

**Dott. Alvaro Lucaferro - Revisore Unico del Comune di Castiglion Fibocchi (AR)**

**PARERE DEL REVISORE N. 3 DEL 26/2/2023**

**sulla proposta di deliberazione della Giunta Comunale avente ad oggetto  
“APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE  
(PIAO) 2023 – 2025”**

In data 26 febbraio, alle ore 19,15 il sottoscritto Revisore Unico ha esaminato la proposta di delibera in oggetto, inviata via mail, al fine di rilasciare il prescritto parere.

**PREMESSO CHE:**

- l'articolo 6, del Decreto Legge 9 giugno 2021, n.80, convertito con modificazioni e d'integrazioni dalla legge 6 agosto 2021, n.113, ha previsto l'obbligo per tutte le pubbliche amministrazioni di dotarsi di un Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), prevedendo delle semplificazioni, introdotte nel comma 6, del già citato art. 6 del D.L. 80/2021, per gli enti con meno di 50 dipendenti;
- con DPR n.81 del 24 giugno 2022, in vigore dal 15 luglio 2022, è stato approvato il “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, in attuazione dell'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 80/2021;
- con Decreto ministeriale n.132 del 30 giugno 2022, in vigore dal 22 settembre 2022, è stato approvato il “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”, in attuazione all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge 80/2021;
- questo ente, ha provveduto ad approvare il PIAO 2022/2024, con deliberazione della giunta n.178 del 23/12/2022, pubblicata nel proprio sito web, nella sezione Amministrazione trasparente e pubblicata nel portale del Dipartimento Funzione Pubblica dedicato ai PIAO;
- l'articolo 7 del DM 132, a proposito della scadenza di approvazione del Piao prevede: “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 adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di 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”
- inoltre, ai sensi dell'articolo 8, comma 2, sempre del DM 132/2012: “In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci”
- a regime (anno2023), il PIAO deve essere approvato entro il 31 gennaio di ogni anno e, comunque, entro i trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci (d.m.132/2022, art.8, comma 2);
- con Delibera del Presidente ANAC del 17 gennaio 2023 (pubblicata il 24/01/2023), adottata in conseguenza dell'approvazione del nuovo PNA 2022, è stato comunicato che “...si ritiene che le amministrazioni e gli altri soggetti tenuti ai sensi della legge 190/2012 non possano essere censurati per il ritardo nell'adozione del PTPCT e della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO qualora, anche prima della conclusione dell'iter

normativo di cui sopra, facciano affidamento sul termine del 31 marzo 2023 per l'adozione del PTPCT e del PIAO. L'Autorità terrà pertanto conto di tale ultimo termine ai fini della propria attività di vigilanza.

Per i soli enti locali, il termine ultimo per l'approvazione del PIAO è fissato al 30 maggio 2023 a seguito del differimento del termine per l'approvazione del bilancio al 30 aprile 2023 disposto dalla legge 29 dicembre 2022, n. 197 (art. 1, co. 775)";

- tale differimento è recepito, per renderlo effettivo, effettivo nell'ambito dell'approvazione in sede parlamentare, nelle Commissioni riunite 1a e 5a del Senato, delle proposte emendative al decreto-legge cosiddetto Milleproroghe (DL 29 dicembre 2022, n. 198); E' in corso di esame alla Camera il disegno di legge di conversione del DL, come già approvato dal Senato;

VISTO, in particolare, l'articolo 6, del D.M.132/2022, rubricato "Modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti";

DATO ATTO che il PIAO comprende/assorbe:

- o PDO/performance (piano degli obiettivi/delle performance) predisposti dal Segretario comunale confrontandosi con i Responsabili di Area;
- o POLA (piano lavoro agile), peraltro il Comune, pur essendosi dotato di apposito regolamento, approvato con DGC n. 24 del 23 marzo 2020, non intende fare ampio ricorso allo strumento organizzativo del lavoro così come definito dall'articolo 18 della legge n. 81 del 2017 quale "modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa", in cui "la prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno" a motivo della ridotta consistenza numerica dell'organico, ma si riserva di prevederne l'impiego per rispondere a specifiche esigenze e necessità sia di tipo organizzativo, che eventualmente per proteggere soggetti che risultassero fragili;
- o PTFP (piano triennale del fabbisogno del personale), predisposto dal Responsabile Area Amministrativa Contabile e Affari Generali, cui competono i procedimenti in materia di gestione delle Risorse Umane;
- o PTPCT (piano anticorruzione e trasparenza), predisposto dal Segretario comunale in quanto RPCT (responsabile prevenzione corruzione e trasparenza), così da raggiungere la piena trasparenza, nelle attività di organizzazione;
- o Piano delle azioni positive, uniformando le azioni, anche di genere.

POSTO che l'organo di revisione economico finanziaria è tenuto a rilasciare il proprio parere sugli atti di programmazione a carattere economico finanziario ai sensi dell'art. 239 TUEL;

ESAMINATA, in particolare, la sezione 3° Sezione di programmazione sottosezione 3.3 piano triennale del fabbisogno del personale, in cui si prevedono:

**Assunzioni a tempo indeterminato:**

Nel triennio 2023/2025 è previsto il pensionamento di un istruttore direttivo tecnico, la cui decorrenza è ancora da definire. È stata programmata la sostituzione di tale figura tramite

assunzione a tempo pieno e indeterminato di una unità di personale con profilo istruttore direttivo tecnico cat. D1.

### **Contratti di lavoro flessibile**

L'Ente con deliberazione della Giunta Comunale n. 94 del 14/11/2022 ha programmato l'assunzione a tempo pieno e determinato, di un collaboratore tecnico categoria B3, per la durata di 6 mesi, al fine di garantire l'ordinaria funzionalità del Servizio Tecnico-Manutenzioni, in attesa di un eventuale processo di riorganizzazione dell'attività di manutenzione del patrimonio immobiliare dell'Ente, preferibilmente mediante attingimento da graduatorie vigenti di altri Enti, nel rispetto del limite previsto dall'art. 1° art. 9, comma 28, del decreto-legge 78/2010, convertito con modificazioni in legge n. 122/2010 e s.m.i.

Dal momento che il dipendente, assunto a seguito di attingimento dalla graduatoria dell'Unione dei Comuni del Casentino con nota del 30/01/2023, ha rinunciato all'assunzione, è stata confermata la programmazione di un'assunzione tempo pieno e determinato, di un collaboratore tecnico categoria B3, per la durata di 6 mesi.

Nelle more del perfezionamento della predetta procedura di assunzione, in considerazione del carico di lavoro dell'Ufficio Tecnico Manutenzione, è stato conferito mandato al responsabile del Servizio Finanziario e Personale di prorogare l'attuale servizio di somministrazione di lavoro a mezzo di agenzia interinale.

Attualmente l'Ente ha in essere un contratto a tempo determinato per sei mesi (con scadenza al 9/08/2023 e parziale (18 ore settimanali) con profilo di agente di polizia municipale cat. C1, per sopperire alla temporanea assenza dal servizio per giusta causa di un dipendente inquadrato nella medesima qualifica professionale e l'attivazione di un'eventuale proroga sarà valutata sulla base della durata dell'assenza dal servizio del suddetto dipendente e delle disponibilità di bilancio, nonché dei limiti in materia di spesa del personale.

L'Ente ha inoltre programmato di assumere a tempo determinato e part time al 50% un istruttore direttivo tecnico in relazione ad un progetto di efficientamento energetico finanziato con fondi PNRR ed in relazione a tale assunzione è risultato assegnatario di un contributo di 19.000,00 euro a valere sul fondo istituito dal decreto legge 152/2021, per contribuire alla copertura delle assunzioni di personale a tempo determinato necessarie alla realizzazione dei progetti del PNRR per i Comuni sotto i 5.000,00 abitanti. Tale spesa è quindi neutra rispetto alla verifica del rispetto dei valori-soglia definiti dal DM 17 marzo 2020.

DATO ATTO che sono stati verificati i vincoli in merito ai contratti di lavoro flessibile di cui all'art. 1° art. 9, comma 28, del decreto-legge 78/2010, convertito con modificazioni in legge n. 122/2010 e s.m.i., (Spesa presunta euro 29.000,00 – limite pari al 100% spesa 2009 euro 66.444,00) e che è stato verificato il rispetto del limite di cui all'art. 1 comma 557 L. 296/2006 (spesa di personale inferiore alla media del triennio 2011-2013),

CONSIDERATO che in relazione al nuovo regime sulla determinazione della capacità assunzionale dei comuni previsto dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 l'Ente, rispetto al controllo effettuato sulla spesa di personale in sede di rendiconto 2021, si colloca in prima fascia, pertanto con possibilità di incrementare la spesa di personale e che a livello previsionale, rispetto alla spesa di personale 2023, l'Ente supera il valore soglia di circa

727,00 euro a motivo dell'applicazione degli incrementi stipendiali contenuti nel nuovo CCNL Comparto Funzioni Locali, firmato in data 16/11/2022.

TENUTO CONTO, pertanto, che la spesa di personale dovrà essere strettamente monitorata e il calcolo dovrà essere aggiornato in sede di approvazione del rendiconto 2022 e le necessarie politiche in materia di personale, saranno di conseguenza programmate tenendo in debita considerazione il livello delle entrate correnti e il rapporto tra queste e la spesa corrente, assicurando, dunque, stabili equilibri di bilancio e il mantenimento costante del valore di incidenza della spesa di personale rispetto alle entrate correnti.

VISTI:

- l'art. 36 del D.Lgs. 165/2001, e s.m.i., ai sensi del quale le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato per esigenze temporanee ed eccezionali, e nel rispetto degli artt. 19 e ss. del D.lgs. n. 81/15;
- il comma 2, del d.lgs. n. 165/2001 che dispone che, per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, le amministrazioni pubbliche possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti;
- l'art 19 del D.lgs. 81/2015 che contiene, la nuova disciplina normativa del contratto di lavoro a tempo determinato, al comma 2 fa salve le diverse disposizioni dei Contratti Collettivi;
- l'art. 30 del d.lgs. n. 81/2015, il quale definisce il contratto di somministrazione di lavoro come contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'Agenzia di somministrazione autorizzata ai sensi del d.lgs. n. 276/2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore;
- l'art. 60, comma 3, del CCNL Funzioni Locali 16/11/2022 secondo cui il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascun ente complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5;
- lo Statuto Comunale;
- i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e alla regolarità contabile espressi, ai sensi del comma 1 dell'art. 49 del Decreto Legislativo 18/08/2000 n. 267, dal Responsabile del Servizio "Servizi finanziari e controllo di gestione, programmazione e controllo";

Esprime il proprio

**PARERE FAVOREVOLE**

In merito alla proposta di deliberazione della Giunta Comunale relativa all'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023 – 2025"

Il Revisore, non essendovi altre questioni da trattare conclude il presente verbale alle ore 23,50

Pisa, 26 febbraio 2023

Il Revisore Unico  
Dott. Alvaro Lucaferro

