

COMUNE DI ROSOLINI
Libero Consorzio Di Siracusa
Collegio dei Revisori dei Conti
Verbale n. 39 del 17/10/2023

Al Sig. Sindaco
Al Responsabile del Settore Finanziario
Al Sig. Segretario
All'Ufficio Protocollo
protocollo@pec.comune.rosolini.sr.it

Oggetto: Proposta di delibera G.M. n. 110 del 29.09.2023: APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023/2025 - PIAO.

L'anno 2023, il giorno 17 del mese di ottobre alle ore 19:00 e seguenti, in modalità web, si è riunito il Collegio dei Revisori dell'Ente, giusta nomina di cui alla Deliberazione Consiliare n. 15 del 26 maggio 2022, immediatamente esecutiva.

Sono presenti:

- il Revisore Fabrizio Immormino – qualifica Presidente;
- il Revisore Eleonora Napolitano – qualifica Componente;
- il Revisore Salvatore Maira – qualifica Componente.

Premesso che:

con pec del 4 ottobre u.s. è stata trasmessa, da segreteria@pec.comune.rosolini.sr.it la richiesta di parere in ordine alla proposta per la Giunta Municipale n. 110 del 29/09/2023 avente ad oggetto: "APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023/2025 (PIAO)";

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 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'articolo 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;

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;

Preso atto che:

in data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, del 2 dicembre 2021, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante *“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”*, di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

Rilevato che:

Il Decreto del Presidente della Repubblica del 30 giugno 2022, n. 81 recante *“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”*, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151 del 30 giugno 2022, stabilisce:

- all'art. 1, comma 1, per i comuni con più di 50 dipendenti, la soppressione dei seguenti adempimenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO):
 - 1) Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
 - 2) Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60 bis, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
 - 3) Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, di cui all'art. 2, comma 594, lett. a) della legge 24 dicembre 2007, n. 244;
 - 4) Piano della performance, di cui all'art. 10, comma 1, lett. a) e comma 1 ter del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
 - 5) Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all'art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a) della legge 6 novembre 2012, n. 190;
 - 6) Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all'art. 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n.124;
 - 7) Piano di azioni positive, di cui all'art. 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198.
- all'art. 1, comma 2, che per le Amministrazioni tenute alla redazione del PIAO, tutti i richiami ai piani individuati al citato comma 1 sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO;
- all'art. 1, comma 4, la soppressione del terzo periodo dell'art. 169, comma 3-bis del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- all'art. 2, comma 1, che per gli Enti Locali, di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel piano integrato di attività e organizzazione di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

- Il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti, non è applicabile per il Comune di Rosolini.

Considerato che:

il Comune di Rosolini, alla data del 31/12/2022 ha più di 50 dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale, e precisamente 144 tra tempo pieno e tempo parziale, pertanto nella redazione del PIAO 2023/2025, non si terrà conto delle disposizioni di semplificazione di cui all'art. 6 del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Visti:

- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) e successive modifiche;
- il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246) e successive modifiche e, in particolare, l'articolo 48;
- il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni) e successive modifiche;
- la direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e per l'innovazione e del Ministro per le pari opportunità del 4 marzo 2011, (Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni “art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183”);
- la legge 6 novembre 2012 n. 190 e successive modifiche e integrazioni recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”;
- il Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e ss.mm.ii. recante “Riordino della disciplina

riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche Amministrazioni”;

- il Decreto Legislativo 8 marzo 2013, n. 39, “Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche Amministrazioni e presso gli Enti privati in contratto pubblico a norma dell’art.1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190”;
- il Decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114, recante: “Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l’efficienza degli uffici giudiziari”;
- il Decreto Legislativo 25 maggio 2016 n. 97, attuativo dell’art. 7 della legge 7 agosto 2015 n. 124, recante “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell’articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
- la legge 22 maggio 2017, n. 81 (Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato) e successive modifiche e, in particolare, il capo II;
- la direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017, n. 3 (Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti);
- la direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019 del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità (Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche);
- la deliberazione n. 1064, del 13 novembre 2019, con la quale l’Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2019;
- l’art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34/2019, convertito con modificazioni, dalla legge n. 58/2019 che testualmente recita: “i comuni possono procedere ad assunzioni di

personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale **e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione**, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un *turn over* pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”;

- in data 17 marzo 2020 è stato emanato il decreto attuativo delle disposizioni contenute al comma 2 dell'articolo 33 del decreto-legge n. 34/2019, come sopra richiamate, avente ad oggetto: “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato nei comuni” (G.U. serie generale n. 108 del 27 aprile 2020), finalizzato ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico

dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, e ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

- la circolare del 08/06/2020 del Ministero per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero dell'Interno, in attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge n. 58 del 28 giugno 2019, in materia di assunzione di personale da parte dei Comuni.

Dato atto che

- ai sensi del decreto 17 marzo 2020 il Comune di Rosolini si pone nella fascia demografica dei comuni aventi una popolazione da 10.000 a 59.999 abitanti, per cui il valore soglia di massima spesa per il personale è pari al 27%;
- il Comune di Rosolini, trovandosi in situazione di dissesto finanziario, può fare riferimento per la spesa del personale a quella certificata dall'ultima delibera di revisione della dotazione organica approvata dalla Giunta comunale in data 13 luglio 2022 n. 67, approvato dalla Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali;
- la proposta riporta che “le assunzioni straordinarie a tempo determinato sono consentite anche ai Comuni in condizione di deficitarietà strutturale, riequilibrio finanziario pluriennale e dissesto, **previa verifica della COSFEL** (Commissione per la stabilità finanziaria degli Enti locali), che è tenuta ad esprimersi entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta di autorizzazione”;
- **la COSFEL non ha ancora verificato la richiesta di autorizzazione e che pertanto questo Collegio invita a subordinare l'avvio delle assunzioni all'ottenimento dell'autorizzazione richiesta alla Commissione suddetta:**

Visti inoltre:

- gli “Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022” adottati dal Consiglio dell'ANAC in data 2 febbraio 2022;

- le Linee guida del 30 novembre 2021 del Dipartimento della Funzione pubblica in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche;
- il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021 n. 113;
- il decreto-legge n. 152/2021 (Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per la prevenzione delle infiltrazioni mafiose), recentemente convertito in legge dalla L. n. 233/2021, che ha introdotto alcune importanti previsioni, fortemente richieste dall'ANCI, volte al rafforzamento degli organici dei Comuni interessati dall'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza;
- in particolare, i commi 1, 3, 4 e 5 dell'art. 31-bis e il comma 18-bis dell'articolo 9, che introducono misure agevolative per le assunzioni a tempo determinato nei Comuni di personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità, al fine di consentire l'attuazione dei progetti PNRR;
- il comma 4, il quale chiarisce che tali assunzioni possono avvenire anche in deroga al divieto di assumere personale a qualsiasi titolo in caso di mancato rispetto del termine per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, disposto dall'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016;

Atteso che

- con Decreto del Ministero dell'Interno 18/11/2020 sono stati individuati per il triennio 2020/2022 i nuovi rapporti medi dipendenti/popolazione, validi per gli enti che hanno dichiarato il dissesto finanziario ai sensi dell'art. 244 e ss. del D. Lgs. 267/2000;
- la popolazione residente nel Comune di Rosolini al 31.12.2017, penultimo anno precedente alla dichiarazione di dissesto, secondo i dati dell'Istituto Nazionale di Statistica (art.156 TUEL) è pari a 21.218 abitanti;
- che ai sensi del decreto del Ministero dell'Interno del 18 novembre 2020, il rapporto medio dipendenti/popolazione per la fascia demografica da 20.000 a 59.999 abitanti cui appartiene il comune di Rosolini è di 1/152 e pertanto il numero massimo di dipendenti a

tempo indeterminato che possono essere inquadrati nella dotazione organica del Comune di Rosolini è pari a 139,59 dipendenti a tempo pieno o il maggior numero equivalente;

- al fine di dare seguito alle istanze dell'Amministrazione che per l'esercizio 2023, in relazione alle esigenze organizzative per il PNRR e per i servizi sociali si rende necessario prevedere la stipula di due contratti a tempo determinato per i seguenti profili:
 - n. 1 esperto PNRR;
 - n. 2 assistenti sociali full time (36 ore) per due esercizi finanziari.
- Entrambi i contratti sono etero finanziati e non graverebbero direttamente sul bilancio dell'Ente in quanto sarebbero realizzati con trasferimenti statali.

Considerato che

- l'Ente non ha previsto assunzioni di personale a tempo determinato e a tempo indeterminato a nessun titolo, al di fuori della presente proposta;
- il Collegio ribadisce che sono al momento consentite soltanto le assunzioni straordinarie a tempo determinato in relazione alle disposizioni concernenti i progetti a valere sul PNRR.

Visti

- il parere **FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità tecnica espresso in data 4.10.2023 dal Responsabile del Servizio Sig.ra Morana Maria;
- il parere **FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità contabile della deliberazione di cui alla proposta de quo, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. del 18 agosto 2000 n. 267 espresso in data 4.10.2023 dal Responsabile dei Servizi finanziari Sig. Carpanzano Rosaria;
- il D. Lgs 18 agosto 2000, n. 267, e ss.mm.ii;
- il D. Lgs 118/2011 e gli allegati principi contabili applicati;

Per tutto quanto sopra espresso, a seguito dell'istruttoria svolta il Collegio, in deroga al divieto di assunzione, ma previo rispetto assoluto ed imprescindibile delle disposizioni della normativa vigente in materia richiamate nel presente parere.

Esprime

Parere favorevole in ordine alla proposta del Segretario comunale riguardante il Piano integrato di attività e organizzazione 2023/2025 esclusivamente per la stipula di due contratti a tempo determinato, considerato che entrambi i contratti sono etero finanziati e non gravano direttamente sul Bilancio dell'Ente.

Il Collegio invita l'Ente a subordinare l'avvio delle assunzioni all'ottenimento dell'autorizzazione richiesta alla Commissione per la stabilità finanziaria degli Enti locali (COSFEL) qualora prevista per il caso specifico qui trattato.

I sottoscritti danno atto della presente seduta con il presente verbale che, previa lettura, viene confermato dalle sottoscrizioni apposte.

Il Collegio chiude i lavori alle ore 20:10.

Il Collegio dei Revisori dei Conti

Dott. Fabrizio Immormino (Presidente)

Dott.ssa Eleonora Napolitano (Componente)

Dott. Salvatore Maira (Componente)