

COMUNE DI ROTONDELLA  
Provincia di Matera

**ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO-  
FINANZIARIA**

Verbale n.31 del 12/03/2025

**OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) - SEZ.3 -  
SOTTOSEZIONE 3.3: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2025/2027.**

L'anno 2025 il giorno 12 del mese di Marzo il Revisore unico Stincone Antonella esprime il proprio parere con riferimento alla proposta di deliberazione consiglio Comunale avente ad oggetto l'approvazione "Piano Integrato Di Attività E Organizzazione (Piao) - Sez.3 -Sottosezione 3.3: Piano Triennale Dei Fabbisogni Di Personale 2025/2027.

Il sottoscritto Revisore Unico

**VISTO** il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge di conversione 6 agosto 2021, n. 113;

**VISTO** il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 24/06/2022 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 citato decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge di conversione 6 agosto 2021, n. 113;

**RILEVATO** che il citato Decreto del Presidente della Repubblica del 30 giugno 2022, n. 81 stabilisce quanto segue:

a) all'art. 1, comma 3, che "Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con non più di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80 del 2021.";

b) all'art. 1, comma 4, la soppressione del terzo periodo dell'art. 169, comma 3-bis del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, che recitava "Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG.", decretando pertanto la separazione fra il Piano Esecutivo di Gestione, come definito nel citato art. 169, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e la definizione degli obiettivi di performance dell'Amministrazione;

**VISTO** il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022 n. 132, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti;

**DATO ATTO** che il Comune di Rotondella alla data del 31 dicembre 2024 (anno immediatamente precedente il primo del triennio in oggetto) ha meno di 50 (cinquanta) dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale e pertanto, ad esso si applicano le disposizioni previste per gli Enti con meno di 50 dipendenti

**RILEVATO** che il citato Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 n. 132 stabilisce quanto segue:

a) all'art. 2 comma 2, che "Sono esclusi dal Piano integrato di attività e organizzazione gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettere da a) a g), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.";

b) all'art. 6, le modalità semplificate per la redazione del PIAO per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, disponendo in particolare al comma 4, che "Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo, nonché a quanto previsto dal primo periodo dell'articolo 6, comma 1."

c) all'art. 7, comma 1, che "Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n.80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione

è adottata entro il 31 gennaio, secondo lo schema di Piano tipo cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione."

**CONSIDERATO** che il citato decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti, stabilisce all'art. 2 comma 1, in combinato disposto con l'art. 6 del Decreto medesimo, che il PIAO contiene la scheda anagrafica dell'Amministrazione ed è suddiviso nelle Sezioni di cui agli artt. 3, 4 e 5 del Decreto stesso e ciascuna Sezione è a sua volta ripartita in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale;

**CONSIDERATO** che l'articolo 11 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sopra citato dispone che negli Enti locali il PIAO è approvato dalla Giunta,

**DATO ATTO** che il Revisore Unico dei Conti deve rendere il proprio parere in merito alle previsioni del Piano del Fabbisogno di Personale ora assorbito nel citato PIAO come previsto dalla normativa vigente;

#### **RILEVATO CHE:**

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è uno strumento fondamentale per la programmazione e la gestione delle risorse umane all'interno dell'ente, nonché per l'allineamento delle attività operative e degli obiettivi strategici. Il fabbisogno del personale, come descritto nella Sez. 3, sottosezione 3.3 del PIAO, è un elemento cruciale per assicurare che l'ente disponga delle risorse necessarie per svolgere le proprie funzioni in modo efficiente ed efficace. Nel contesto del fabbisogno del personale, particolare attenzione deve essere rivolta alle progressioni verticali e ai limiti normativi e finanziari relativi a tali progressioni, stabiliti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) e dalle normative vigenti.

#### **Esame del Fabbisogno del Personale (Sez. 3, Sottosez. 3.3):**

Nel piano approvato, il fabbisogno di personale è stato adeguatamente analizzato, e le previsioni di incremento o di modifiche nella dotazione organica appaiono coerenti con gli obiettivi strategici delineati. Tuttavia, il revisore dei conti ha riscontrato la necessità di un'accurata valutazione dei seguenti aspetti:

1. Adeguatezza del numero e delle competenze richieste: È fondamentale che il piano del fabbisogno del personale risponda ai reali bisogni dell'ente, senza generare sovraccarichi o inefficienze. In questo contesto, il revisore ha verificato che siano stati presi in considerazione i dati relativi all'organico attuale, le necessità di aggiornamento e le specializzazioni richieste, senza sovrastimare o sottostimare le risorse umane necessarie.
2. Proiezioni temporali e sostenibilità economica: È necessario che le previsioni del fabbisogno di personale siano allineate con le disponibilità finanziarie, anche in considerazione dei limiti imposti dalla legge in materia di spesa per il personale pubblico. In particolare, il revisore ha verificato che il piano rispetti i vincoli relativi all'equilibrio di bilancio, al mantenimento della spesa complessiva per il personale entro i limiti previsti.

#### **Progressioni Verticali:**

Il piano prevede delle progressioni verticali (cambio di categoria o passaggio a livelli superiori), che sono una modalità importante per la valorizzazione delle risorse umane interne all'ente. Tuttavia, l'ente deve rispettare i seguenti aspetti legali e contrattuali:

1. Rispetto delle normative CCNL: Le progressioni verticali sono disciplinate dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) e devono rispettare le previsioni relative ai requisiti, ai criteri di valutazione e ai limiti numerici per l'accesso a tali progressioni. È necessario che le progressioni vengano attuate solo nei casi in cui siano presenti vacanze di posti e siano stati rispettati i limiti di spesa previsti dalla legge.
2. Criteri e trasparenza: È importante che le progressioni verticali siano basate su criteri chiari e trasparenti, che possano essere documentati e giustificati. L'ente deve assicurarsi che non vi siano situazioni di favoritismo o discriminazione nella selezione del personale per il passaggio ai livelli superiori.
3. Limiti al numero di progressioni: Secondo la normativa vigente, è necessario rispettare un limite numerico per le progressioni verticali, che dipende da fattori quali la dotazione organica, le disponibilità finanziarie e il rispetto degli equilibri di bilancio. Pertanto, il revisore ha verificato che il piano preveda un numero di progressioni compatibile con tali limiti e con il budget destinato al personale.

#### **Limiti da Rispetto:**

1. Limiti di spesa per il personale: Il piano deve rispettare i limiti di spesa per il personale pubblico, come previsti dalle normative finanziarie e dai vincoli imposti dalla legge di bilancio. Le risorse per le progressioni verticali devono essere considerate nel contesto di tali limiti.
2. Vacanze di posti e necessità di copertura: Le progressioni verticali devono essere correlate a vacanze

effettive di posti, e non possono essere concesse al di fuori di un piano di copertura dei posti vacanti o di un reale fabbisogno di personale.

**PRESO ATTO:** della proposta di Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027 predisposta dagli uffici competenti per la redazione di ciascuna delle sezioni di cui si compone lo schema tipo allegato al D.M. del 30 giugno 2022;

**RILEVATO:**

che con il presente atto sono previste assunzioni a tempo indeterminato nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati;

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2025/2027, quale sezione 3.3. del Piao, in applicazione dell'articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 e del DM 132/2022 consente di rispettare:

- le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i.;
- il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006;
- il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;
- la sostenibilità finanziaria misurata dal mantenimento di una percentuale dell'indice calcolato ai sensi del DM 17 marzo 2020 sotto la soglia massima consentita,

**VISTO:**

- Il regolamento per il funzionamento degli Uffici e dei Servizi;
- Lo Statuto Comunale;
- Visto il parere favorevole attestante la regolarità tecnica e la correttezza amministrativa della proposta di deliberazione, espressa dal competente Responsabile ai sensi dell'art. 49 comma 1 e 147 bis comma 1 del D. lgs. 267/2000;
- Visto il parere di regolarità contabile della proposta di deliberazione rilasciato dal Responsabile del Settore Amministrativo Contabile ai sensi dell'art. 49 comma 1 e 147 bis comma 1 D. lgs. 267/2000;

**ESPRIME**

parere favorevole, per quanto di competenza, sulla Sottosezione 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025-2027 del PIAO – Piano Triennale di Fabbisogno di Personale 2025/2027, di cui alla proposta di Deliberazione, con le seguenti raccomandazioni:

- Rispettare i limiti di spesa per il personale, in conformità con le normative e i vincoli finanziari.
- Garantire che le progressioni verticali siano attuate in modo conforme ai criteri stabiliti dal CCNL, con un monitoraggio accurato per evitare situazioni di incongruenza con le disponibilità finanziarie e le esigenze operative dell'ente.
- Garantire che le vacanze di posti siano effettivamente necessarie e che le progressioni siano giustificate dalla reale esigenza di crescita professionale e di miglioramento dell'efficienza organizzativa.

Rotondella 12/03/2025

Il Revisore dei Conti

ANTONELLA STINCONE