



C O M U N E D I B A R I

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

SEDUTA DEL 17 DICEMBRE 2024

DELIBERA N.782

O G G E T T O

VARIAZIONE PIAO 2024-2026 MEDIANTE MODIFICA DELLA SOTTO SEZIONE 3.3. "ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO" CONCERNENTE IL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2024-2026

L'ANNO DUEMILAVENTIQUATTRO IL GIORNO DICIASETTE DEL MESE DI DICEMBRE, , ALLE ORE 14:50 CON CONTINUAZIONE

PREVIO AVVISO DEL SIG.SINDACO SI É RIUNITA LA GIUNTA COMUNALE NELLE PERSONE DEI SIGNORI:

P R E S I D E N T E

IACOVONE GIOVANNA - VICE SINDACO

A S S E S S O R I

N	COGNOME E NOME	PRES	N	COGNOME E NOME	PRES
1	LECCESE Dott. Vito	NO	6	PERLINO Eida	SI
2	DE MARZO Diego	NO	7	PETRUZZELLI Dott. Pietro	SI
3	GRASSO Nicola	SI	8	ROMANO Avv. Paola	SI
4	LACOPPOLA Avv. Vito	SI	9	SCARAMUZZI Domenico	SI
5	PALONE Dott.ssa Carla	SI	10	VACCARELLA Elisabetta	SI

ASSISTE IL SEGRETARIO GENERALE Dott. DONATO SUSCA

IL PRESIDENTE, CONSTATATO IL NUMERO LEGALE DEGLI INTERVENUTI, DICHIARA APERTA LA SEDUTA.

IL SINDACO, DOTT. VITO LECCESE, SULLA BASE DELL'ISTRUTTORIA CONDOTTA DALLA RIPARTIZIONE PERSONALE, D'INTESA CON LA DIREZIONE GENERALE, RIFERISCE QUANTO SEGUE.

Con l'entrata in vigore del D.P.R. n. 81/2022, a far data dal 15 Luglio 2022 il Piano dei fabbisogni, di cui all'articolo 6, commi 1, 4 e 6 del D.Lgs. n. 165/2001, è stato soppresso in quanto assorbito nella apposita sezione del PIAO per gli enti con più di 50 dipendenti.

Il PTFP diviene, quindi, lo strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini. Il PTFP è lo strumento programmatico, modulabile e flessibile, finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze dell'Ente.

Il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal d.Lgs. n. 267/2000 e dal d.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche.

Il programma dei fabbisogni ed il piano occupazionale sono elaborati sulla base delle richieste di fabbisogno di personale formulate dai dirigenti, secondo gli indirizzi programmatici dell'Amministrazione. Le esigenze manifestate dalle diverse direzioni in cui si articola la struttura organizzativa dell'Ente devono essere conciliate con il rispetto della sostenibilità finanziaria e dei vincoli in materia di assunzioni e spesa del personale.

Tanto posto, si rileva che, nei mesi precedenti, il Comune di Bari ha registrato un netto decremento di risorse umane altresì per risoluzione anticipata per varie cause, come già pedissequamente riportato negli atti pianificatori già adottati nell'anno 2024 (cfr. D. G.C. n. 199/2024, nonché variazione di cui alla D.G.C. n. 750 del 9/12/2024).

Si ribadisce che la manovra occupazionale per il triennio 2024/2026, in coerenza con le linee programmatiche di mandato dell'Amministrazione Comunale, è stata portata a completa realizzazione sul 2024; cionondimeno, è emersa, da parte dell'Amministrazione, la improcrastinabile esigenza di anticipare all'annualità 2024 la previsione assunzionale, già approvata per l'annualità 2025, per n. 2 dirigenti amministrativi e n. 2 assistenti sociali.

Tanto risulta rispondente alla necessità di coprire, sin dall'immediato, le posizioni dirigenziali, onde garantire dall'1.1.2025 l'operatività degli stessi, con riguardo alla compiutezza del ciclo delle performance in ragione di gestione e perseguimento di obiettivi di competenza dell'intera amministrazione.

Del pari, con riguardo all'acquisizione dei profili di assistente sociale, si evidenzia la necessità di potenziare la effettuazione di servizi di interesse sociale, dando risposte immediate al fabbisogno sociale della cittadinanza, attività di forte impatto per la Città.

Ciò premesso, alla luce delle nuove esigenze rappresentate dall'Amministrazione, cui consegue una mera anticipazione temporale di assunzioni, già previste nell'annualità 2025, **si ritiene** di dover conseguentemente procedere ad approvare le variazioni al PIAO 2024-2026 – con specifico riferimento alla Sotto-sezione 3.3, concernente il Piano triennale del fabbisogno di personale 2024-2026.

Si da atto, vieppiù, essere stata adottata la Deliberazione di Giunta n. 199 del 27/03/2024, confluita nel PIAO 2024/2026, approvato con Deliberazioni di Giunta n. 214/2024 e n. 228 del 09/04/2024, con cui fra l'altro è stata predisposta detta programmazione del fabbisogno di personale 2024 – 2026;

- essere stata, altresì, adottata la deliberazione di Giunta n. 750 del 9/12/2024 di variazione del fabbisogno anno 2024, confluita nel PIAO 2024/2026.

Inoltre, con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 56 del 15/06/2024 è stato approvato il rendiconto di gestione per l'annualità 2023;

Va dato atto che le assunzioni di cui trattasi trovano spazio nel plafond assunzionale, così come determinato nel rispetto del Decreto D.M. 17 marzo 2020.

Di seguito, si riportano i calcoli degli spazi finanziari da destinare alle assunzioni a tempo indeterminato, preliminarmente richiamando la presupposta normativa:

L'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto - legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, come da testo definitivo, che viene di seguito riportato: "2. "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 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. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle 'unioni dei comuni' ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. 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 superiore 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. (...omissis...)";

Il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, 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, nonché 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;

In coerenza con le disposizioni recentemente introdotte dalla riforma del pubblico impiego, sono qui di seguito illustrate le disponibilità finanziarie, le scelte occupazionali e gli impatti sul bilancio e sui principali vincoli di finanza pubblica relativi alla spesa di personale per il triennio 2024/2026;

SPESA DEL PERSONALE	
RENDICONTO DI GESTIONE 2023	
TOTALE	83.364.704,50
Accertamenti entrate correnti Titoli 1-2-3	
RENDICONTI DI GESTIONE 2021-2022-2023	
Anno 2021	380.270.756,17
Anno 2022	388.397.105,55
Anno 2023	433.276.516,79
Totale	1.201.944.378,51
Media triennio	400.648.126,17
FCDE Assestato	-38.080.860,41
Media al netto del FCDE	362.567.265,76
RAPPORTO SPESA PERSONALE/MEDIA ENTRATE CORRENTI	22,99
L'importo di euro 83.364.704,50 è comprensivo degli arretrati per rinnovi contrattuali	

Va rilevato che i residenti del Comune di Bari sono allo stato 320.159, pertanto, l'Amministrazione si colloca nella fascia demografica tra 250.000 e 1.499.999 abitanti, per i quali è previsto un valore soglia pari al 28,80% del rapporto tra le spese di personale e le entrate correnti. Il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti è inferiore al valore soglia.

Ancora, si consideri che ai sensi dell'art. 4, comma 2, del D.M. del 17/03/2020, il Comune di Bari si colloca al di sotto del rispettivo valore soglia e pertanto può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia.

Inoltre, ai sensi dell'art. 5 del D.M. su menzionato, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'articolo 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'articolo 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente tabella, 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 e del valore soglia di cui all'articolo 4 comma 1:

Spesa anno 2018	Annualità	% incremento max	Val incremento/anno	Valore max spesa/anno
-----------------	-----------	------------------	---------------------	-----------------------

€ 76.189.234,39	2024	10%	€ 7.618.923,44	€ 83.808.157,83
-----------------	------	-----	----------------	-----------------

Va precisato che il costo delle nuove assunzioni, a tempo indeterminato ed a tempo pieno, costituisce anticipazione rispetto alla previsione, già contenuta nella programmazione dell'anno 2025 e si attesta, su base annua, in Euro **164.705,25, di cui:**

Euro 64.201,99 per n. 1 Dirigente Amm.vo – per scorrimento propria graduatoria;

Euro 27.900,72 per n. 1 Dirigente Amm.vo – per scorrimento propria graduatoria;

Euro 36.301,27 per n. 1 Assistente sociale – per utilizzo graduatoria altri enti;

Euro 36.301,27 per n. 1 Assistente sociale – per utilizzo graduatoria altri enti;

Euro 164.705,25 in totale

rientrano nella spesa del personale quanto nel plafond assunzionale.

Va rilevato, per quanto fin qui esposto, che per gli Enti Locali l'art. 1, commi 557 e segg. della Legge Finanziaria 2007 (Legge n. 27 del dicembre 2006 n. 297) contiene la disciplina vincolistica in materia di spesa di personale, prevedendo, in particolare, al comma 557 quater, "che a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio alla data di entrata in vigore della legge di modifica (triennio 2011-2013), come sotto rappresentato:

SPESA DEL PERSONALE	2011	2012	2013	MEDIA
	€ 69.670.269,78	€ 67.943.014,94	€ 67.942.633,29	€ 68.518.639,94

La Direzione proponente ha verificato dalla Relazione dell'organo di revisione al rendiconto per l'esercizio finanziario 2023, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n° 56 del 15/06/2024, che la spesa di personale riferita all'anno **2023** (pari ad Euro **65.654.136,95**) rientra nei limiti previsti dall'art. 1, comma 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, e risulta, pertanto, rispettato il parametro di cui sopra;

-che le sopraggiunte esigenze assunzionali, rappresentate in questo atto e riproporzionate alle risorse necessarie al reclutamento per l'annualità 2024, risultano compatibili con la spesa potenziale massima di € **83.808.157,73**.

Va dato atto, altresì, che rispetto alle economie relative ai cessati e ai cessandi nelle annualità 2024, 2025 e 2026 come risultanti dagli atti della Ripartizione Personale e come tali inseriti nella programmazione come qui di seguito riportate:

CESSAZIONI PREVISTE	2024	2025	2026
	1.530.406,43	€1.215.249,61	€ 1.215.331,35

si è registrato un incremento per l'annualità **2024** rispetto alle previsioni che genera una ulteriore economia che si attesta 1.592.411,85.

In relazione al fabbisogno a **tempo determinato**, richiamati l'art. 36, comma 2 del d.lgs. 165/2001 – come modificato dall'art. 9 del d.lgs. 75/2017 – nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali; nonché, l'art. 60 del CCNL Funzioni locali del 16/11/2022, che elenca le forme contrattuali possibili, si dà atto che, oltre alle assunzioni a termine, già in essere, escluse dai vincoli di cui al comma 28 dell'art. 9

del D.L. n. 78/2010, i reclutamenti posti in essere in coerenza con la programmazione e con i limiti imposti dalla normativa, hanno riguardato esclusivamente i contratti a termine ex art. 90 del Tuel (D.Lgs 267/2000) per il personale a supporto dell'Ufficio del Gabinetto del Sindaco e delle figure relative al *top management* dell'Ente, il tutto nel pieno rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 di cui all'art. 9 D.L. 78/2010 e ss.mm.ii_

Va, altresì, ribadito che la dotazione organica ed il suo sviluppo triennale devono essere previsti nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificabili ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze strutturali, sempre nei limiti imposti dai vincoli assunzionali e di spesa del personale, con specifico riferimento al concetto come dotazione organica come valore finanziario di spesa massima potenziale sostenibile dall'Ente.

La Direzione proponente ha verificato, in relazione a quanto fin qui sostenuto, che la presente rimodulazione rispetta, per quanto di residua rilevanza, il limite della spesa come previsto dalla normativa vigente, (art. 1, comma 557 e successivi della legge 27 dicembre 2006, n. 296), relativamente alla spesa media del triennio di rilevanza 2011-2013 che per il Comune di Bari risponde ad **€ 68.518.639,94.**

Inoltre, la rimodulazione del Piano proposta con il presente atto rispetta il limite di spesa 2024 di cui all'art. 5 del DM 17/2020 pari ad euro 83.808.157,73 ed assicura il rispetto pluriennale dell'equilibrio di Bilancio dell'Ente.

La Giunta Comunale ha sempre la facoltà di integrare e modificare la programmazione assunzionale per porre in essere eventuali assunzioni che si rendano necessarie e realizzabili per il funzionamento ottimale dell'Ente nel rispetto della vigente legislazione vincolistica in materia di spesa del personale.

Tanto premesso,

LA GIUNTA COMUNALE

UDITA la relazione del Sindaco, Dott. Vito Leccese, sulla base dell'istruttoria condotta dalla Ripartizione Personale, d'intesa con la Direzione Generale;

RAVVISATA l'immediata necessità di procedere alla variazione del PIAO (Piano Integrato delle Attività Organizzative) nei termini di cui sopra, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente, limitatamente alla sotto- sezione 3.3 denominata "ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO";

VISTA la proposta di variazione di programmazione predisposta dalla Ripartizione Personale, formulata sulla base delle indicazioni fornite dalla Direzione Generale a seguito di attenta valutazione del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere, delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali e dei vincoli cogenti in materia di spese di personale, nonché ai mutamenti di fatto e di diritto sopravvenuti, oltre alla necessità di allineamento ai principali atti finanziari in linea con le indicazioni fornite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri per l'aggiornamento della Sotto- sezione 3.3 del Piano volta all'implementazione della previsione assunzione delle 10 unità etero finanziate;

PRESO ATTO, dunque, dei vincoli normativi, ivi richiamati;

PRESO ATTO altresì, che:

- con deliberazione del Consiglio comunale n. 00014/2024 del 28/02/2024, immediatamente esecutiva a norma di legge, è stato approvato il Bilancio di previsione per l'esercizio

finanziario 2024 con allegati la Relazione previsionale e programmatica per il triennio 2024/2026 e il Bilancio Pluriennale autorizzatorio di spesa per il triennio 2024/2026;

- con deliberazione della Giunta Comunale n. 214/2024 e n. 228 del 09/04/2024 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O. 2024/2026), in cui è confluita, nella sottosezione 3.3 "*Organizzazione e Capitale Umano*" la programmazione del fabbisogno triennale predetta, di cui alla deliberazione n. 199/2024;
- con deliberazione del Consiglio Comunale n. 56 del 15/06/2024 è stato approvato il Rendiconto di Gestione – esercizio 2023;
- con delibera di Giunta comunale n. 464 del 30/08/2024, dichiarata immediatamente eseguibile, sono state approvate le variazioni al PEG 2024/2026 del Bilancio di Previsione 2024/2026;
- con delibera del Consiglio Comunale n. 93 del 14/11/2024 è stato approvato il Bilancio consolidato – esercizio 2023;

VISTO il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

DATO ATTO della deliberazione di Giunta Comunale n. 95 del 22/02/2024, esecutiva ai sensi di legge, con cui è stata effettuata, ai sensi dell'art. 33 comma 1 del D.lgs n. 165/2001, come modificato dall'art. 16 della Legge 183/2011, la ricognizione annuale, per l'anno 2024;

VISTO l'art. 19 del D.L.124/2023 "Disposizioni urgenti in materia di politiche di coesione, per il rilancio dell'economie nelle aree del Mezzogiorno del Paese nonché in materia di immigrazione" convertito con modificazioni dalla legge 13 novembre 2023 n. 162;

RICHIAMATO, altresì, il C.C.N.L. vigente per il comparto Funzioni Locali, nonché il C.C.N.L. dell'autonoma separata area di contrattazione collettiva per il personale con qualifica dirigenziale dell'Area Funzioni Locali;

PRESO ATTO che sulla proposta di deliberazione di che trattasi sono stati formulati i pareri prescritti dall'art. 49 co. 1 del T.U.E.L. approvato con D.Lgs. 267/2000:

- parere favorevole di regolarità tecnica espresso in atti dal direttore della Ripartizione Personale, come da scheda allegata;
- parere favorevole di regolarità contabile espresso in atti dal direttore della Ripartizione Servizio Finanziario, come da scheda allegata;

VISTO il parere espresso sulla presente deliberazione dal Collegio dei Revisori dei conti ai sensi dell'art. 19 co. 8 della legge n. 448/2001;

VISTA, altresì, la scheda di consulenza del Segretario Generale che fa parte integrante della presente deliberazione;

Con voti unanimi, espressi per alzata di mano;

DELIBERA

per le narrate premesse che qui debbono intendersi integralmente riportate e trascritte, quali parti integranti e sostanziali della presente deliberazione,

1. **DI PRENDERE ATTO** di tutto quanto in narrativa precisato.
2. **DI VARIARE** il Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO) 2024/2026, con specifico riferimento alla sotto-sezione 3.3 specificatamente nella parte in cui attiene il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2024-2026, prevedendo per **l'annualità 2024**, l'anticipazione delle assunzioni di cui alla narrativa e, qui di seguito dettagliatamente riportate, come previste nell'annualità 2025:

n. 2 Dirigenti, da scorrimento di propria graduatoria;
n. 2 assistenti sociali con utilizzo graduatoria altri Enti.

3. **DI DARE ATTO** la presente variazione al Piano dei Fabbisogni del Personale risulta compatibile con il limite di spesa potenziale massimo di personale come stabilito dalla vigente normativa relativamente alla spesa media di personale per il triennio 2011-2013.
4. **DI DARE ATTO**, altresì, che risulta garantita la sostenibilità finanziaria della spesa di personale relativa ed il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.
5. **DI DARE ATTO** che l'adempimento di cui all'art. 6 ter del D.lgs n. 165/2001, introdotto dal D.Lgs 75/2017, sarà assolto mediante l'invio del presente atto tramite il sistema "Sico" e con la trasmissione del PIAO aggiornato al Dipartimento della Funzione Pubblica attraverso il portale raggiungibile all'indirizzo <https://piao.dfp.gov.it/>.
6. **DI DEMANDARE** al Dirigente responsabile della Ripartizione Personale l'adozione dei relativi provvedimenti e ogni ulteriore adempimento necessario all'attuazione del presente deliberazione.
7. **DI DICHIARARE** il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs 267/2000, stante l'urgenza.

Di seguito,

il Presidente propone l'immediata eseguibilità del provvedimento stante l'urgenza;

LA GIUNTA

Aderendo alla suddetta proposta;

Ad unanimità di voti, resi verificati e proclamati dal Presidente;

DELIBERA

Rendere immediatamente eseguibile la presente delibera ai sensi dell'art.134 co.4 del T.U.E.L. 18 Agosto 2000 n.267.



COMUNE DI BARI

Collegio dei Revisori dei Conti

Dott.ssa Anna Maria Accogli
Dott. Antonio S. Sabatino – Dott. Cosimo D. Latorre

Parere n. 54 del 16/12/2024

OGGETTO: VARIAZIONE PIAO 2024-2026 MEDIANTE MODIFICA DELLA SOTTO SEZIONE 3.3. "ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO" CONCERNENTE IL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2024-2026

Proposta n.: 2024/090/00060

L'anno 2024 il giorno 16 del mese di dicembre si è riunito in conference call il Collegio dei Revisori dei Conti così composto:

- Dott.ssa Anna Maria Accogli *Presidente*
- Dott. Antonio S. Sabatino *Componente*
- Dott. Cosimo D. Latorre *Componente*

per rilasciare il parere di competenza ai sensi dell'art. 239, comma 1, lett. b) del D.lgs. 267/2000.

Il Collegio dei Revisori,

PREMESSO

che codesto Collegio, in diversa composizione, in data 27/03/2024 ha rilasciato relativo parere n. 245 con oggetto: Programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2024/2026 sez. 3.3 "Organizzazione e capitale umano" PIAO 2024/2026 che qui si intende integralmente riportato;

che con l'entrata in vigore del D.P.R. n. 81/2022, a far data dal 15 Luglio 2022 il Piano dei fabbisogni, di cui all'articolo 6, commi 1, 4 e 6 del D.Lgs. n. 165/2001, è stato soppresso in quanto assorbito nella apposita sezione del PIAO per gli enti con più di 50 dipendenti. In ogni caso ai sensi dell'articolo 1, comma 3, del D.P.R. n. 81/2022 le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con non più di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80 del 2021;

che il programma dei fabbisogni ed il nuovo piano occupazionale sono elaborati sulla base delle richieste di fabbisogno di personale formulate dai dirigenti, secondo gli indirizzi programmatici dell'Amministrazione. Le esigenze manifestate dalle diverse direzioni in cui si articola la struttura organizzativa dell'Ente devono essere conciliate con il rispetto della sostenibilità finanziaria e dei vincoli in materia di assunzioni e spesa del personale;

che a seguito delle numerose dimissioni rassegnate da personale in servizio nell'ultimo periodo, di cui alla Deliberazione di Giunta n. 750/2024 del 9-12-2024, Si precisa che la

manovra occupazionale per il triennio 2024/2026, è stata portata a completa realizzazione sul 2024; pertanto, è emersa, da parte dell'Amministrazione, la improcrastinabile esigenza di anticipare all'annualità 2024 la previsione di assunzione, già approvata per l'annualità 2025, per n. 2 dirigenti amministrativi e n. 2 assistenti sociali, tanto al fine di garantire l'operatività **dall'1.1.2025**.

RILEVATO che per le predette assunzioni, non sono che una mera anticipazione temporale di assunzioni, già previste nell'annualità 2025, si ritiene di dover parimenti procedere ad approvare le variazioni al PIAO 2024-2026 – con specifico riferimento alla Sottosezione 3.3, concernente il Piano triennale del fabbisogno di personale 2024-2026;

SI DA ATTO che la Deliberazione di Giunta n. 199 del 27/03/2024, confluita nel PIAO 2024/2026, approvato con Deliberazioni di Giunta n. 214/2024 e n. 228 del 09/04/2024, con cui fra l'altro è stata predisposta detta programmazione del fabbisogno di personale 2024 – 2026;

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta n. **750 del 9/12/2024** di variazione del fabbisogno anno 2024, confluita nel PIAO 2024/2026.

Infine, si dà atto che le assunzioni di cui trattasi trovano spazio nel plafond assunzionale, così come determinato nel rispetto del Decreto D.M. 17 marzo 2020.

VISTI

- l'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 che 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. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto - legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, come da testo definitivo, che viene di seguito riportato: "2. "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 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. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle 'unioni dei comuni' ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. 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 superiore 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. (...omissis...)";

- Il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, 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, nonché 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;
- L. 80/2021 secondo il quale «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 ... entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione»;
- il Decreto 30.06.2022 n° 132 della Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica «Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione»;
- il principio contabile n° 4/1 dell'armonizzazione contabile in forza del quale «la programmazione delle risorse finanziarie per tutti gli anni previsti dal DUP, da destinare ai fabbisogni di personale è determinata sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi. La programmazione di tali risorse finanziarie costituisce il presupposto necessario per la formulazione delle previsioni della spesa di personale del bilancio di previsione e per la predisposizione e l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito della

sezione Organizzazione e Capitale umano del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113»;

- le «Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche» del 22.07.2022;
- In coerenza con le disposizioni recentemente introdotte dalla riforma del pubblico impiego, sono qui di seguito illustrate le disponibilità finanziarie, le scelte occupazionali e gli impatti sul bilancio e sui principali vincoli di finanza pubblica relativi alla spesa di personale per il triennio 2024/2026;

ENTRATE (art.2, co.1, lett.B D.M.17/03/2020)		Totale
A	Entrate Rendiconto 2021 (accertamenti)	€ 380.270.756,17
B	Entrate Rendiconto 2022 (accertamenti)	€ 388.397.105,55
C	Entrate Rendiconto 2023 (accertamenti)	€ 433.276.516,79
D	Totale Entrate Triennio	€ 1.201.944.378,51
E	Media entrate accertamenti Rendiconti 2021/2023 (= D/3)	€ 400.648.126,17
F	Fondo crediti di dubbia esigibilità assestato bilancio previsione (FCDE)	€ 38.080.860,41
G	Valore entrate per calcolo limiti (=E- F)	€ 362.567.265,76
USCITE (art.2, co.1, lett. A D.M.17/03/2020)		
H	Impegni competenza 2018 macro aggregati – BDAP al netto IRAP*	€ 76.189.234,39
I	Impegni competenza 2023 macro aggregati – BDAP al netto IRAP*	€ 83.364.704,50
	PERCENTUALE ART. 4 DM 17/3/20 (=I/G)	22,99%

ATTESO che la nuova normativa segna un cambiamento nelle assunzioni da parte dei Comuni mediante il superamento della logica del c.d. turn-over – come meglio precisato nella circolare della Funzione Pubblica n.1374 dell'8 giugno 2020 – in un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale. Si tratta, dunque, di una diversa regola assunzionale con la quale viene indirettamente sollecitata la cura dell'Ente nella riscossione delle entrate e la definizione, con modalità accurate, del FCDE;

VERIFICATO, in base a quanto accertato dalla Direzione proponente, che il Comune di Bari si colloca al di sotto del valore soglia del **28,80%** ex art. 4 co.2 del citato DM 17/03/2020 (Comuni virtuosi), nonché del disposto di cui al successivo art. 5 co. 2 che individua l'incremento percentuale annuo massimo, nel quinquennio 2020-2024, della spesa. Inoltre, ai sensi dell'art. 5 del D.M. su menzionato, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'articolo 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'articolo 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente tabella, 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 e del valore soglia di cui all'articolo 4 comma 1:esa del personale rispetto a quella registrata nell'anno 2018 di € 76.189.234,39.

Inoltre, ai sensi dell'art. 5 del D.M. su menzionato, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'articolo 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'articolo 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente tabella, 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 e del valore soglia di cui all'articolo 4 comma 1:

Spesa anno 2018	Annualità	% incremento max	Val incremento/anno	Valore max spesa/anno
€ 76.189.234,39	2024	10%	€ 7.618.923,44	€ 83.808.157,83

Il costo delle nuove assunzioni, a tempo indeterminato ed a tempo pieno, costituisce **anticipazione rispetto alla previsione**, già contenuta nella programmazione dell'anno 2025 e si attesta, su base annua, in **€uro 164.705,25**, di cui:

1	Dirigente Amministrativo	Scorrimento Graduatoria	€	64.201,99	
1	Dirigente Amministrativo	Scorrimento Graduatoria	€	27.900,72	(*)
1	Assistente Sociale	Utilizzo Graduatoria altri Enti	€	36.301,27	
1	Assistente Sociale	Utilizzo Graduatoria altri Enti	€	36.301,27	
Totale annuo			€	164.705,25	

*La differenza è correlata alla circostanza che il Dirigente è già
(*) funzionario con POEQ, dipendente dell'Ente pertanto l'importo è solo il differenziale.*

VA RILEVATO, che per gli Enti Locali l'art. 1, commi 557 e segg. della Legge Finanziaria 2007 (Legge n. 27 del dicembre 2006 n. 297) contiene la disciplina vincolistica in materia di spesa di personale, prevedendo, in particolare, al comma 557 quater, "che a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio alla data di entrata in vigore della legge di modifica (triennio 2011-2013), come sotto rappresentato:

SPESA DEL PERSONALE	2011	2012	2013	MEDIA
	€ 69.670.269,78	€ 67.943.014,94	€ 67.942.633,29	€ 68.518.639,34

La Direzione proponente ha verificato dalla Relazione dell'organo di revisione al rendiconto per l'esercizio finanziario 2023, approvato con deliberazione del Consiglio

Comunale n° 56 del 15/06/2024, **che la spesa di personale riferita all'anno 2023** (pari ad **euro 65.654.136,95**) rientra nei limiti previsti dall'art. 1, comma 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, e risulta, pertanto, rispettato il parametro di cui sopra;

-che le sopraggiunte esigenze assunzionali, rappresentate in questo atto e riproporzionate alle risorse necessarie al reclutamento per l'annualità 2024, risultano **compatibili con la spesa potenziale massima di € 83.808.157,73.**

Va dato atto, altresì, che rispetto alle economie relative ai cessati e ai cessandi nelle annualità 2024, 2025 e 2026 come risultanti dagli atti della Ripartizione Personale e come tali inseriti nella programmazione come qui di seguito riportate:

CESSAZIONI PREVISTE	2024	2025	2026
	€ 1.530.406,43	€ 1.215.249,61	€ 1.215.331,35

si è registrato un incremento per l'annualità 2024 rispetto alle previsioni che genera una ulteriore economia che si attesta 1.592.411,85.

- **DATO ATTO CHE** sulla base di quanto attestato dalla Direzione proponente rispetta i vigenti vincoli generali in materia di contenimento della spesa di personale, essendo la presente programmazione dei fabbisogni contenuta nei limiti della spesa di personale ex art. 1 comma 557 L. 296/2006 e nei limiti di cui al DM 17.03.2020;

DATO ATTO CHE:

- la Direzione proponente ha verificato, che la presente rimodulazione rispetta i vigenti vincoli generali in materia di contenimento della spesa di personale, come previsto dalla normativa vigente, (art. 1, comma 557 e successivi della legge 27 dicembre 2006, n. 296), relativamente alla spesa media del triennio di rilevanza 2011-2013 che per il Comune di Bari risponde ad **€ 68.518.639,94**;
- inoltre, la rimodulazione del Piano proposta con il presente atto rispetta il limite di spesa 2024 di cui all'art. 5 del DM 17/2020 pari ad **€ 83.808.157,73** ed assicura il rispetto pluriennale dell'equilibrio di Bilancio dell'Ente.
- non versa in condizioni deficitarie o di dissesto;
- ha adempiuto all'obbligo di invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196.
- con deliberazione n. 95 del 22-02-2024 la Giunta Comunale ha attestato che l'Ente non ha personale in soprannumero rispetto alla dotazione organica né in eccedenza rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria.
- Visto il parere favorevole di regolarità tecnica espresso in data **13/12/2024** dal Direttore della Ripartizione Personale;
- Visto il parere favorevole di regolarità contabile espresso in data **13/12/2024** dal Direttore delle Risorse Finanziarie, di cui il Collegio ne condivide le prescrizioni in esso contenute;
- Vista la scheda di consulenza tecnico giuridica del **16/12/2024**, con la quale il Segretario Generale ha espresso parere positivo in ordine alla regolarità dell'azione amministrativa connessa alla presente proposta di deliberazione di Giunta Comunale.

Tutto ciò premesso e considerato, limitatamente alle proprie competenze,

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

alla proposta di deliberazione della Giunta Comunale n. **2024/090/00060** e assevera il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

Raccomanda

la **costante verifica** sul rispetto pluriennale dell'**equilibrio di bilancio** nei casi in cui l'Ente dovesse impiegare le facoltà incrementalì di cui all'art. 5 del DM 17.03.2020 ed in generale il **rispetto tassativo** di quanto previsto dal medesimo Decreto Interministeriale in tema di assunzioni. Il presente parere viene letto, confermato e sottoscritto digitalmente.

Il Collegio dei Revisori dei Conti

Dott.ssa Anna Maria Accogli

Dott. Antonio S. Sabatino

Dott. Cosimo D. Latorre



Ripartizione Personale

SCHEMA DI CONSULENZA TECNICO GIURIDICA DEL SEGRETARIO GENERALE

N. 2024/00782

del 17 DICEMBRE 2024

**OGGETTO: VARIAZIONE PIAO 2024-2026 MEDIANTE MODIFICA DELLA SOTTO
SEZIONE 3.3. "ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO" CONCERNENTE IL
PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2024-2026**

TIPO PROPOSTA G.M.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA: Positivo ---

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE: Positivo Preso atto delle ulteriori esigenze dell'amministrazione nell'esercizio dei poteri di indirizzo ad essa riservati sulla scorta dell'istruttoria e del parere favorevole di regolarità tecnica del dirigente proponente attestante tra l'altro ex art.147-bis del Tuel la preventiva verifica in ordine alla regolarità e correttezza dell'azione amministrativa anche con riferimento all'asserito rispetto dell'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006 n. 296 e dell'art. 5 del DM 17/2020 _ si esprime parere favorevole in ordine ai riflessi sul bilancio dell'ente nei limiti della programmazione delle risorse finanziarie destinati a fabbisogni del personale decise nel vigente bilancio di previsione 2024/2026 e delle economie di spesa da cessazioni effettivamente realizzate da mitigarsi con gli effetti derivanti dai maggiori oneri per rinnovi contrattuali e conseguentemente in coerenza con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art.19 comma 8 della Legge 448/2001 e dell'art.1 comma 557 della Legge n.296/2006. Il presente parere al fine di assicurare l'effettiva sostenibilità dei riflessi sul bilancio dell'Ente e il rispetto anche a consuntivo dell'equilibrio pluriennale di Bilancio è reso in termini favorevoli rispetto agli effetti sul bilancio comunale anche nel presupposto che sia assicurato a cura della Direzione proponente preventivamente all'adozione di ciascun susseguente provvedimento (determinazioni dirigenziale) di assunzione e immissione in servizio: 1) la verifica in ordine alla compatibilità degli stessi con le previsioni di spesa assestate contenute in ciascuna annualità del Bilancio di Previsione di riferimento come ridotte per effetto dei maggiori oneri per rinnovi contrattuali maturati e maturandi _ nonché con i vincoli di finanza pubblica di volta in volta vigenti in materia di personale e reclutamento 2) la verifica per i reclutamenti a valere su trasferimenti correnti da parte di Enti Terzi in ordine alla compatibilità degli stessi con le specifiche previsioni di entrata e spesa assestate contenute in ciascuna annualità del Bilancio di Previsione di riferimento approvato e dei correlati strumenti di programmazione operativa nonché dell'accertata utilizzabilità a cura della direzione proponente dei medesimi trasferimenti 3) la sussistenza di effettive esigenze di funzionalità e ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi e il

conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa efficienza economicità e qualità dei servizi ai cittadini 4) una graduale riduzione delle facoltà assunzionali negli esercizi in cui l'Ente è chiamato a sopportare spese di personale non ripetitive (ad esempio spese per consultazioni elettorali) 5) la costante verifica infrannuale sul rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio ed in generale il rispetto di quanto previsto dal DM 17.03.2020 e dall'art. 9 comma 1- quinquies del D.L. 24 giugno 2016 n. 113

COLLABORAZIONE ED ASSISTENZA GIURIDICA-AMMINISTRATIVA DEL
SEGRETARIO GENERALE AI SENSI DELL'ART. 97 LETT. D DEL T.U.E.L.

ANNOTAZIONI :

Positivo Parere favorevole in ordine alla regolarità dell'azione amministrativa connessa alla presente proposta di deliberazione e sulla base dei pareri di regolarità tecnico e contabile così come espressi ai sensi degli artt. 49 e 147 bis del TUEL e dell'art. 42 del vigente regolamento di contabilità.

Bari, 16/12/2024

IL SEGRETARIO GENERALE

Donato Susca

OGGETTO: VARIAZIONE PIAO 2024-2026 MEDIANTE MODIFICA DELLA SOTTO SEZIONE 3.3. "ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO" CONCERNENTE IL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2024-2026

PARERI ESPRESSI, AI SENSI E PER GLI EFFETTI DELL'ART. 49 DLGS 267 DEL 18.8.2000 – T.U.E.L. SULLA ALLEGATA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE:

1) Parere di regolarità tecnica:

Positivo

Bari, li 13/12/2024

Il Responsabile

Pierina Nardulli

2) Visto Responsabile Procedimento Ragioneria:

Positivo

Preso atto delle ulteriori esigenze dell'amministrazione nell'esercizio dei poteri di indirizzo ad essa riservati sulla scorta dell'istruttoria e del parere favorevole di regolarità tecnica del dirigente proponente attestante tra l'altro ex art.147-bis del Tuel la preventiva verifica in ordine alla regolarità e correttezza dell'azione amministrativa anche con riferimento all'asserito rispetto dell'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006 n. 296 e dell'art. 5 del DM 17/2020 _ si esprime parere favorevole in ordine ai riflessi sul bilancio dell'ente nei limiti della programmazione delle risorse finanziarie destinati a fabbisogni del personale decise nel vigente bilancio di previsione 2024/2026 e delle economie di spesa da cessazioni effettivamente realizzate da mitigarsi con gli effetti derivanti dai maggiori oneri per rinnovi contrattuali e conseguentemente in coerenza con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art.19 comma 8 della Legge 448/2001 e dell'art.1 comma 557 della Legge n.296/2006. Il presente parere al fine di assicurare l'effettiva sostenibilità dei riflessi sul bilancio dell'Ente e il rispetto anche a consuntivo dell'equilibrio pluriennale di Bilancio è reso in termini favorevoli rispetto agli effetti sul bilancio comunale anche nel presupposto che sia assicurato a cura della Direzione proponente preventivamente all'adozione di ciascun susseguente provvedimento (determinazioni dirigenziale) di assunzione e immissione in servizio: 1) la verifica in ordine alla compatibilità degli stessi con le previsioni di spesa assestate contenute in ciascuna annualità del Bilancio di Previsione di riferimento come ridotte per effetto dei maggiori oneri per rinnovi contrattuali maturati e maturandi _ nonchè con i vincoli di finanza pubblica di volta in volta vigenti in materia di personale e reclutamento 2) la verifica per i reclutamenti a valere su trasferimenti correnti da parte di Enti Terzi in ordine alla compatibilità degli stessi con le specifiche previsioni di entrata e spesa assestate contenute in ciascuna annualità del Bilancio di Previsione di riferimento approvato e dei correlati strumenti di programmazione operativa nonché dell'accertata utilizzabilità a cura della direzione proponente dei medesimi trasferimenti 3) la sussistenza di effettive esigenze di funzionalità e ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi e il conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa efficienza economicità e qualità dei servizi ai cittadini 4) una graduale riduzione delle facoltà assunzionali negli esercizi in cui l'Ente è chiamato a sopportare spese di personale non ripetitive (ad esempio spese per consultazioni elettorali) 5) la costante verifica infrannuale sul rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio ed in generale il rispetto di quanto previsto dal DM 17.03.2020 e dall'art. 9 comma 1- quinques del D.L. 24 giugno 2016 n. 113

Bari, li 13/12/2024

Il Responsabile procedimento di Ragioneria
Giuseppe Ninni

3) Parere di regolarità contabile:

Preso atto delle ulteriori esigenze dell'amministrazione nell'esercizio dei poteri di indirizzo ad essa riservati sulla scorta dell'istruttoria e del parere favorevole di regolarità tecnica del dirigente proponente attestante tra l'altro ex art.147-bis del Tuel la preventiva verifica in ordine alla regolarità e correttezza dell'azione amministrativa anche con riferimento all'asserito rispetto dell'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006 n. 296 e dell'art. 5 del DM 17/2020 _ si esprime parere favorevole in ordine ai riflessi sul bilancio dell'ente nei limiti della programmazione delle risorse finanziarie destinati a fabbisogni del personale decise nel vigente bilancio di previsione 2024/2026 e delle economie di spesa da cessazioni effettivamente realizzate da mitigarsi con gli effetti derivanti dai maggiori oneri per rinnovi contrattuali e conseguentemente in coerenza con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art.19 comma 8 della Legge 448/2001 e dell'art.1 comma 557 della Legge n.296/2006. Il presente parere al fine di assicurare l'effettiva sostenibilità dei riflessi sul bilancio dell'Ente e il rispetto anche a consuntivo dell'equilibrio pluriennale di Bilancio è reso in termini favorevoli rispetto agli effetti sul bilancio comunale anche nel presupposto che sia assicurato a cura della Direzione proponente preventivamente all'adozione di ciascun susseguente provvedimento (determinazioni dirigenziale) di assunzione e immissione in servizio: 1) la verifica in ordine alla compatibilità degli stessi con le previsioni di spesa assestate contenute in ciascuna annualità del Bilancio di Previsione di riferimento come ridotte per effetto dei maggiori oneri per rinnovi contrattuali maturati e maturandi _ nonché con i vincoli di finanza pubblica di volta in volta vigenti in materia di personale e reclutamento 2) la verifica per i reclutamenti a valere su trasferimenti correnti da parte di Enti Terzi in ordine alla compatibilità degli stessi con le specifiche previsioni di entrata e spesa assestate contenute in ciascuna annualità del Bilancio di Previsione di riferimento approvato e dei correlati strumenti di programmazione operativa nonché dell'accertata utilizzabilità a cura della direzione proponente dei medesimi trasferimenti 3) la sussistenza di effettive esigenze di funzionalità e ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi e il conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa efficienza economicità e qualità dei servizi ai cittadini 4) una graduale riduzione delle facoltà assunzionali negli esercizi in cui l'Ente è chiamato a sopportare spese di personale non ripetitive (ad esempio spese per consultazioni elettorali) 5) la costante verifica infrannuale sul rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio ed in generale il rispetto di quanto previsto dal DM 17.03.2020 e dall'art. 9 comma 1- quinquies del D.L. 24 giugno 2016 n. 113

Bari, li 13/12/2024

Il Direttore di Ragioneria
Giuseppe Ninni

Aspetti contabili Spesa

N.	ANNO BILANCIO	ANNO GESTIONE	CAPITOLO	CENTRO DI COSTO	IMPORTO	EURO	N. LIQUIDAZIONE	N. IMPEGNO	N. SUBIMPEGNO
1	2024	---	---	090	318.913.834	164.705,25	---	---	---
					318.913.834,00	164.705,25			

Il presente verbale viene sottoscritto nei modi di legge:

IL PRESIDENTE
F.to

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Donato Susca

Si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio on line del Comune dal 17/12/2024 e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi.

Il Segretario Generale
Donato Susca

Bari, 17/12/2024

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Su relazione dell'incaricato si certifica che la presente delibera è stata pubblicata all'Albo Pretorio on line del Comune di Bari dal 17/12/2024 al 31/12/2024.

L'incaricato

Bari,

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva per decorrenza dei termini di pubblicazione di cui all'art. 134 TUEL.

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del d.lgs n.82/2005, del t.u. n. 445/2000 e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa; il documento informatico è memorizzato digitalmente ed è rintracciabile sul sito internet <http://albo.comune.bari.it/>