “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;
- nella stessa data, 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 il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione che definisce i contenuti e lo schema tipo del Piao, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti.

DATO ATTO CHE

- Il Comune di Rosora conta alla data del 31/12/2024, un numero di dipendenti inferiore a 50;
- Con deliberazioni del Consiglio Comunale n. 30 e n. 31 del 20 dicembre 2024 sono stati approvati: la Nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione e il Bilancio di Previsione per il triennio 2025/2027;

RILEVATO CHE

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione del Comune di Rosora è stato elaborato sulla base delle indicazioni del Decreto-legge del 30 giugno 2022, ed è articolato nelle seguenti sezioni:

- **Sezione 1** Scheda anagrafica dell'Amministrazione e Contesto;
- **Sezione 2** Valore Pubblico, Performance e
Anticorruzione; ✓ Sottosezione 2.1 Valore Pubblico
✓ Sottosezione 2.2 Performance
✓ Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza
- **Sezione 3** Organizzazione e Capitale
Umano: ✓ Sottosezione 3.1 Struttura organizzativa;
✓ Sottosezione 3.2 Organizzazione del lavoro agile;
✓ Sottosezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale.
✓ Sottosezione 3.4 Piano delle azioni positive 2023/2025 -aggiornamento 2025.
- **Sezione 4** Piano delle azioni concrete
- **Sezione 5** Referente portale piano

RICHIAMATI

il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

il D.M. 17 marzo 2020 citato che dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo

del limite di spesa : sono state individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con la spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. In particolare, secondo l'art. 2, comma 1, per spesa del personale si intende "a) spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato” mentre per entrate correnti occorre considerare " b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata."

la circolare Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: “Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell’articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni”, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell’11 settembre 2020;

PRESO ATTO

Che il Piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2025-2027 e del relativo piano occupazionale, garantisce la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente, come specificatamente illustrato all’interno della sottosezione 3.3 del PIAO in approvazione;

che il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2025-2027 prevede quanto di seguito specificato:

ANNO 2025

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO:

NON SONO PREVISTE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

ALTRE TIPOLOGIE CONTRATTUALI - LAVORO FLESSIBILE:

- SOMMINISTRAZIONE LAVORO –
- INCARICO ART. 1 COMMA 557 LEGGE 311/2004
- INCARICO ART. 14 CCNL 22.01.2004
- LSU

ANNO 2026

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

NON SONO PREVISTE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

ALTRE TIPOLOGIE CONTRATTUALI - LAVORO FLESSIBILE:

- SOMMINISTRAZIONE LAVORO
- INCARICO ART. 1 COMMA 557 LEGGE 311/2004
- INCARICO ART. 14 CCNL 22.01.2004

- LSU

ANNO 2027

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

NON SONO PREVISTE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

ALTRE TIPOLOGIE CONTRATTUALI - LAVORO FLESSIBILE:

- SOMMINISTRAZIONE LAVORO
- INCARICO ART. 1 COMMA 557 LEGGE 311/2004
- INCARICO ART. 14 CCNL 22.01.2004

- LSU

La copertura dei posti già in dotazione organica e attualmente ricoperti, qualora si rendessero vacanti successivamente al presente provvedimento, non necessita di modifica del presente fabbisogno nel rispetto dei vincoli di spesa e normativi vigenti in materia.

ESPRIME

parere FAVOREVOLE relativamente alla proposta di deliberazione n. 17 del 21 febbraio 2025 di Giunta Comunale avente ad oggetto “Adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025/2027.

Rosora, li 27 febbraio 2025

Il Revisore dei Conti
Dott. Simone Mangoni

