

COMUNE DI LESSOLO

Provincia di Torino

Oggetto: parere dell'Organo di Revisione su proposta di deliberazione della Giunta Comunale avente ad oggetto "Approvazione Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2023-2025"

La sottoscritta Maria Cristina Sergiacomi, Revisore Contabile incaricato presso questo Comune, con nomina da parte del Consiglio Comunale - delibera n. 5 del 9.2.2022,

esaminata la proposta di delibera di Giunta Comunale n. 29 del 26 luglio 2023, avente ad oggetto "Approvazione Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025" per la sottosezione di programmazione piano triennale dei fabbisogni di personale periodo 2023/2025, proposta di delibera che, insieme con tutti i documenti allegati, si considera parte integrante del presente parere;

PREMESSO

- Che 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 ringegnerizzazione 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.
- Che 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”;

- Che 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 Lessolo in coerenza con quanto riportato nella nota di aggiornamento al DUPS 2023/2025;

DATO ATTO CHE

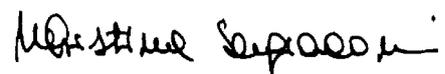
- - con delibera di Consiglio nr. 6 del 10 febbraio 2023 l'Ente ha approvato il DUPS 2023-2024-2025, contenente il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2023-2025, su cui il sottoscritto revisore aveva espresso parere favorevole;
- l'Ente, nel corso della gestione, ha ravvisato la necessità di sostituire un'unità di personale trasferita in comando con decorrenza 1 ottobre 2023, con un dipendente, profilo Istruttore Amministrativo, full time, a mezzo di somministrazione di lavoro, in conformità alla spesa prevista nella sezione "Programmazione strategica delle risorse umane";

preso atto

- che il Comune di Lessolo si trova nella fascia dei comuni virtuosi;
- che non si sono registrate condizioni di eccedenza di personale;
- dei pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica ed alla regolarità contabile;

per tutto quanto sopra espresso ed in relazione alle proprie competenze, il Revisore esprime parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta Comunale n. 29 del 26 luglio 2023 relativamente alla sottosezione di programmazione piano triennale dei fabbisogni di personale periodo 2023/2025.

Mondovì, 27 luglio 2023



Dott.ssa Maria Cristina Sergiacomi