

COMUNE DI COSIO VALTELLINO

PROVINCIA DI SONDRIO

VERBALE N. 01 del 12 febbraio 2024

**"APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2024-2026 (P.I.A.O.) EX ART. 6 DEL D.L. N. 80/2021 CONVERTITO IN LEGGE N. 113/2021"**

PARERE DEL REVISORE DEI CONTI EX ART. 239 del D.LGS. n. 267/2000

Il sottoscritto dott. Sandro Garrò, Revisore Unico dei conti di codesto Ente, nominato con delibera del Consiglio Comunale n. 44 del 28 dicembre 2021 per il periodo 01/01/2022 – 31/12/2024, in ottemperanza a quanto previsto dalle norme vigenti ed ai sensi dell'art. 239 del Testo Unico degli Enti Locali (D.Lgs. 18/08/2000, n. 267);

ESAMINATA

la proposta di delibera della Giunta Comunale avente ad oggetto: "Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 (P.I.A.O.) ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021" per la sottosezione di programmazione piano triennale dei fabbisogni di personale periodo 2024/2026;

PREMESSO che

- il termine per l'approvazione del Bilancio di previsione 2024-2026 è stato differito al 15 marzo 2024 dal Decreto del Ministero dell'Interno in data 22 dicembre 2023;
- 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 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'art. 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 successivo comma 6 del sopra citato decreto recita: "... 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";

- in data 30 giugno 2022 è stato pubblicato il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano, nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso da parte degli Enti con meno di 50 dipendenti;



VISTO

in particolare, la Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano – sottosezione di programmazione piano triennale dei fabbisogni di personale, predisposto dal Comune di Cosio Valtellino (SO), in coerenza con quanto riportato nella nota di aggiornamento al D.U.P. 2024/2026;

DATO ATTO CHE

- il Comune di Cosio Valtellino (SO), ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, così come modificato dall'art. 16 della Legge n. 183/2011 (*“Legge di Stabilità 2012”*), ha effettuato la ricognizione annuale ai sensi dell'art. 6, comma 1, e dell'art. 3 del D.Lgs. n. 165/2001, dalla quale non risultano situazioni di eccedenza o di soprannumero;
- il Piano 2024-2026 contiene il richiamo al piano triennale delle azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono le pari opportunità di lavoro tra uomini e donne ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 così come adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 14 del 23/02/2023;
- è stato rispettato il termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2024 e del rendiconto 2022 e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio in B.D.A.P., ai sensi dell'art. 9 c. 1 quinquies Decreto Legge n. 113/2016;
- non è stato richiesto, da parte di creditori, il rilascio della certificazione di cui all'art. 9 comma 3-bis del D.L. n. 185/2008;
- la nuova struttura organizzativa così delineata è coerente con il quadro normativo del citato art. 1, c. 557 e segg. della Legge n. 296/2006;
- con il presente programma delle assunzioni per il triennio 2024/2025/2026 viene altresì rispettato il limite previsto dall'art. 9 c. 28 del D.L. n. 78/2020 per il lavoro flessibile;

CONSIDERATO

- l'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000 il quale prevede che *“Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale”*;
- l'art. 1, commi 557 e seguenti, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, il quale prevede che gli Enti sottoposti al patto di stabilità interno *“assicurano la riduzione delle spese di personale garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, anche attraverso la razionalizzazione delle strutture burocratiche-amministrative”*. A decorrere dal 2014 il tetto della spesa di personale è rappresentato dalla spesa media 2011-2013 (comma 557-quater, introdotto dall'art. 3, comma 5-bis, del D.L. n. 90/2014);
- il Decreto Legge n. 34 del 30 aprile 2019, convertito con modificazioni dalla Legge n. 58 del 28/06/2019 relativo alle nuove limitazioni in materia di reclutamento di personale e la relativa circolare del Ministro dell'Economia e delle Finanze e del Ministro dell'Interno del 08/06/2020;



PRESO ATTO

che per il triennio 2024-2026 è prevista:

- la copertura di n. 1 posto di Funzionario amministrativo – Area funzionari (C.C.N.L. 16/11/2022) da destinare al Servizio 1 Affari generali, Finanza e Tributi, decorrenza presunta: 1^ settembre 2024, al fine di ricoprire il posto rimasto vacante a seguito delle dimissioni di un dipendente assunto tramite concorso pubblico svoltosi nel 2023, la cui sostituzione non è stata possibile per esaurimento della graduatoria disponibile;
- nel 2025 la cessazione di una unità di personale Area degli Istruttori (C.C.N.L. 16/11/2022) inquadrata al Servizio 3 Lavori Pubblici, Territorio e Manutenzioni, per raggiunti limiti di età che si prevede di sostituire nel 2026, senza maggiori oneri a carico dell'Ente.

VISTO i pareri **favorevoli** di regolarità tecnica e contabile espressi dalla Responsabile dei rispettivi Servizi ai sensi dell'art. 49, comma 1, e dell'art. 147-bis, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000;

RAMMENTATO CHE

ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei Piani che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della Funzione Pubblica.

La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione ed in assenza di tale comunicazione è fatto divieto alle Amministrazioni di procedere alle assunzioni;

PER TUTTO QUANTO SOPRA ESPRESSO

ed in relazione alle proprie competenze, il Revisore Unico dei conti di codesto Ente, **ESPRIME PARERE FAVOREVOLE** sulla proposta di deliberazione della Giunta Comunale dell'08 febbraio 2024 relativamente alla sottosezione di programmazione piano triennale dei fabbisogni di personale periodo 2024/2026.

Con osservanza,
Bagnolo San Vito (MN), 12 febbraio 2024

IL REVISORE DEI CONTI

dott. Sandro Garrò



Documento informatico firmato digitalmente, sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa (artt. 20 e 21 del D. Lgs. n. 82/2005).