

**Oggetto: parere dell'Organo di Revisione su proposta di deliberazione della Giunta Comunale avente ad oggetto "proposta di approvazione del P.I.A.O. 2024/2026 limitatamente alla sezione 3 "Organizzazione e capitale umano" - sottosezione 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni di personale" triennio 2024/2026"**

La sottoscritta Maria Cristina Sergiacomi, Revisore Contabile incaricato presso questo Comune, con nomina da parte del Consiglio Comunale - delibera n. 22 del 14 giugno 2021, esaminata la proposta di delibera di Giunta Comunale n. 19 del 5 marzo 2024, avente ad oggetto "proposta di approvazione del P.I.A.O. 2024/2026 limitatamente alla sezione 3 "Organizzazione e capitale umano" - sottosezione 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni di personale" triennio 2024/2026", 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 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.
- 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;

**VISTA**, in particolare, la Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano – sottosezione di programmazione piano triennale dei fabbisogni di personale, predisposto dal Comune di Fenestrelle in coerenza con quanto riportato nella nota di aggiornamento al DUPS 2024/2026;

**DATO ATTO** che:

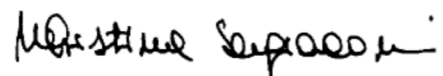
- con delibera di Consiglio Comunale n. 6 del 13 febbraio 2024 l'Ente ha approvato il Documento Unico di Programmazione per il triennio 2024-2026 Aggiornamento, contenente il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2024-2026, su cui il sottoscritto revisore aveva espresso parere favorevole;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 46 del 19.12.2023 è stato approvato il bilancio di previsione per il triennio 2024-2026;

**PRESO ATTO:**

- che il Comune di Fenestrelle 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. 19 del 5 marzo 2024 relativamente alla sottosezione di programmazione piano triennale dei fabbisogni di personale periodo 2024-2026.

Mondovì, 12 marzo 2024



Dott.ssa Maria Cristina Sergiacomi