

Prot. 1986
DEL 31.03.2025

COMUNE DI DRAPIA
PROVINCIA DI VIBO VALENTIA
ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Verbale n 07 del 31.03.2025

OGGETTO: Piano triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2025-2027 e piano annuale delle assunzioni 2025-Sezione del P.I.A.O 2025-2027.

L'anno duemilaventicinque, il giorno trentuno del mese di marzo, l'organo di revisione economico finanziaria esprime il proprio parere in merito alla proposta di deliberazione di Giunta Comunale avente ad oggetto: "Piano Triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2025-2027 e piano annuale delle assunzioni 2025. Sezione del P.I.A.O 2025-2027 ", ai sensi dell'articolo 19, comma 8, della L. 28 dicembre 2001, n. 448;

Ricevuta in data 31.03.2025 la proposta di deliberazione in intestazione comprensiva di tutti gli allegati, tenuto conto che:

Visto l'art. 6 c. 1 del D.L. 9 giugno 2021 n. 80 recante: " Piano Integrativo di attività e Organizzazione" che testualmente dispone: "Per assicurare la qualità e la 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 (P.I.A.O.) 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".

Dato atto che ai sensi del medesimo art. 6 cc 2-4 del D.L. 9 Giugno 2021, n. 80:

"Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

- a) Gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e i criteri direttivi di cui all'art.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 di impiego alla progressione di carriera del personale;
- c) Compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'artt. 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

destinate 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 ultra sessantacinquenni 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.

Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazione 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.

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 internet istituzionale e li inviano al dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri per la pubblicazione sul relativo portale.

Dato atto altresì che, ai sensi dell'art.4 comma 1 lettera c) **del D.M. 30 giugno 2022, n. 132** il "piano triennale dei fabbisogni di personale, indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:

- 1) La capacità assunzionale, dell'amministrazione calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- 2) La programmazione delle cessazioni da servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi attività, o funzioni;
- 3) Le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
- 4) Le strategie di formazione del personale, evidenziandone priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- 5) Le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali".

Atteso che, con decreto 8 maggio 2018, pubblicato in Gazzetta Ufficiale-Serie Generale n. 173 del 27.07.2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle

amministrazioni pubbliche", necessarie per l'attuazione dell'art.6-ter del D.Lgs n 165/2001, come introdotto dall'art.4 del D.Lgs. n. 75/2017 di riforma al pubblico impiego;

Considerato che il decreto di cui sopra, immediatamente esecutivo prevede che " le amministrazioni pubbliche dovranno individuare il proprio fabbisogno di capitale umano considerando non solo le conoscenze teoriche (sapere) dei dipendenti, ma anche le capacità tecniche (saper fare) e comportamentali (saper essere)", ed inoltre "il superamento del concetto di "profilo professionale" a beneficio di quello di "famiglia professionale", inteso come l'ambito in cui i dipendenti hanno conoscenze o competenze comuni, ambito che si presta a raccogliere una pluralità di profili di ruolo o di competenze, in base alla complessità dell'organizzazione"

Preso atto delle principali istruzioni operative di interesse degli enti Locali di cui alle Linee Guida del Decreto 8 maggio 2018;

Visto l'art. 3 comma 8 della legge 56/2019 che consente alle pubbliche amministrazioni, nel triennio 2019-2021, prorogato fino al 2024, di procedere alle assunzioni senza previamente svolgere le procedure di mobilità di cui all'art 30 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165;

Vista la nota del dipartimento della funzione Pubblica n. 11786 del 22.02.2011, recante disposizioni sui criteri di calcolo ai fini del computo delle economie derivanti dalle cessazioni avvenute nell'anno precedente sia per il computo degli oneri relativi alle assunzioni, secondo cui non rileva l'effettiva data di cessazione dal servizio né la posizione economica in godimento ma esclusivamente quella di ingresso;

Viste le Leggi n. 3/2023, 125/2013, l'art. 1 commi 361,362,363 e 365, L. 141/2018, D.L. 169/2019 convertito in Legge n. 8/20 in materia di utilizzo graduatorie e le interpretazioni in merito;

Visto l'art. 6 bis del D.L. 101/19 convertito in Legge n. 128 del 02.11.2019;

dato atto che, ai sensi dell'art. 3 del D.M. 17 marzo 2020, il Comune di Drapia appartiene alla fascia demografica C (Comune da 2.000 a 2.999 abitanti) popolazione al 31.12.2023: n. 2170 abitanti;

Rilevato che l'art. 4 del predetto D.M., in attuazione dell'art.33, comma 2, del decreto legge n. 34 del 2019, individua i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo la definizione dell'art.2:

- **Che** sulla base della predetta tabella 1 dell'art. 4 del D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia per il Comune di Drapia (comuni da 2.000 a 2.999 abitanti) è pari al 31,60%;
- **Verificato** che, sulla base dei dati ricavati dai rendiconti 2022-2023-2024 e dal bilancio di previsione finanziario annualità 2023, il valore della soglia percentuale applicabile al Comune di Drapia è pari al 30,00%, come verificabile dal prospetto allegato alla presente proposta di deliberazione All. A);
- **Preso atto** che tale valore è inferiore al valore della soglia di virtuosità (31,60%);

Rilevato quindi che per l'anno 2025 il tetto massimo della spesa di personale ai sensi del D.M. 17.03.2020, calcolato con riferimento alle risultanze del rendiconto della gestione esercizio 2023, è pari ad € 526.730,40;

Vista la relazione dei Responsabili del Servizio Amministrativo e Finanziario e relativi allegati;

Visti gli allegati A, B, B2 e C;

Verificato che la programmazione del fabbisogno di personale di cui al presente atto, compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, troverà copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2025-2027;

preso atto che la presente programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze, connesse agli obiettivi dati e in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme, che disciplinano le possibilità occupazionali nella pubblica amministrazione;

Acquisiti i pareri favorevoli, parte integrante della presente deliberazione, dei Responsabili interessati in ordine alla regolarità tecnica e contabile, ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e controllo di regolarità amministrativa ai sensi dell'art. 147 bis del D.Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000;

Visti:

- il D.Lgs. n. 165/2001;
- il D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000;
- il D.Lgs. n. 150/2009;
- il Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi vigente;
- l'art. 44 del D.Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000;
- lo Statuto ed i Regolamenti Comunali

L'Organo di Revisione

ESPRIME

pertanto parere **FAVOREVOLE** sulla proposta di deliberazione in oggetto.

Il Revisore dei Conti

Dott. Santo Mainieri

