



Comune di Acquaviva delle Fonti

Città metropolitana di Bari

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

VERBALE N° 117 del 30/07/2024

OGGETTO: Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026. Aggiornamento n.1/2024 alla Sezione 3 - Organizzazione e capitale umano, sottosezione di programmazione del piano triennale del fabbisogno di personale 2024/2026.

L'anno duemilaventiquattro, il giorno trenta, del mese di luglio, alle ore 13:35 con prosecuzione, nella Residenza Municipale

LA GIUNTA COMUNALE

Previa convocazione si è riunita sotto la presidenza del SINDACO Avv. Marco Lenoci e nelle persone dei seguenti assessori Sigg.ri:

Nominativo	Ruolo	Presente	Assente	Da remoto
LENOCI MARCO	SINDACO	Si		
SOLAZZO EUSTACHIO CLAUDIO	VICE SINDACO	Si		
DE NAPOLI MARCELLO MARIA	ASSESSORE	Si		
SPINELLI GIOVANNIGIUSEPPE	ASSESSORE	Si		
BARBIERI MARIAGRAZIA	ASSESSORE	Si		
MORANO IMMACOLATA	ASSESSORE	Si		

Tot. **6** Tot. **0**

PREMESSO che sulla proposta della presente deliberazione sono stati espressi i seguenti pareri:

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Parere in ordine alla sola regolarità tecnica ai sensi dell'art.49, nonché art. 147/bis del D. Lgs. 18.08.2000 N° 267 e ss.mm.ii.

Favorevole

Acquaviva delle Fonti, li 24/07/2024

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
Elisa Capozzi

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

Parere in ordine alla sola regolarità contabile ai sensi dell'art.49, nonché art. 147/bis del D. Lgs. 18.08.2000 N° 267 e ss.mm.ii.

Favorevole

Note:

Acquaviva delle Fonti, li 24/07/2024

**Il Funzionario
Responsabile Servizio Finanziario
Giovanni Buquicchio**

E con la partecipazione del SEGRETARIO GENERALE Elisa Capozzi incaricato alla redazione del verbale

LA GIUNTA

Visto il D.L. 9 giugno 2021, n. 80, conv. dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il cui art. 6, primo comma, stabilisce che *“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”*;

Considerato che il settimo comma del richiamato art. 6, stabilisce che *“In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114”*;

Tenuto conto di quanto stabilito dal D.P.R. 24 giugno 2022 n.81, con il quale è stato approvato il Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, il cui art.1, c.1, prevede, 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, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- 2) Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60 bis, c. 2, D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165;
- 3) Piano della performance, di cui all'art. 10, c. 1, lett. a) e c. 1-ter, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
- 4) Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all'art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a), legge 6 novembre 2012, n. 190;
- 5) Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all'art. 14, c. 1, legge 7 agosto 2015, n. 124;
- 6) Piano di azioni positive, di cui all'art. 48, c. 1, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198;

Rilevato che:

- con delibera di C.C. n. 99 del 27/12/2023 è stato approvato il Bilancio di previsione 2024/2026;

- con delibera di C.C. n. 91 del 19/12/2023 è stato approvato il DUP 2024/2026;
- con delibera di G.C. n. 95 del 04/06/2024 è stato approvato il PEG 2024/2026;

Tenuto conto che il D.M. n.132/2022, stabilisce:

- all'art. 7, c. 1, del che "Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n.80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di Piano tipo cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione";
- all'art. 8, comma 2, che "In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci";

Richiamata la deliberazione di G.C. n. 74 del 03/05/2024 con cui è stato approvato il PIAO 2024-2026;

Tenuto conto che il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Evidenziato che, in considerazione dell'avvenuta approvazione del Rendiconto 2022, ai sensi del DPCM del 17/03/2020, il Comune di Acquaviva delle Fonti si trova al di sotto del primo valore soglia, posto al 27% del rapporto spesa del personale/entrate correnti e che come disposto dal comma 2 dell'art. 4 del citato decreto *"A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica."*;

Dato atto che, sulla base di questa classificazione, il comune di Acquaviva delle Fonti è inserito nella fascia degli enti virtuosi in quanto il rapporto di cui al punto precedente e ai dati del consuntivo 2022 (ultimo consuntivo approvato) si attesta al 21,95%, percentuale inferiore alla soglia minima prevista al 27%, per cui potrebbe aumentare la propria spesa del personale nella misura massima del 22% nel 2024 e 2025, a condizione che con questi aumenti non superi il parametro di virtuosità (il 27%), invece non vi sono specifici limiti dettati a partire dall'anno 2026;

Considerato che, da un confronto con i Dirigenti di Settore sono emerse nuove necessità organizzative ed esigenze assunzionali, anche alla luce di cessazioni di lavoro avvenute successivamente all'approvazione del PIAO;

Rilevato che la maggiore criticità è stata segnalata presso il Settore Tecnico, da dotare con urgenza di n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico che possa far fronte alle numerose incombenze lavorative e garantire una migliore ripartizione dei carichi di lavoro;

Dato atto che nel dettaglio dei profili da assumere per il periodo 2024 – 2026, contenuto nel PIAO approvato con deliberazione di G. C. n. 74 del 03/05/2024 si stabiliva il reclutamento della suddetta figura prioritariamente tramite mobilità volontaria e successivamente attraverso altre modalità assunzionali, tra cui l'utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti in altri Enti;

Dato atto che le tempistiche necessarie allo svolgimento della procedura di mobilità volontaria richiederebbero un lasso di tempo troppo ampio rispetto alle altre forme assunzionali previste, tenuto conto dell'estrema urgenza di provvedere al reclutamento dell'unità lavorativa da allocare presso il Settore Tecnico;

Ritenuto opportuno, pertanto, prevedere il prioritario utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti in altri Enti, rispetto alla procedura di mobilità precedentemente prevista per il reclutamento della suddetta unità, al fine di ridurre i tempi necessari al reclutamento della stessa;

Considerato che all'interno della programmazione del piano triennale del fabbisogno di personale, per l'anno 2024 è prevista l'assunzione di n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo, da assegnare al Settore AA.GG. in sostituzione di un dipendente dimissionario, che si è avvalso del diritto alla conservazione del posto ex art. 25 c. 10 del vigente CCNL Funzioni Locali;

Rilevato che la sostituzione del predetto dipendente dimissionario sarebbe possibile a far data dal 27/10/2024, termine ultimo del periodo di prova presso l'attuale datore di lavoro, salvo periodi di sospensione dello stesso, ex art. 25 c. 4 del vigente CCNL Funzioni Locali e che per le attuali esigenze organizzative del Settore AA.GG. risulta più confacente l'avvio di una procedura di mobilità volontaria in ingresso da anteporre al già previsto prioritario un utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti;

Valutata, altresì, la possibilità che l'istituto della mobilità offrirebbe, sia in fase di stesura di uno specifico bando maggiormente orientato sul profilo da assumere in relazione alla destinazione della risorsa, sia in fase selettiva nel selezionare con maggiore accuratezza il candidato più idoneo valutando nello specifico le competenze e la predisposizione dello stesso allo svolgimento dell'attività lavorativa da iscriversi, nonché l'esigenza di inserimento all'interno del Settore AA.GG. di una risorsa con esperienza pregressa necessaria a garantire un immediato apporto significativo alle attività lavorative in capo al Settore;

Dato atto che n. 1 dipendente, con qualifica di Istruttore di Vigilanza ha rassegnato le proprie dimissioni a far data dal 30/06/2024, avvalendosi del diritto alla conservazione del posto di lavoro ex art. 25 c. 10 del vigente CCNL Funzioni Locali e che pertanto, risulta necessario prevedere all'interno della programmazione del piano triennale del fabbisogno di personale, la sua sostituzione con decorrenza presumibilmente successiva al 29/12/2024, termine ultimo del periodo di prova presso l'attuale datore di lavoro, salvo periodi di sospensione dello stesso, ex art. 25 c. 4 del predetto CCNL;

Vista la deliberazione del Coordinamento Istituzionale dell'Ambito Territoriale Sociale di Grumo Appula n.12 del 18.04.2024 nella quale il coordinamento istituzionale ha deliberato di: *"...attuare quanto stabilito nelle Linee Guida del Fondo Povertà che prevedono l'impiego di una quota del fondo in favore del rafforzamento del Servizio sociale professionale per la presa in carico, rif. L. 178/2020, comma 797 e ss. Piano nazionale per gli interventi e i servizi sociali di contrasto alla povertà 2021-2023. Legge 30 dicembre 2023, n. 213, art. 1, c. 496. Stabilire di delegare le procedure di assunzione ad ogni singolo Comune, assegnando ad ogni Ente associato la somma necessaria all'assunzione di una unità Assistente Sociale per 12 mesi da destinare alle attività di rafforzamento del Servizio sociale professionale per la presa in carico, trasferendo il corrispettivo di spesa di € 40.000,00 circa solo all'esito della procedura di reclutamento..."*;

Vista la Deliberazione di C.C. n. 36 del 26/06/2024 con cui si è provveduto, tra l'altro, alla relativa variazione al bilancio di previsione 2024/2026 e al DUP 2024/2026 ai sensi dell'art. 175 del D.lgs. n. 267/2000 e all'istituzione di appositi capitoli di entrata e di spesa nel Bilancio 2024-2026, annualità 2024 e 2025;

Ritenuto, pertanto, dover procedere all'aggiornamento della Sezione 3 - Organizzazione e capitale umano, sottosezione di programmazione del piano triennale del fabbisogno di personale 2024/2026 contenuta nel PIAO 2024-2026, approvato con deliberazione di G.C. n. 74 del 03/05/2024, alla luce delle nuove necessità organizzative ed esigenze assunzionali innanzi esplicitate;

Considerato che il Comune di Acquaviva delle Fonti, alla data del 31/12/2023 ha non meno di 50 dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale, per cui nella redazione del PIAO 2024-2026 non è stato tenuto conto delle disposizioni di semplificazione di cui all'art. 6 del citato D.M. 132/2022;

Tenuto conto di quanto stabilito da:

- il D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” e successive modifiche e integrazioni;
- il D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, recante “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 e integrazioni;
- la legge 7 agosto 2015 n. 124, recante “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”, ed in particolare l'articolo 14, e successive modifiche e integrazioni;
- la legge 6 novembre 2012 n. 190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione” e successive modifiche e integrazioni;
- il D.lgs. 14 marzo 2013, n. 33, recante “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche Amministrazioni” e successive modifiche e integrazioni;
- la deliberazione 17 gennaio 2023 n. 7, con la quale l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2022, nonché la delibera ANAC n. 605 del 19.12.2023 di aggiornamento del Piano 2022;
- la legge 22 maggio 2017, n. 81, recante “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”, ed in particolare il capo II, e successive modifiche e integrazioni;
- il D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, ed in particolare l'articolo 48, e successive modifiche e integrazioni;
- la direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e per l'innovazione e del Ministro per le pari opportunità del 4 marzo 2011, recante “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”;
- la direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017, n. 3, recante “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 recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche”;
- le Linee guida del 30 novembre 2021 del Dipartimento della Funzione pubblica in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche;
- il Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione 2022-2024, ed in particolare le misure di più diretto interesse per le amministrazioni territoriali;

Considerato che la proposta di aggiornamento al Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 è stata predisposta nel rispetto del quadro normativo di riferimento di cui sopra e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento applicabili, tenuto conto di quanto stabilito per gli enti della dimensioni

organizzativa analoghe a quelle del Comune di Acquaviva delle Fonti, ed avuta ragione degli elementi specifici che lo caratterizzano da un punto di vista organizzativo nonché della cura degli interessi e della promozione dello sviluppo della comunità dallo stesso amministrata;

Visti i pareri favorevoli in merito alla regolarità tecnica e contabile della deliberazione di cui all'oggetto, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, c. 1, D. Lgs. del 18 agosto 2000 n. 267;

Visto il parere favorevole rilasciato dall'Organo di revisione per quanto di competenza;

Considerato quanto disposto da:

- il D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, recante il Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali;
- lo Statuto comunale;
- Con voti favorevoli ed unanimi,

DELIBERA

1. di approvare l'aggiornamento della Sezione 3 - Organizzazione e capitale umano, sottosezione di programmazione del piano triennale del fabbisogno di personale 2024/2026 contenuta nel PIAO 2024-2026, approvato con deliberazione di G.C. n. 74 del 03/05/2024, come da allegato alla presente deliberazione sub lettera "A" (unitamente agli allegati ivi richiamati), che ne costituisce parte integrante e sostanziale;
2. di dare mandato al Responsabile del Settore Segreteria e Personale congiuntamente al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, per quanto di competenza, di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all'allegato aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, all'interno delle competenti sezioni di "Amministrazione trasparente", ai sensi dell'art. 6, c. 4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, conv. dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.
3. di dare mandato al Responsabile del Settore Segreteria e Personale di provvedere alla trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 come approvato, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite ai sensi dell'art. 6, c.4, del citato D.L. n.80/2022.
4. di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, c. 4. Tuel, dopo aver effettuato separata ed unanime votazione.

Letto, approvato e sottoscritto

SINDACO
Avv. Marco Lenoci

SEGRETARIO GENERALE
Elisa Capozzi

—

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE
(Art.124, D.Lgs. 267/2000)

N°1537 d'ordine

- E' stata affissa all'Albo pretorio Comunale il giorno 31/07/2024 per rimanervi quindici giorni consecutivi (art.124, D.Lgs. 267/2000);

Acquaviva delle Fonti, li 31/07/2024

IL MESSO COMUNALE

Acquasanta Santa

IL SEGRETARIO GENERALE

Capozzi Elisa

—

Il sottoscritto visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

Che la presente deliberazione :

- È divenuta esecutiva il giorno **31/07/2024**
Perchè dichiarata immediatamente eseguibile (art.134, comma 4, del D. Lgs. n.267/2000);

E' copia conforme all'originale, da servire per uso amministrativo.

Acquaviva delle Fonti, li 31/07/2024

IL SEGRETARIO GENERALE

Capozzi Elisa



COMUNE DI ACQUAVIVA DELLE FONTI

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

*PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE SULLA
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE PIAO – PIANO
TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE:
TRIENNIO 2024 - 2026
AGGIORNAMENTO 01 2024*

L'Organo di Revisione nelle persone di:

Dott. Francesco Cafarchia - Presidente

Dott.ssa Lauretana Fasano – Componente

Dott. Raffaele Merola – Componente

Verbale n. 96 del 30/07/2024

Il Collegio dei revisori dei conti

visti:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 91, D.Lgs. n.267/2000 *“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. 6, D. Lgs. n.165/2001 *“Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo ...”*;
- l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004 *“Le amministrazioni pubbliche ... adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica”*;
- l'art. 3 *“Semplificazione e flessibilità nel turn over”*, comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale stabilisce che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale recita *“Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*
 - b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;*
 - c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali”*;
- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 il quale prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, *“in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione”*;
- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;

preso atto che:

- il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 *“riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile”*;
- l'articolo 33 del D.Lgs. n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

considerato che con l'articolo 6 del D.L. 80/2021, convertito in Legge 113/2021, gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) in sostituzione, tra l'altro, del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale; il fabbisogno di personale viene esplicitato in una apposita sezione del PIAO che può essere oggetto, in corso d'anno, di modifiche in presenza di motivate esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;

visti altresì:

- l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019, il quale prevede che *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, 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 predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento ...”*;
- il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020) avente ad oggetto *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”* previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;
- la Circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020);
- l'articolo 13, comma 8, CCNL 2019/2021 del 16.11.2022;

rilevato che con deliberazione di Giunta Comunale n 53 del 10/04/2024 si è proceduto alla verifica di assenza di eccedenze o soprannumero di personale;

rilevato che il piano delle azioni positive per le pari opportunità triennio 2024-2026 è contenuto nell'esaminando PIAO;

preso atto che con deliberazione del 19/12/2023 n. 91, il Consiglio Comunale ha approvato il Documento Unico di Programmazione per il triennio 2024-2026;

preso atto che con deliberazione del 27/12/2023 n. 99, il Consiglio Comunale ha approvato il Bilancio di previsione per il triennio 2024-2026;

preso atto che con deliberazione del 04/06/2024 n. 95, la Giunta Comunale ha approvato il PEG per il triennio 2024-2026;

preso atto che con deliberazione del 05/10/2023 n. 69, Il Consiglio Comunale ha approvato il Bilancio Consolidato 2022;

preso atto della deliberazione del Coordinamento Istituzionale dell'Ambito Territoriale Sociale di Grumo Appula n. 12 del 18/04/2024;

richiamata la deliberazione di Giunta Comunale n. 74 del 03/05/2024 con cui è stato approvato il PIAO 2024-2026;

richiamato il proprio parere e la relativa asseverazione sulla sottosezione del PIAO relativo al fabbisogno del personale 2024-2026, rilasciato da questo Collegio con verbale 87/2024 del 30 aprile 2024;

richiamata la deliberazione di Consiglio Comunale del 26/06/2024 n. 36 avente ad oggetto "Variazioni al bilancio di previsione 2024/2026 e al DUP 2024/2026 ai sensi dell'art. 175 del D. L.vo 267/2000 – IV variazione";

preso atto che L'Ente è in regola con gli adempimenti BDAP;

vista la proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 125 del 16/07/2024 avente ad oggetto "*Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 – Aggiornamento n. 01/2024 alla sezione 3 – Organizzazione e capitale umano, sottosezione di programmazione del piano triennale del fabbisogno del personale 2024/2024*" unitamente agli allegati;

preso atto che l'Ente:

- ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006;
- rispetta il limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

rilevato che:

- **è rispettato** il vincolo numerico per il personale a tempo determinato e somministrato come previsto dall'art. 50, comma 3 del CCNL 21/05/2018, nella misura massima del 20% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato;
- **è rispettato** quanto introdotto dal D.Lgs.n.75/2017 all'art. 7, comma 5-bis, del D.Lgs.n.165/2001 dove viene posto il "*divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro*;

preso atto

- che per il rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L.78/2010, così come aggiornato dal D.L. 113/2016 convertito nella Legge n. 160/2016, la spesa complessiva per il personale a tempo determinato non può essere superiore alla spesa sostenuta per le medesima finalità nell'anno 2009 per gli enti in regola con il vincolo comma 557 legge 296/2006 (per gli enti non

in regola con vincolo comma 557 legge 296/2006 il limite è pari al 50% della spesa sostenuta nel 2009) così rideterminata a seguito della esclusione della spesa dei rapporti a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1 del D. Lgs. n. 267/2000, del personale comandato (ferma restando l'imputazione figurativa della spesa per l'ente cedente come indicato dalla Corte dei Conti Autonomie n. 12/2017) e del personale coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea nonché nell'ipotesi di cofinanziamento, con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti;

considerato che le capacità assunzionali a tempo **indeterminato** sono state determinate in base a quanto previsto dall'art. 33, comma 2 del D.L. n.34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019 e dal successivo D.M. 17/03/2020, le cui principali disposizioni sono state riportate in precedenza;

rilevato che:

- il Comune di Acquaviva delle Fonti si colloca nella fascia demografica con popolazione da 10.000 a 59.999 della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 20.105 al 1 gennaio 2023;
- il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2022) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2020 – 2021 – 2022) al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione considerato (2022), come desumibile dalla tabella conservata agli atti di questo Collegio, si attesta al 21,95%, al di sotto della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 27%;

rilevato altresì, come si evince dalla documentazione esaminata, che:

- il comune di Acquaviva delle Fonti è inserito nella fascia degli enti virtuosi, come precisato al punto precedente in quanto la percentuale si attesta al 21,95%, inferiore alla soglia minima prevista al 27%, per cui potrebbe aumentare la propria spesa del personale nella misura massima del 22% nel 2024 e 2025, a condizione che con questi aumenti non superi il parametro di virtuosità (il 27%), invece non vi sono specifici limiti dettati a partire dall'anno 2026.
- L'iscrizione in Bilancio di una spesa del personale che tenga conto del suddetto aumento determinerebbe, però, il raggiungimento di percentuali del rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti tali da far rientrare il Comune di Acquaviva delle Fonti nella forchetta dei valori soglia percentuali (27%-31%) collegati alle fasce demografiche ed impedendo di fatto l'utilizzo dell'intera capacità assunzionale.
- E' stato, pertanto, definito l'incremento massimo possibile rispetto al valore determinato con il Consuntivo 2022 (pari ad euro 2.828.074,49), tale da consentire il non superamento della soglia del 27% del rapporto più volte citato (spesa del personale/entrate correnti), incremento definibile in euro 650.756,62 per una spesa del personale massima iscrivibile in Bilancio pari ad euro 3.478.831,11.
- Tenuto conto quanto appena riportato, l'Ente ha dichiarato prevedibile, oltre che sostenibile nel tempo, iscrivere nel Bilancio 2024-2026 il seguente incremento di spesa:
 - anno 2024 euro 400.674,71
 - anno 2025 euro 425.107,15
 - anno 2026 euro 425.107,15
 determinando così una spesa complessiva rispettivamente di euro 3.262.372,92 per l'anno 2024, con una percentuale del rapporto più volte citato che si attesta al 25,32%, e per gli anni 2025 e 2026 di euro 3.287.893,46, con una percentuale che si attesta al 25,52%.

Considerate le nuove necessità organizzative ed esigenze assunzionali, anche alla luce di cessazioni di lavoro avvenute successivamente all'approvazione del PIAO e analiticamente riportate nel corpo della proposta di deliberazione n. 125 del 16/07/2024;

rilevato che con il presente atto,

- sono previste assunzioni a tempo indeterminato nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati;
- sono previste assunzioni a tempo determinato per una spesa complessiva inferiore alla spesa sostenuta nel 2009;
- sono previste progressioni verticali per complessive n. 1 progressione dalla ex cat. C alla ex cat. D, correlata alle assunzioni dall'esterno di analoghe categorie;

visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dai Dirigenti competenti, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

richiamata l'asseverazione dell'equilibrio pluriennale di bilancio resa con verbale n. 96 2024 in data odierna;

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta;

rammenta

che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, 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 e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;

accerta

che l'aggiornamento della sottosezione del PIAO inerente il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2024/2026 consente di rispettare:

- le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i.;
- il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006;
- il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;
- il limite di cui all'articolo 13, comma 8, CCNL 2019/2021 del 16.11.2022;
- il limite di cui all'articolo art. 3 bis del D.L. n. 80/2021;

esprime

parere favorevole all'aggiornamento della sottosezione del PIAO relativo al fabbisogno del personale 2024-2026, di cui la proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 125 del 16/07/2024 avente ad oggetto *"Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 – Aggiornamento n 01/2024 alla sezione 3 – Organizzazione e capitale umano, sottosezione di programmazione del piano triennale del fabbisogno del personale 2024/2024"*.

Data 30/07/2024

Il Collegio dei Revisori

Dott. Francesco Cafarchia – Presidente – firmato digitalmente

Dott.ssa Lauretana Fasano – Componente – firmato digitalmente

Dott. Raffaele Merola – Componente – firmato digitalmente