



**PROVINCIA DI  
BARLETTA – ANDRIA - TRANI**

**VERIFICA ECCEDENZE DEL  
PERSONALE E PIANIFICAZIONE DEL  
FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL  
TRIENNIO 2024/2026 E  
CORRISPONDENTE PIANO ANNUALE  
DELLE ASSUNZIONI – ANNO 2024**



## 1. Premesse

Ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'art. 4 del D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica è il *"Piano triennale del fabbisogno di personale"*.

Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane.

L'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", il cosiddetto "[Decreto Reclutamento](#)" convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto un nuovo adempimento per le pubbliche amministrazioni, il PIAO, Piano integrato di attività e organizzazione.

L'articolo 1 del DPR n. 81, pubblicato [sulla Gazzetta Ufficiale n. 151/2022](#) del 30 giugno 2022 individua i documenti assorbiti dal PIAO:

- Piano dei Fabbisogni di Personale (PFP) e Piano delle azioni concrete (PAC);
- Piano per Razionalizzare l'utilizzo delle Dotazioni Strumentali (PRSD);
- Piano della Performance (PdP);
- Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PPCT);
- Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA);
- Piano di Azioni Positive (PAP).

Il Piano triennale del fabbisogno di personale, quindi:

- \_ è uno strumento di programmazione dell'Ente;
- \_ è il presupposto per procedere a nuove assunzioni;
- \_ è soggetto ad aggiornamento;
- \_ ridefinisce la dotazione organica dell'Ente.

Con D.M. del 08/05/2018 sono state approvate le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche", volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione del PTFP, che prevedono che esso debba svilupparsi nel rispetto dei vincoli finanziari vigenti e in maniera coerente con il ciclo della programmazione finanziaria dell'Ente,



in armonia con gli obiettivi generali che identificano le priorità strategiche dell'ente e con gli obiettivi specifici individuati con cadenza triennale. Il piano di fabbisogno del personale deve svilupparsi in una prospettiva triennale, ma viene adottato annualmente e la relativa definizione richiede approfondimenti e verifiche preventive anche in relazione alle proposte e segnalazioni della Dirigenza, come stabilito dall'art. 16, comma 1 lett. a-bis) del D.Lgs. n. 165/2001.

Per la definizione del PTFP le linee di indirizzo suggeriscono una attenta attività di analisi “quantitativa” anche con riferimento ai cd. fabbisogni standard e “qualitativa”, cioè riferita a tipologie di professioni e competenze maggiormente rispondenti alle esigenze di ogni Amministrazione. In questa ottica il concetto di “dotazione organica”, costituita dal personale in servizio e da quello di cui si prevede l'assunzione nel PTFP, si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima che non può essere valicata e che deve rispettare i tetti previsti dalla normativa vigente per l'ente considerato; all'interno dei tetti citati, la declinazione delle categorie, profili e professionalità trova la sua definizione nel PTFP triennale ed annuale.

In ultimo, in data 16.09.2022 il Dipartimento della Funzione Pubblica ha adottato le *“Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche”*, sottolineando l'importanza delle competenze dei dipendenti pubblici, e della loro identificazione e rilevazione, alla base anche della ridefinizione della dimensione qualitativa del concetto stesso di “fabbisogno di personale” per come è ora delineato dall'impianto normativo del decreto legislativo n. 165 del 2001, che lo identifica come l'insieme delle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione, con particolare riferimento all'insieme di conoscenze, competenze, capacità e attitudini del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della PA.

Al fine di adeguare la disciplina del DUP all'articolo 6 del decreto-legge n. 80/2022, che ha inserito il Piano dei fabbisogni di personale nel PIAO, la Commissione Arconet ha predisposto lo schema del DM, di aggiornamento dell'allegato 4/1 al d.lgs. n. 118 del 2011, per prevedere che la Parte 2 della Sezione Operativa del DUP (SeO) definisce, per ciascuno degli esercizi previsti nel DUP, le risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale, determinate sulla base della spesa per il personale in servizio e nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi.

## **2. Contesto normativo di riferimento, vincoli assunzionali e individuazione della capacità assunzionale.**

Come noto, negli ultimi anni la Provincia è stata interessata da una disciplina speciale particolarmente restrittiva che ha di fatto impedito assunzioni di personale a qualsiasi titolo: ci si riferisce in particolare



alle disposizioni di cui all'art. 1 commi 420 e 421 della legge 23 dicembre 2014, n. 190 che avevano introdotto il divieto di procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, anche nell'ambito di procedure di mobilità (c.420) e imposto una riduzione della dotazione organica nella misura del 50% in rapporto alla spesa del personale di ruolo alla data di entrata in vigore della legge 7 aprile 2014, n. 56 (c.421).

Successivamente con l'art.1 comma 845 della legge 27 dicembre 2017, n. 205 (Legge di Bilancio 2018), è stato consentito alle Province di procedere ad assunzioni a tempo indeterminato di personale, per un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% di quella relativa al personale cessato nell'anno precedente se l'importo delle spese complessive di personale (al lordo di oneri riflessi a carico delle amministrazioni) non supera il 20% delle entrate correnti.

Nel 2018, con legge 145/2018, sono state ampliate le professionalità per le quali era consentita l'assunzione, aggiungendo a quelle da destinarsi prioritariamente alle attività in materia di viabilità e di edilizia scolastica, anche le figure ad alto contenuto tecnico professionale di ingegneri, architetti, geometri, tecnici della sicurezza ed esperti in contrattualistica pubblica e in appalti pubblici.

Nel 2019 l'art. 17, c. 1 bis, del D.L. n. 162 del 30 dicembre 2019 in materia di personale delle Province e delle Città Metropolitane ha introdotto una nuova disciplina, di tenore analogo a quella dettata per i Comuni prevedendo che: *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, le province e le città metropolitane 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 della presente disposizione sono individuati 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 le province e le città metropolitane che si collocano al di sotto del predetto valore soglia”.*

Contestualmente la stessa disposizione ha abrogato il comma 421 della legge 190/2014, cassando quindi il limite di spesa legato alla percentuale in riduzione (del 50%) della spesa di personale di ruolo alla data di entrata in vigore della legge 7 aprile 2014, n. 56 e precisato che, fermo restando quanto previsto dal comma 1-bis, le province possono avvalersi di personale a tempo determinato nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

In tale contesto:



- l'art. 14-bis del D.L. 4/2019 “Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni” ha introdotto modifiche al D.L. 90/2014, art. 3, comma 5, prevedendo per gli enti locali che a decorrere dall'anno 2014 è consentito *“l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente”*, anziché solo al triennio precedente.

- in virtù del comma 5-sexies dell'art. 3 del D.L. 90/2014, introdotto dal DL 4/2019 conv. In L.26/2019 *“per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over.*

Nel corso del 2020 infine, con il comma 3-septies dell'art.56 della Legge 126/2020 di conv. del DL 104/2020 è stato disposto che *“A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente.* Le spese di personale e le corrispondenti entrate per le funzioni delegate negli anni precedenti al 2021 non possono essere, pertanto, nettizzate nel calcolo delle capacità di assunzione.

Successivamente, l'art. 33, comma 1-bis del D.L. n. 34/2019 ed il conseguente decreto interministeriale attuativo dell'11/01/2022 hanno introdotto, a decorrere dal 01/01/2022, un nuovo regime sulla determinazione della capacità assunzionale delle Province basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti: la Provincia di Barletta-Andria-Trani rientra tra gli enti con un'incidenza di spesa di personale sulle entrate correnti (al netto del FCDE) posizionata al di sotto del valore soglia, pari quest'ultimo al 19,10% (in base alla relativa fascia demografica, corrispondente a 350.000 – 449.999 abitanti) e nello specifico, con riferimento alla spesa di personale anno 2020 e alla media delle entrate correnti del triennio 2018 – 2020, tale rapporto risulta pari a 8,90%. A seguito dell'approvazione del rendiconto 2021, si è reso necessario fare riferimento alla media entrate correnti del triennio 2019/2020/2021 e spesa personale registrata da rendiconto 2021, come da prospetto trasmesso brevi manu in data 18.11.2022 e allegato alla nota prot. n. 27736 del 14.12.2022, dal Dirigente del Settore Finanziario: la Provincia di Barletta-Andria-Trani rientra tra gli enti con un'incidenza di spesa di personale sulle entrate correnti (al netto del FCDE) posizionata al di sotto



del valore soglia, pari quest'ultimo al 19,10% (in base alla relativa fascia demografica, corrispondente a 350.000 – 449.999 abitanti) e nello specifico, con riferimento alla spesa di personale anno 2021 e alla media delle entrate correnti del triennio 2019-2021, tale rapporto risulta pari a 9,23%.

A seguito dell'approvazione del Rendiconto della Gestione 2022 e relazione sulla gestione ex art.151 comma 6 del d.lgs. n.267/2000, con D.C.P. n. 28 del 30.06.2023, si è preso come riferimento la media delle entrate correnti del triennio 2020/2021/2022 e la spesa di personale registrata da rendiconto 2022, come da prospetto trasmesso brevi manu in data 28.06.2023 dal Dirigente del Settore Finanziario: la Provincia di Barletta-Andria-Trani rientra tra gli enti con un'incidenza di spesa di personale sulle entrate correnti (al netto del FCDE) posizionata al di sotto del valore soglia, pari quest'ultimo al 19,10% (in base alla relativa fascia demografica, corrispondente a 350.000 – 449.999 abitanti) e nello specifico, con riferimento alla spesa di personale anno 2022 e alla media delle entrate correnti del triennio 2020/2022 (30.207.043,18), tale rapporto risulta pari a 12,11%.

Come indicato all'art. 4, comma 3 di detto decreto interministeriale, alle Province che si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato, fino al raggiungimento del valore soglia che, con riferimento alla Provincia di Barletta-Andria-Trani, è computabile come di seguito rappresentato:

<b>DESCRIZIONE SPESA</b>	<b>IMPORTI</b>	<b>RIFERIMENTO DECRETO INTERMINISTERIALE</b>
<b>SPESA PERSONALE ANNO 2022</b>	<b>€ 3.659.050,38</b>	<b>art. 4, comma 3</b>
<b>SPESA MASSIMA DI PERSONALE (valore soglia art. 4, comma 1 del decreto interministeriale)</b>	<b>€ 5.769.545,24</b>	
<b>INCREMENTO MASSIMO SPESA PERSONALE</b>	<b>€ 2.110.494,86</b>	

Fino al 2024 tale potenzialità espansiva della spesa potrà esplicare i suoi effetti gradualmente, secondo incrementi massimi annuali determinati in misura percentuale rispetto alla spesa di personale registrata nell'anno 2019 (indicati all'articolo 5 del medesimo decreto interministeriale) e fermo restando il rispetto del valore soglia:



<b>% MAX INCREMENTO ANNUO SPESA PERSONALE (RISPETTO ALLA SPESA ANNO 2019)</b>	<b>ANNO 2022</b>	<b>ANNO 2023</b>	<b>ANNO 2024</b>
	<b>22%</b>	<b>24%</b>	<b>25%</b>
<b>SPESA PERSONALE ANNO 2019</b>	<b>€ 3.354.616,34</b>		
<b>INCREMENTO ANNUO MASSIMO SPESA PERSONALE</b>	<b>€ 738.015,69</b>	<b>€ 805.107,92</b>	<b>€ 838.654,08</b>
<b>SPESA PERSONALE ANNO 2019 + INCREMENTO ANNUO MASSIMO SPESA DI PERSONALE</b>	<b>€ 4.092.632,03</b>	<b>€ 4.159.724,26</b>	<b>€ 4.193.270,42</b>
<b>LIMITE MASSIMO SPESA DI PERSONALE</b>	<b>€ 5.769.545,24</b>	<b>€ 5.769.545,24</b>	<b>€ 5.769.545,24</b>

Pertanto, nelle tre annualità il limite annuo massimo di spesa è inferiore al valore soglia, potendo incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2019, in misura non superiore al 22% nel 2022, al 24% nel 2023 e al 25% nel 2024, fermo restando, per il periodo 2022-2024, la possibilità di utilizzare le facoltà assunzionali residue antecedenti al 2022 se più favorevoli rispetto alle facoltà assunzionali connesse ai suddetti incrementi percentuali.

L'Ente ha utilizzato il criterio dei resti assunzionali antecedenti (anni 2017/2021), calcolati sui cessati 2016/2021 al 2022, cd. "resti assunzionali", corrispondenti ad **€ 1.102.769,14**, come di seguito indicate, ricalcolate in base al principio di omogeneità dei dati e comprensive delle assunzioni già programmate nell'anno 2020 (esclusi i resti assunzionali degli anni 2015 e 2016, calcolati sui cessati 2014/2015, presenti nelle succitate assunzioni), per le quali si è disposto, giusta deliberazione di Presidente n. 43 del 04.07.2022, l'annullamento in autotutela.

La spesa dei cessati e la spesa per nuove assunzioni è stata calcolata sul valore del tabellare di accesso previsto dal CCNL del 16.11.2022, per il personale di comparto e dal CCNL del 17.12.2020 per il



personale dirigente: se la capacità assunzionale serve per stabilire il budget per le assunzioni dall'esterno e se dall'esterno si può assumere solo per le categorie di accesso A, B, B3, C, D e D3, applicando il principio dell'omogeneità, anche le cessazioni vanno valorizzate con tali valori di accesso, intendendo:

- a) Tabellare iniziale per le categorie di accesso, secondo il nuovo CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16.11.2022;
- b) Indennità Comparto quota a carico bilancio;
- c) Nuova indennità vacanza contrattuale;
- d) Irap e Oneri Riflessi.

Dal conteggio sono state escluse tutte le voci retributive in godimento al personale alla data della cessazione che risultano finanziate dal fondo del trattamento accessorio.

<b>RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2017/2021</b>	
2021 Capacità assunzionale personale = 100% delle cessazioni anno 2020 e anno 2021, resti assunzionali anni 2017/2021 (cessazioni 2016-2019)	
<b>RESTI ASSUNZIONALI 2017/2021</b>	
<b>ANNO 2021 Capacità assunzionale personale = 100% delle cessazioni anno 2020 e anno 2021</b>	<b>248.083,12 €</b>
<b>ANNO 2020 Capacità assunzionale personale= 100% delle cessazioni anno 2019</b>	<b>426.377,10 €</b>
<b>ANNO 2019 Capacità assunzionale personale= 100% delle cessazioni anno 2018</b>	<b>153.163,33 €</b>
<b>ANNO 2018 Capacità assunzionale personale= 100% delle cessazioni anno 2017</b>	<b>64.258,24 €</b>
<b>ANNO 2017 Capacità assunzionale personale= 100% delle cessazioni anno 2016</b>	<b>15.346,26 €</b>
<b>totale</b>	<b>1.102.769,14 €</b>

Le azioni di reclutamento previste nella presente programmazione del fabbisogno di personale 2024-2026, sono disposte nel rispetto del vincolo di sostenibilità finanziaria ex art. 33, comma 1-bis del D.L. n. 34/2019 e dei resti assunzionali antecedenti al 2022: la correlata previsione di spesa di personale per il medesimo triennio 2024-2026, pari ad € 4.972.627,88 per l'anno 2024, € 4.972.627,88 per l'anno 2025 ed € 4.972.627,88 per l'anno 2026, al lordo degli oneri e al netto di irap, escluse le spese per le assunzioni a tempo indeterminato e determinato non assoggettate al limite, in quanto etero finanziate (PNRR e PON GOVERNANCE), comprese le spese per i rinnovi contrattuali, è inferiore al suddetto limite massimo di spesa consentita, pari ad € 5.769.545,24.

### **3. Condizioni preliminari per poter procedere ad assunzioni di personale**

L'art. 1 comma 844 della legge 27 dicembre 2017, n. 205, prevede che, *“ferma restando la rideterminazione delle dotazioni organiche nei limiti di spesa di cui all'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014 n. 190, ai fini del ripristino delle capacità di assunzione, le città metropolitane e le province delle regioni a statuto ordinario definiscono un*





*piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge 7 aprile 2014, n. 56.*

Con specifico riferimento alle Province, pertanto, detto Piano di Riassetto Organizzativo costituisce presupposto e condizione indispensabile per il ripristino della capacità assunzionale. Questo Ente ha provveduto ad adottare il proprio Piano di Riassetto Organizzativo, ai sensi dell'articolo 1, comma 844, della legge di Bilancio 2018 n. 205/2017 approvato dal Consiglio Provinciale con deliberazione n. 24 del 29 agosto 2018.

Ciò premesso, gli ulteriori adempimenti preliminari per poter procedere ad assunzioni di personale nell'anno 2023 sono di seguito riassunti e acquisiti agli atti:

a) **Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero:** ai sensi dell'art. 33, comma 1, D. lgs. n. 165/2001, in mancanza dell'adempimento le amministrazioni non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, da tale ricognizione, come si evince nella parte 2 della sezione operativa del DUP, approvato con deliberazione di Consiglio Provinciale n. 15 del 19/04/2023, risulta che non vi sono situazioni di soprannumero né eccedenze di personale, compreso le figure dirigenziali, in relazione alle esigenze funzionali e alla situazione finanziaria;

b) **Approvazione del Piano triennale del fabbisogno del personale:** ai sensi dell'art. 6, comma 4 del D.lgs. 165/2001, in caso di mancata adozione di detto Piano triennale, le Amministrazioni non possono procedere all'assunzione del personale: si è proceduto all'aggiornamento del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale in argomento indicando le categorie, le aree e le famiglie professionali da assumere nel triennio 2024-2026 secondo le necessità dei singoli Settori/Servizi, in relazione alle Linee strategiche e agli obiettivi di Performance assegnati ai Dirigenti;

c) **Approvazione del Piano triennale delle Azioni Positive:** in carenza di tale requisito è fatto divieto di assumere nuovo personale, ai sensi dell'art. 48, co. 1 del d.lgs. 198/2006: con la Deliberazione del Presidente della Provincia n. 12 del 30.03.2023 è stato approvato il PIAO, che comprende il "Piano Triennale delle Azioni Positive 2023/2025, per la realizzazione delle Pari Opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini - D. Lgs. n. 198/2006" ed è in fase di approvazione l'aggiornamento dello stesso;

d) **Approvazione del documento programmatico triennale piano delle performance/ PEG,** ai sensi ai sensi dell'art. 169 del d.lgs. n. 267/2000 e dell'art. 10 del d.lgs. n. 150/2009: con Deliberazione n. 1 del 16.01.2024 è stato approvato il PIAO 2024 - Obiettivi 2024 - Assegnazione provvisoria delle risorse finanziarie ai dirigenti responsabili dei servizi ed indirizzi operativi in esercizio provvisorio anno 2024 ed



è in corso di approvazione il Piano delle Performance, quale parte integrante e sostanziale del presente PIAO, unitamente al PEG 2024/2026.

- e) **Corretti adempimenti in tema di approvazione del bilancio di previsione, del bilancio consuntivo e del bilancio consolidato, nonché dell'invio al sistema Bdap** entro il termine previsto dall'art. 9, comma 1-quinquies del D.L. 113/2016 convertito nella Legge 160/2016: questo Ente ha provveduto ad effettuare corretti adempimenti in tema di approvazione del bilancio di previsione, del bilancio consuntivo e del bilancio consolidato, nonché dell'invio al sistema Bdap entro il termine previsto dall'art. 9, comma 1 quinquies del D. L. n. 113/2016 convertito nella Legge n. 160/2016;
- f) **Non sussiste la condizione di cui all'art. 9 comma 3-bis D.L. n. 185/2008** (mancata certificazione di un credito nei confronti della p.a.);
- g) **Non risultare in stato di deficitarietà strutturale o di dissesto**: questo Ente non risulta in stato di deficitarietà strutturale né di dissesto;
- h) **Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013**, ai sensi dell'art. 1, commi 557, 557 bis, 557 quater, Legge 296/2006, rispetto alla spesa oggetto della presente programmazione: vi è il rispetto del contenimento della spesa del personale entro il tetto della spesa media del triennio 2011/2013, come di seguito evidenziato:



## Ricognizione Spese di Personale (MEDIA TRIENNIO 2011-2013) e individuazione limite di spesa anni 2024/2026

(art. 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater, L. 27 dicembre 2006, n. 296)

N.D.	Voce	Rif. al bilancio o normativo	spesa media ANNO 2011/2013	spesa previsionale ANNO 2024	spesa previsionale ANNO 2025	spesa previsionale ANNO 2026
1	Retribuzioni lorde personale a tempo indeterminato, compreso il segretario comunale	Int 01	€ 7.967.313,59	€ 3.121.508,33	€ 3.100.680,66	€ 3.100.680,66
2	Retribuzioni lorde personale a tempo determinato	Int 01		€ 131.340,67	€ 131.340,67	€ 131.340,67
3	Collaborazioni coordinate e continuative	Art.14, comma 2 L. n. 89/2014 e Art. 1, c. 557-bis,	€ 7.054,94	€	€	€
4	Altre spese per personale impiegato con forme flessibili di lavoro	L. 296/06	€	€ 79.729,21	€ 79.729,21	€ 79.729,21
5	Spese personale utilizzati in convenzione (quota parte di costi effettivamente sostenuti)		€	€ 25.325,97	€ 25.325,97	€ 25.325,97
6	Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando		€ 90.827,48	€ 68.901,89	€ 68.901,89	€ 68.901,89
7	Incarichi dirigenziali ex art. 110 TUEL	Art. 1, c. 557-bis, L. 296/06	€ 561.757,47	€ 91.127,92	€ 91.127,92	€ 91.127,92
8	Personale uffici di staff ex art. 90 TUEL	Circ. RGS 9/06	€ 135.840,58	€ 24.096,84	€ 24.096,84	€ 24.096,84
9	Oneri contributivi a carico ente		€ 2.468.529,24	€ 1.052.539,69	€ 1.046.208,08	€ 1.046.208,08
10	IRAP	Int 07	€ 718.138,92	€ 345.452,97	€ 344.282,62	€ 343.112,27
11	Oneri per lavoratori socialmente utili		€	€	€	€
12	Buoni pasto					
13	Assegno nucleo familiare					
14	Spese per equo indennizzo		€ 159.164,44	€ 68.891,68	€ 68.891,68	€ 68.891,68
15	Spese per soggetti utilizzati a vario titolo senza estinzione del rapporto di pubblico impiego in strutture e organismi variamente partecipati o comunque facenti capo all'ente (unioni, istituzioni, consorzi, ecc.)	Art. 1, c. 557-bis, L. 296/06	€ 31.898,71	€	€	€
16	Spese per la formazione e rimborsi per le missioni.....			€ 41.925,25	€ 41.925,25	€ 41.925,25
17	Incentivi per funzioni tecniche					
18	<b>TOTALE SPESE DI PERSONALE LORDE NEL TRIENNIO</b>		€ 12.140.525,37	€ 5.050.840,42	€ 5.022.510,79	€ 5.021.340,44

### A DETRARRE

N.D.	Voce	Rif. al bilancio o normativo	Spesa da detrarre ANNO 2011/2013	Spesa da detrarre ANNO 2024	Spesa da detrarre ANNO 2025	Spesa da detrarre ANNO 2026
19	Spese per straordinario elettorale a carico di altre amministrazioni		€	€	€	€
20	Spese sostenute per categorie protette ex Legge n. 68/1999 (solo quota d'obbligo)	Circ. RGS 9/06	€ 303.139,07	€ 150.950,33	€ 150.950,33	€ 150.950,33
21	Spese per contratti di formazione e lavoro prorogati per espressa previsione di legge		€	€	€	€
22	Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati	Circ. RGS 9/06	€	€ 72.002,00	€ 72.002,00	€ 72.002,00
23	Spese per il personale trasferito dalla regione per l'esercizio di funzioni delegate		€ 97.923,00	€ 150.000,00	€ 150.000,00	€ 150.000,00
25	Oneri dei rinnovi contrattuali	Art. 1, c. 557, L. 296/06	€	€ 121.374,00	€ 121.374,00	€ 121.374,00
26	Diritti di rogito segretario, incentivi di progettazione, incentivi recupero evasione ICI		€ 166.249,60	€	€	€
27	Spese per la formazione	Circ. RGS 9/06		€ 41.925,25	€ 41.925,25	€ 41.925,25
28	Spese per missioni	Circ. RGS 9/06	€ 54.992,27	€	€	€
29	Spese per il personale comandato o utilizzato in convenzione da altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso a carico dell'ente utilizzabile		€ 144.746,16	€ 40.019,64	€ 16.681,71	€ 16.681,71
30	Spese personale stagionale finanziato con quote di proventi per violazioni al C.d.S.		€	€	€	€
31	<b>TOTALE SPESE ESCLUSE</b>		€ 767.050,10	€ 576.271,22	€ 552.933,29	€ 552.933,29
32	<b>SPESA DI PERSONALE MEDIA TRIENNIO 2011-2013 - LIMITE 2024/2026</b>		€ 11.373.475,27	€ 4.474.569,20	€ 4.469.577,50	€ 4.468.407,15



## **5. Dotazione organica e situazione del personale**

La dotazione organica della Provincia ha subito importanti riduzioni di personale a seguito dell'applicazione prima delle norme previste dall'art. 1, comma 421 legge 190/2014 e in seguito dal blocco delle assunzioni. Con l'entrata in vigore degli articoli 6 e seguenti del D.lgs. n. 165/2001, come modificati dal D.lgs. n. 75/2017, sono cambiate le regole e le prospettive per la redazione del piano dei fabbisogni di personale delle pubbliche amministrazioni.

La dotazione organica non è più un elenco astratto di posti, ma risulta essere il prodotto del piano dei fabbisogni a sua volta derivato dai programmi strategici dell'Ente.

Il cambio di prospettiva è funzionale a rendere l'organizzazione più flessibile ai bisogni reali della comunità amministrata, evitando rigidità del passato.

In attuazione della disciplina già menzionata, con il Decreto 8/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/07/2018 e le "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche", in data 16.09.2022.

Si precisa, in relazione al rispetto del valore finanziario, che l'art. 17 del D.L. n. 162 del 30 dicembre 2019 ha abrogato l'articolo 1, comma 421, della legge n. 190/2014 (per cui l'Ente non è più tenuto al rispetto del limite della dotazione organica rideterminata al 50%).

I valori finanziari della dotazione organica dell'Ente sono determinati in funzione dei valori economici espressi dal CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 17 dicembre 2020, per il personale dirigente e il 16 novembre 2022, per il personale non dirigente.

La dotazione organica dell'Ente è individuata attualmente dalla tabella sottostante, comprensiva del personale presente in servizio e del personale assumibile, in base alla programmazione di fabbisogno del personale anni 2024/2026, comprensiva della nuova classificazione dei profili professionali dettata dal CCNL 2019/2021 Funzioni Locali, entrata in vigore dal 1° aprile 2023, come da Deliberazione di Presidente n. 18 del 31.03.2023 e con d.d. n. 338 del 31.03.2023.

Inoltre, a seguito del D.L. 19 settembre 2023, n. 124 "Disposizioni urgenti in materia di politiche di coesione, per il rilancio dell'economia nelle aree del Mezzogiorno del Paese, nonché in materia di immigrazione", convertito con modificazioni dalla legge 13 novembre 2023, n. 162, in Gazzetta Ufficiale n. 268 del 16 novembre 2023, con il quale si richiama la necessità e l'urgenza di individuare misure volte alla semplificazione dei procedimenti amministrativi concernenti l'utilizzazione delle risorse nazionali ed europee in materia di politiche di coesione, nonché a favorire la realizzazione di investimenti pubblici, mediante il rafforzamento della capacità amministrativa delle regioni Basilicata, Calabria, Campania,



Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, delle città metropolitane, delle province, delle unioni dei comuni e dei comuni appartenenti alle predette regioni, le predette amministrazioni sono state autorizzate, nell'ambito delle vigenti dotazioni organiche, ad assumere con contratto di lavoro a tempo indeterminato personale non dirigenziale, da inquadrare nel livello iniziale dell'area dei funzionari prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro 2019-2021 - Comparto Funzioni locali - nei limiti dei criteri di ripartizione definiti dal Decreto previsto dal comma 3 del medesimo art. 19, previa acquisizione di manifestazione di interesse, approvata con la deliberazione di Presidente n. 6 del 26.01.2024 e n. 8 del 29.01.2024, aggiornando la deliberazione di Presidente n. 6 del 26.01.2024 e il DUP 2023/2025, approvato con Deliberazione n. 15 del 19.04.2023, rideterminando la dotazione organica e i profili professionali di cui l'Ente necessita ai sensi dell'art. 89, co. 5 del TUEL, incrementata di n. 11 unità, in base al Fabbisogno dell'Ente: tale variazione costituisce parte integrante e sostanziale del DUP 2024/2026, per i seguenti profili in ordine di priorità:

- n. 4 profilo professionale "Ingegnere";
- n. 4 profilo professionale "Architetto";
- n. 2 profilo professionale "Specialista Amministrativo-Contabile";
- n. 1 profilo professionale "Geologo";

Il Programma Nazionale Capacità per la Coesione 2021-2027 prevede di realizzare assunzioni a tempo indeterminato di nuovo personale da utilizzare e specializzare sull'attuazione dei progetti europei per la coesione, attraverso un concorso nazionale finalizzato al rafforzamento degli organici dei principali protagonisti ed attuatori dei fondi europei; i costi del personale assunto dagli Enti a tempo indeterminato gravano sul PN CapCoe per l'intero periodo di ammissibilità delle spese (fino al 31.12.2029) e sul bilancio statale per il periodo successivo; i nuovi assunti, ovvero il personale aggiuntivo negli organici degli Enti beneficiari, dovranno essere impiegati esclusivamente per la realizzazione di interventi finanziati dai fondi della Politica di Coesione europea.



## Dotazione organica anno 2024

DIPENDENTE	CATEGORIA	NUOVI PROFILI PROFESSIONALI CCNL 2016/2018	NUOVI PROFILI PROFESSIONALI CCNL 2019/2021	VALORE FINANZIARIO ANNUO TRATTAMENTO FONDAMENTALE	VALORE FINANZIARIO ANNUO CAPACITA' ASSUNZIONALE IMPIEGATA (COMPRESO ONERI)	ONERE ASSUNZIONALE ANNUO (COMPRESO ONERI ED IRAP)	VALORE FINANZIARIO ANNUO TRATTAMENTO FONDAMENTALE PER N. DIPENDENTI	VALORE FINANZIARIO ANNUO CAPACITA' ASSUNZIONALE IMPIEGATA (COMPRESO ONERI) - TOT. PER N. DIPENDENTI	ONERE ASSUNZIONALE ANNUO (COMPRESO ONERI ED IRAP) - TOT. PER N. DIPENDENTI
n. 4	A	ADDETTO SERVIZI AUSILIARI	OPERATORE AUSILIARIO	€ 19.869,15	€ 25.665,15	€ 27.354,04	€ 79.476,60	€ 102.660,60	€ 109.416,16
N. 8	B	ESECUTORE AMMINISTRATIVO	OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO	€ 20.827,67	€ 26.902,99	€ 28.673,35	€ 166.621,36	€ 215.223,92	€ 229.386,80
N. 1	B	ESECUTORE CENTRALINISTA	OPERATORE ESPERTO CENTRALINISTA	€ 20.827,67	€ 26.902,99	€ 28.673,35	€ 20.827,67	€ 26.902,99	€ 28.673,35
N. 3	B3	COLLABORATORE PROFESSIONALE	OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO	€ 21.893,60	€ 28.279,96	€ 30.140,92	€ 65.680,80	€ 84.839,88	€ 90.422,76
N. 8	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	€ 23.337,93	€ 30.145,39	€ 32.129,12	€ 186.703,44	€ 241.163,12	€ 257.032,96
N. 8	C	ISTRUTTORE TECNICO	ISTRUTTORE TECNICO	€ 23.337,93	€ 30.145,39	€ 32.129,12	€ 186.703,44	€ 241.163,12	€ 257.032,96
N. 2	C	ISTRUTTORE VIGILANZA	ISTRUTTORE VIGILANZA	€ 23.337,93	€ 30.145,39	€ 32.129,12	€ 46.675,86	€ 60.290,78	€ 64.258,24
N. 2	C	ISTRUTTORE CONTABILE	ISTRUTTORE CONTABILE	€ 23.337,93	€ 30.145,39	€ 32.129,12	€ 46.675,86	€ 30.145,39	€ 32.129,12
N. 1	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO VIGILANZA	FUNZIONARIO VIGILANZA	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90
n. 1	D	AVVOCATO	FUNZIONARI AVVOCATO	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90
N. 8	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90	€ 202.607,76	€ 261.705,44	€ 278.927,20
N. 10	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	FUNZIONARIO TECNICO	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90	€ 253.259,70	€ 327.131,80	€ 348.659,00
N. 1	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO SERVIZI SOCIALI	FUNZIONARIO SERVIZI SOCIALI	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,80	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90
N. 2	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	FUNZIONARIO CONTABILE	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90	€ 50.651,94	€ 65.426,36	€ 69.731,80
N. 2	DIRIGENTE	DIRIGENTE TECNICO	DIRIGENTE TECNICO	€ 45.563,96	€ 58.859,52	€ 62.732,46	€ 91.127,92	€ 117.719,04	€ 125.464,92
N. 2	DIRIGENTE	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	€ 45.563,96	€ 58.859,52	€ 62.732,46	€ 91.127,92	€ 117.719,04	€ 125.464,92
N. 1	DIRIGENTE	DIRIGENTE CONTABILE	DIRIGENTE CONTABILE	€ 45.563,96	€ 58.859,52	€ 62.732,46	€ 45.563,96	€ 58.859,52	€ 62.732,46
N. 3 assunzione 2024	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	€ 23.337,93	€ 30.145,39	€ 32.129,12	€ 70.013,79	€ 90.436,17	€ 96.387,36
N. 1 assunzione 2024	C	ISTRUTTORE CONTABILE	ISTRUTTORE CONTABILE	€ 23.337,93	€ 30.145,39	€ 32.129,12	€ 23.337,93	€ 30.145,39	€ 32.129,12
N. 2 assunzione 2024	C	ISTRUTTORE TECNICO	ISTRUTTORE TECNICO	€ 23.337,93	€ 30.145,39	€ 32.129,12	€ 46.675,86	€ 60.290,78	€ 64.258,24
N. 1 assunzione 2024	C	ISTRUTTORE TECNICO - INFORMATICO	ISTRUTTORE TECNICO - INFORMATICO	€ 23.337,93	€ 30.145,39	€ 32.129,12	€ 23.337,93	€ 30.145,39	€ 32.129,12
N. 2 assunzione 2024	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	FUNZIONARIO TECNICO	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90	€ 50.651,94	€ 65.426,36	€ 69.731,80
N. 1 assunzione 2024	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO AVVOCATO	FUNZIONARIO AVVOCATO	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90
N. 1 assunzione 0,55% 2024	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO - INFORMATICO	FUNZIONARIO TECNICO INFORMATICO	€ 1.978,42	€ 2.411,69	€ 2.579,82	€ 1.978,42	€ 2.411,69	€ 2.579,82
N. 1 assunzione 0,55% 2024	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	FUNZIONARIO TECNICO	€ 1.978,42	€ 2.411,69	€ 2.579,82	€ 1.978,42	€ 2.411,69	€ 2.579,82
N. 1 assunzione 0,55% 2024	C	ISTRUTTORE CONTABILE	ISTRUTTORE CONTABILE	€ 2.562,21	€ 3.123,33	€ 3.341,12	€ 2.562,21	€ 3.123,33	€ 3.341,12
N. 1 assunzione 0,55% 2024	B	ESECUTORE AMMINISTRATIVO	OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO	€ 821,48	€ 1.001,38	€ 1.320,94	€ 821,48	€ 2.002,76	€ 2.142,42
N. 1 assunzione 0,55% 2024	B	ESECUTORE AUTISTA	OPERATORE ESPERTO AUTISTA	€ 821,48	€ 1.001,38	€ 1.320,94	€ 821,48	€ 2.002,76	€ 2.142,42
N. 4 assunzione agenzia coesione sociale	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO - PROFILO INGEGNERE	FUNZIONARIO TECNICO - PROFILO DI INGEGNERE						
N. 4 assunzione agenzia coesione sociale		ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO - PROFILO ARCHITETTO	FUNZIONARIO TECNICO - PROFILO ARCHITETTO						
N. 2 assunzione agenzia coesione sociale		ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO - CONTABILE - PROFILO SPECIALISTA AMMINISTRATIVO-CONTABILE	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO-CONTABILE - PROFILO SPECIALISTA AMMINISTRATIVO-CONTABILE						
N. 1 assunzione agenzia coesione sociale		ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO - PROFILO GEOLOGO	FUNZIONARIO TECNICO - PROFILO GEOLOGO						
VALORE FINANZIARIO DELLA DOTAZIONE ORGANICA 2024							€ 1.857.187,57	€ 2.370.200,04	€ 2.526.217,49

SPESA ETEROFINANZIATA



## Dotazione organica anno 2025

DIPENDENTE	CATEGORIA	NUOVI PROFILI PROFESSIONALI CCNL 2016/2018	NUOVI PROFILI PROFESSIONALI CCNL 2019/2021	VALORE FINANZIARIO ANNUO TRATTAMENTO FONDAMENTALE	VALORE FINANZIARIO ANNUO CAPACITA' ASSUNZIONALE IMPIEGATA (COMPRESO ONERI)	ONERE ASSUNZIONALE ANNUO (COMPRESO ONERI ED IRAP)	VALORE FINANZIARIO ANNUO TRATTAMENTO FONDAMENTALE PER N. DIPENDENTI	VALORE FINANZIARIO ANNUO CAPACITA' ASSUNZIONALE IMPIEGATA (COMPRESO ONERI) - TOT. PER N. DIPENDENTI	ONERE ASSUNZIONALE ANNUO (COMPRESO ONERI ED IRAP) - TOT. PER N. DIPENDENTI
n. 4	A	ADDETTO SERVIZI AUSILIARI	OPERATORE AUSILIARIO	€ 19.869,15	€ 25.665,15	€ 27.354,04	€ 79.476,60	€ 102.660,60	€ 109.416,16
N. 7	B	ESECUTORE AMMINISTRATIVO	OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO	€ 20.827,67	€ 26.902,99	€ 28.673,35	€ 145.793,69	€ 188.320,93	€ 200.713,45
N. 1	B	ESECUTORE CENTRALINISTA	OPERATORE ESPERTO CENTRALINISTA	€ 20.827,67	€ 26.902,99	€ 28.673,35	€ 20.827,67	€ 26.902,99	€ 28.673,35
N. 3	B3	COLLABORATORE PROFESSIONALE	OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO	€ 21.893,60	€ 28.279,96	€ 30.140,92	€ 65.680,80	€ 84.839,88	€ 90.422,76
N. 8	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	€ 23.337,93	€ 30.145,39	€ 32.129,12	€ 186.703,44	€ 241.163,12	€ 257.032,96
N. 8	C	ISTRUTTORE TECNICO	ISTRUTTORE TECNICO	€ 23.337,93	€ 30.145,39	€ 32.129,12	€ 186.703,44	€ 241.163,12	€ 257.032,96
N. 2	C	ISTRUTTORE VIGILANZA	ISTRUTTORE VIGILANZA	€ 23.337,93	€ 30.145,39	€ 32.129,12	€ 46.675,86	€ 60.290,78	€ 64.258,24
N. 2	C	ISTRUTTORE CONTABILE	ISTRUTTORE CONTABILE	€ 23.337,93	€ 30.145,39	€ 32.129,12	€ 46.675,86	€ 30.145,39	€ 32.129,12
N. 1	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO VIGILANZA	FUNZIONARIO VIGILANZA	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90
n. 1	D	AVVOCATO	FUNZIONARI AVVOCATO	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90
N. 8	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90	€ 202.607,76	€ 261.705,44	€ 278.927,20
N. 10	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	FUNZIONARIO TECNICO	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90	€ 253.259,70	€ 327.131,80	€ 348.659,00
N. 1	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO SERVIZI SOCIALI	FUNZIONARIO SERVIZI SOCIALI	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,80	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90
N. 2	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	FUNZIONARIO CONTABILE	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90	€ 50.651,94	€ 65.426,36	€ 69.731,80
N. 2	DIRIGENTE	DIRIGENTE TECNICO	DIRIGENTE TECNICO	€ 45.563,96	€ 58.859,52	€ 62.732,46	€ 91.127,92	€ 117.719,04	€ 125.464,92
N. 2	DIRIGENTE	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	€ 45.563,96	€ 58.859,52	€ 62.732,46	€ 91.127,92	€ 117.719,04	€ 125.464,92
N. 1	DIRIGENTE	DIRIGENTE CONTABILE	DIRIGENTE CONTABILE	€ 45.563,96	€ 58.859,52	€ 62.732,46	€ 45.563,96	€ 58.859,52	€ 62.732,46
N. 3 assunzione 2024	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	€ 23.337,93	€ 30.145,39	€ 32.129,12	€ 70.013,79	€ 90.436,17	€ 96.387,36
N. 1 assunzione 2024	C	ISTRUTTORE CONTABILE	ISTRUTTORE CONTABILE	€ 23.337,93	€ 30.145,39	€ 32.129,12	€ 23.337,93	€ 30.145,39	€ 32.129,12
N. 2 assunzione 2024	C	ISTRUTTORE TECNICO	ISTRUTTORE TECNICO	€ 23.337,93	€ 30.145,39	€ 32.129,12	€ 46.675,86	€ 60.290,78	€ 64.258,24
N. 1 assunzione 2024	C	ISTRUTTORE TECNICO - INFORMATICO	ISTRUTTORE TECNICO - INFORMATICO	€ 23.337,93	€ 30.145,39	€ 32.129,12	€ 23.337,93	€ 30.145,39	€ 32.129,12
N. 2 assunzione 2024	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	FUNZIONARIO TECNICO	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90	€ 50.651,94	€ 65.426,36	€ 69.731,80
N. 1 assunzione 2024	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO AVVOCATO	FUNZIONARIO AVVOCATO	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90
N. 1 assunzione 0,55% 2024	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO - INFORMATICO	FUNZIONARIO TECNICO INFORMATICO	€ 1.978,42	€ 2.411,69	€ 2.579,82	€ 1.978,42	€ 2.411,69	€ 2.579,82
N. 1 assunzione 0,55% 2024	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	FUNZIONARIO TECNICO	€ 1.978,42	€ 2.411,69	€ 2.579,82	€ 1.978,42	€ 2.411,69	€ 2.579,82
N. 1 assunzione 0,55% 2024	C	ISTRUTTORE CONTABILE	ISTRUTTORE CONTABILE	€ 2.562,21	€ 3.123,33	€ 3.341,12	€ 2.562,21	€ 3.123,33	€ 3.341,12
N. 1 assunzione 0,55% 2024	B	ESECUTORE AMMINISTRATIVO	OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO	€ 821,48	€ 1.001,38	€ 1.320,94	€ 821,48	€ 2.002,76	€ 2.142,42
N. 1 assunzione 0,55% 2024	B	ESECUTORE AUTISTA	OPERATORE ESPERTO AUTISTA	€ 821,48	€ 1.001,38	€ 1.320,94	€ 821,48	€ 2.002,76	€ 2.142,42
N. 4 assunzione agenzia coesione sociale	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO - PROFILO INGEGNERE	FUNZIONARIO TECNICO - PROFILO DI INGEGNERE						
N. 4 assunzione agenzia coesione sociale		ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO - PROFILO ARCHITETTO	FUNZIONARIO TECNICO - PROFILO ARCHITETTO						
N. 2 assunzione agenzia coesione sociale		ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO - CONTABILE - PROFILO SPECIALISTA AMMINISTRATIVO CONTABILE	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO-CONTABILE PROFILO SPECIALISTA AMMINISTRATIVO-CONTABILE						
N. 1 assunzione agenzia coesione sociale		ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO - PROFILO GEOLOGO	FUNZIONARIO TECNICO - PROFILO GEOLOGO						
<b>VALORE FINANZIARIO DELLA DOTAZIONE ORGANICA 2025</b>							€ 1.836.359,90	€ 2.343.297,05	€ 2.497.544,14

SPESA ETEROFINANZIATA



## Dotazione organica anno 2026

DIPENDENTE	CATEGORIA	NUOVI PROFILI PROFESSIONALI CCNL 2016/2018	NUOVI PROFILI PROFESSIONALI CCNL 2019/2021	VALORE FINANZIARIO ANNUO TRATTAMENTO FONDAMENTALE	VALORE FINANZIARIO ANNUO CAPACITA' ASSUNZIONALE IMPIEGATA (COMPRESO ONERI)	ONERE ASSUNZIONALE ANNUO (COMPRESO ONERI ED IRAP)	VALORE FINANZIARIO ANNUO TRATTAMENTO FONDAMENTALE PER N. DIPENDENTI	VALORE FINANZIARIO ANNUO CAPACITA' ASSUNZIONALE IMPIEGATA (COMPRESO ONERI) - TOT. PER N. DIPENDENTI	ONERE ASSUNZIONALE ANNUO (COMPRESO ONERI ED IRAP) - TOT. PER N. DIPENDENTI
n. 4	A	ADDETTO SERVIZI AUSILIARI	OPERATORE AUSILIARIO	€ 19.869,15	€ 25.665,15	€ 27.354,04	€ 79.476,60	€ 102.660,60	€ 109.416,16
N. 7	B	ESECUTORE AMMINISTRATIVO	OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO	€ 20.827,67	€ 26.902,99	€ 28.673,35	€ 145.793,69	€ 188.320,93	€ 200.713,45
N. 1	B	ESECUTORE CENTRALINISTA	OPERATORE ESPERTO CENTRALINISTA	€ 20.827,67	€ 26.902,99	€ 28.673,35	€ 20.827,67	€ 26.902,99	€ 28.673,35
N. 3	B3	COLLABORATORE PROFESSIONALE	OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO	€ 21.893,60	€ 28.279,96	€ 30.140,92	€ 65.680,80	€ 84.839,88	€ 90.422,76
N. 8	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	€ 23.337,93	€ 30.145,39	€ 32.129,12	€ 186.703,44	€ 241.163,12	€ 257.032,96
N. 8	C	ISTRUTTORE TECNICO	ISTRUTTORE TECNICO	€ 23.337,93	€ 30.145,39	€ 32.129,12	€ 186.703,44	€ 241.163,12	€ 257.032,96
N. 2	C	ISTRUTTORE VIGILANZA	ISTRUTTORE VIGILANZA	€ 23.337,93	€ 30.145,39	€ 32.129,12	€ 46.675,86	€ 60.290,78	€ 64.258,24
N. 2	C	ISTRUTTORE CONTABILE	ISTRUTTORE CONTABILE	€ 23.337,93	€ 30.145,39	€ 32.129,12	€ 46.675,86	€ 30.145,39	€ 32.129,12
N. 1	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO VIGILANZA	FUNZIONARIO VIGILANZA	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90
n. 1	D	AVVOCATO	FUNZIONARI AVVOCATO	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90
N. 8	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90	€ 202.607,76	€ 261.705,44	€ 278.927,20
N. 10	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	FUNZIONARIO TECNICO	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90	€ 253.259,70	€ 327.131,80	€ 348.659,00
N. 1	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO SERVIZI SOCIALI	FUNZIONARIO SERVIZI SOCIALI	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,80	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90
N. 2	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	FUNZIONARIO CONTABILE	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90	€ 50.651,94	€ 65.426,36	€ 69.731,80
N. 2	DIRIGENTE	DIRIGENTE TECNICO	DIRIGENTE TECNICO	€ 45.563,96	€ 58.859,52	€ 62.732,46	€ 91.127,92	€ 117.719,04	€ 125.464,92
N. 2	DIRIGENTE	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	€ 45.563,96	€ 58.859,52	€ 62.732,46	€ 91.127,92	€ 117.719,04	€ 125.464,92
N. 1	DIRIGENTE	DIRIGENTE CONTABILE	DIRIGENTE CONTABILE	€ 45.563,96	€ 58.859,52	€ 62.732,46	€ 45.563,96	€ 58.859,52	€ 62.732,46
N. 3 assunzione 2024	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	€ 23.337,93	€ 30.145,39	€ 32.129,12	€ 70.013,79	€ 90.436,17	€ 96.387,36
N. 1 assunzione 2024	C	ISTRUTTORE CONTABILE	ISTRUTTORE CONTABILE	€ 23.337,93	€ 30.145,39	€ 32.129,12	€ 23.337,93	€ 30.145,39	€ 32.129,12
N. 2 assunzione 2024	C	ISTRUTTORE TECNICO	ISTRUTTORE TECNICO	€ 23.337,93	€ 30.145,39	€ 32.129,12	€ 46.675,86	€ 60.290,78	€ 64.258,24
N. 1 assunzione 2024	C	ISTRUTTORE TECNICO - INFORMATICO	ISTRUTTORE TECNICO - INFORMATICO	€ 23.337,93	€ 30.145,39	€ 32.129,12	€ 23.337,93	€ 30.145,39	€ 32.129,12
N. 2 assunzione 2024	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	FUNZIONARIO TECNICO	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90	€ 50.651,94	€ 65.426,36	€ 69.731,80
N. 1 assunzione 2024	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO AVVOCATO	FUNZIONARIO AVVOCATO	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90
N. 1 assunzione 0,55% 2024	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO - INFORMATICO	FUNZIONARIO TECNICO INFORMATICO	€ 1.978,42	€ 2.411,69	€ 2.579,82	€ 1.978,42	€ 2.411,69	€ 2.579,82
N. 1 assunzione 0,55% 2024	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	FUNZIONARIO TECNICO	€ 1.978,42	€ 2.411,69	€ 2.579,82	€ 1.978,42	€ 2.411,69	€ 2.579,82
N. 1 assunzione 0,55% 2024	C	ISTRUTTORE CONTABILE	ISTRUTTORE CONTABILE	€ 2.562,21	€ 3.123,33	€ 3.341,12	€ 2.562,21	€ 3.123,33	€ 3.341,12
N. 1 assunzione 0,55% 2024	B	ESECUTORE AMMINISTRATIVO	OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO	€ 821,48	€ 1.001,38	€ 1.320,94	€ 821,48	€ 2.002,76	€ 2.142,42
N. 1 assunzione 0,55% 2024	B	ESECUTORE AUTISTA	OPERATORE ESPERTO AUTISTA	€ 821,48	€ 1.001,38	€ 1.320,94	€ 821,48	€ 2.002,76	€ 2.142,42
N. 4 assunzione agenzia coesione sociale	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO - PROFILO INGEGNERE	FUNZIONARIO TECNICO - PROFILO DI INGEGNERE						
N. 4 assunzione agenzia coesione sociale		ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO - PROFILO ARCHITETTO	FUNZIONARIO TECNICO - PROFILO ARCHITETTO						
N. 2 assunzione agenzia coesione sociale		ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO - CONTABILE - PROFILO SPECIALISTA AMMINISTRATIVO - CONTABILE	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO-CONTABILE - PROFILO SPECIALISTA AMMINISTRATIVO-CONTABILE						
N. 1 assunzione agenzia coesione sociale		ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO - PROFILO GEOLOGO	FUNZIONARIO TECNICO - PROFILO GEOLOGO						
<b>VALORE FINANZIARIO DELLA DOTAZIONE ORGANICA 2026</b>							€ 1.836.359,90	€ 2.343.297,05	€ 2.497.544,14

## 6. Programma assunzionale

Il piano assunzionale è stato aggiornato, a seguito dell'adozione da parte del DFP delle "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche", sulla base delle richieste di fabbisogno di personale formulate dalle varie Direzioni dell'Ente, in coerenza, come





sopra rappresentato, con il vincolo di sostenibilità finanziaria ex art. 33, comma 1-bis del D.L. n. 34/2019 e gli stanziamenti di bilancio che inclusi nel bilancio annuale e pluriennale.

Dalla predetta ricognizione dei fabbisogni del personale da parte delle varie direzioni si confermano le criticità già note evidenziando, tra l'altro, l'innegabile esigenza, dopo una gravosa politica di snellimento forzato delle strutture, di acquisire nuova forza lavoro, nella prospettiva di migliorare ed incrementare il livello di servizi offerti, ottimizzare le procedure e l'utilizzo di nuove tecnologie, temperando la necessità di sedimentare l'esperienza professionale del personale con l'acquisizione di nuove abilità: si ravvisa l'urgente necessità di rinvigorire al più presto l'assetto organico di taluni profili professionali, ritenuti essenziali ed imprescindibili e, nel contempo, ove giuridicamente possibile valorizzare le professionalità già esistenti presso l'Ente attraverso procedure selettive interne (mobilità interna, progressioni verticali, mansioni superiori, ecc.), nonché la possibilità di utilizzare, ai fini della copertura dei posti vacanti in dotazione organica, le graduatorie concorsuali in corso di validità approvate da altra amministrazione, quale modalità quest'ultime che rispondono anche all'esigenza di semplificare l'assunzione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni e razionalizzare la gestione del personale dei singoli enti, rendendo più celere, efficace ed economica l'azione amministrativa.

La definizione delle figure professionali necessarie per l'Ente è altresì indirizzata dalla necessità di far fronte con specifiche professionalità al nuovo ruolo richiesto all'Ente Provincia, nonché di far fronte ai processi di semplificazione e digitalizzazione dell'attività, dando priorità all'assunzione di personale con più alto livello tecnico e professionale (dirigenti e categorie C-D) su attività a maggiore valore strategico, nonché a sostituire unità cessate su Servizi attualmente privi di figure professionali specializzate (autisti). Si procederà alle assunzioni nel rispetto della quota d'obbligo prevista per legge, al fine di garantire l'inserimento delle persone disabili e appartenenti alle categorie protette, ai sensi della legge 68/1999

L'obbligo di copertura si configura, in ogni caso, come vincolo cogente, nel rispetto del regime del collocamento obbligatorio.

Al fine di garantire i principi organizzativi di funzionalità dei Settori/Servizi, nelle more dell'espletamento delle procedure amministrative per la copertura dei posti di che trattasi, si rende possibile assegnare temporaneamente le mansioni superiori, ai sensi dell'art. 52 del d.lgs. n. 165/2001.

Inoltre, in virtù dell'istituzione dell'Avvocatura, si rende necessario individuare il personale dell'Area di funzionari, ex cat. D, in possesso dell'abilitazione richiesta per l'esercizio della professione di Avvocato e l'assegnazione del relativo ruolo, per operare la successiva e necessaria nel profilo professionale "Avvocato" e l'individuazione mediante procedura concorsuale/scorrimento graduatoria/mobilità di una ulteriore unità di Avvocato.



Si rende, altresì, necessario la trasformazione di n. 1 dipendente dell'area degli Operatori Esperti, con profilo amministrativo nel profilo professionale di autista, che all'uopo ha manifestato la sua volontà, con nota prot. nr. 8413 del 27.03.2024, previa acquisizione del giudizio medico di idoneità alla mansione.

Tale modifica risponde ad una opportunità di razionalizzare l'utilizzo delle risorse umane interne disponibili e dei Servizi in essere, mediante assegnazione del ruolo di avvocato in capo al dipendente interno, rappresentando una valida misura organizzativa, sia in termini di efficacia, stante l'impegno a tempo pieno di un professionista per la difesa tecnica dell'Ente in caso di contenzioso, sia in termini di economicità, atteso che gli oneri economici non potranno che essere inferiori rispetto all'attuale organizzazione e al ricorso ad eventuale affido esterno del relativo contenzioso.

Nel prospetto che segue sono analiticamente dettagliate le azioni di reclutamento dell'Ente riferite al personale dirigenziale e non dirigenziale, ivi inclusi i relativi effetti in termini di impatto delle stesse sulla capacità assunzionale dell'Ente, nonché in termini di impatto sul bilancio e sulla dotazione organica dell'Ente medesimo.

In merito alle modalità di reclutamento la Funzione Pubblica, con parere Protocollo n. 0115048/2022 del 10/07/2022 e n. 12094/2022 del 17.07.2022, ha ricordato il vincolo ad assicurare il 50% alle assunzioni tramite concorso pubblico, precisando che: “una volta determinato in base a tale percentuale il numero delle posizioni disponibili a tal fine, esse saranno accessibili solo e soltanto dall'esterno e, quindi, intangibili rispetto a qualsiasi altra procedura a carattere riservato, quantunque volta alla valorizzazione del personale già in servizio presso l'ente, come è il caso delle stabilizzazioni ex articolo 20, commi 1 e 2, del decreto legislativo n. 75/2001”.

Con la presente programmazione, si ritiene di completare le procedure avviate nell'anno 2023, ultimando lo scorrimento della graduatoria della Regione Puglia, area professionale “Competitività e Sviluppo del Sistema (Policy regionali)” profilo professionale “Specialista Tecnico di Policy” ambito di ruolo “Trasporti e mobilità”, per n. 1 posto e le procedure afferenti alle progressioni verticali già bandite, provvedendo contestualmente alla programmazione dell'anno 2024, destinando almeno il 50% alla copertura delle posizioni disponibili dall'esterno e il restante delle assunzioni all'accesso dall'interno tramite progressioni verticali e stabilizzazioni.

L'acquisizione del personale dall'esterno è soggetta alle seguenti procedure:

- comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica ed alla struttura regionale ai fini della assegnazione del personale in disponibilità (articolo 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001);
- scorrimento delle graduatorie valide dell'ente (art. 91, comma 4, D.lgs. n. 267/2000);
- concorso pubblico ai sensi dell'art. 35 D.lgs. 165/2001.



In ordine alla destinazione del 50% delle posizioni disponibili con accesso dall'esterno, data l'assenza all'interno dell'Ente di graduatorie valide ed efficaci, dopo aver esperito le procedure di mobilità obbligatoria ai sensi dell'art. 34 D.Lgs. n. 165/2001 e articolo 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001, si procederà alle assunzioni di cui trattasi mediante scorrimento delle graduatorie di altri enti o apposite procedure concorsuali.

In merito all'accesso dall'interno tramite progressione verticale:

- il D.Lgs. n.150/2009, innovando anche rispetto alle disposizioni del TUEL, ha eliminato le procedure interamente riservate e ha previsto l'accesso tramite il solo concorso pubblico, con facoltà per la P.A. di poter inserire una riserva di posti, comunque, non superiore al 50%, al personale interno in possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno;
- l'art. 22 del D.Lgs.n.75/2017(e ss.mm.ii.), ha stabilito all'art.15 la facoltà per le Pubbliche Amministrazioni, per il triennio 2020-2022, di attivare procedure selettive riservate al personale interno in un limite non superiore al 30% delle nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria, previsione da inserire nei Piani dei fabbisogni del personale;
- il D.L. n. 80/2021 modificando a regime le progressioni verticali (comma1-bis dell'art.52 del D.Lgs.n.165/2001), ha previsto la possibilità per le Pubbliche Amministrazioni di una riserva, non superiore al 50% delle posizioni destinate all'accesso dall'esterno, da destinare alle progressioni fra le aree, negli Enti Locali, anche fra qualifiche diverse, tramite procedura comparativa, da regolamentare basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli professionali e di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti; tale norma si è sovrapposta, per il solo anno 2022 alle disposizioni della Legge Madia;
- in fase di prima applicazione del nuovo sistema di classificazione ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. n. 165/2001, limitatamente alla finestra temporale compresa tra il 1° aprile 2023 ed il 31 dicembre 2025, è stata prevista per le progressioni verticali una procedura transitoria, che non richiede necessariamente per l'accesso il possesso del titolo di studio d'accesso;
- il comma 8 dell'articolo 13 del Ccnl 16.11.2022 Funzioni Locali ha statuito che tali progressioni, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, pari nella fattispecie ad € 12.040,22 (determinato in base alle tab. 12 e 13 del Conto Annuale);
- con il parere CFL 209, in merito alle progressioni verticali "speciali" (transitorie), l'Aran sostiene che esse possono andare oltre il limite del 50% del totale delle assunzioni, imposto dall'articolo 52, comma 1-bis, del D.Lgs. 165/2001: ciò sarebbe ammesso dall'intento di valorizzare i dipendenti interni,



desumibile dall'articolo 1, comma 612, della legge 234/2021 e dal penultimo periodo del citato articolo 52, comma 1-bis, del D.Lgs. 165/2001; rileva, inoltre, che la novella al citato comma 1-bis, operata dall'articolo 3 del d.l. 80/2021, ha dato mandato alla contrattazione nazionale collettiva di riqualificare i dipendenti interni, anche prescindendo dal titolo di studio; questi "mandati" legislativi sono stati tradotti in norma contrattuale, dalle previsioni dell'articolo 13, commi 6 e 8, del Ccnl 16.11.2022: il comma 6 ammette una procedura di verticalizzazione fedele al mandato anche perché limitata nel tempo (fino al 31.12.2025); il comma 8 riserva allo scopo lo 0,55% del monte salari 2018, sicché il tetto del 50% si applicherebbe solo alle progressioni "ordinarie", cioè quelle effettuabili a regime in applicazione sempre dell'articolo 52, comma 1-bis, del D.Lgs. 165/2001;

- in relazione a tale ultima fattispecie, l'Amministrazione prevede nell'atto di programmazione la copertura di ulteriori posti finanziati dallo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, a mezzo di progressioni verticali, previa verifica della compatibilità dell'istituto con la normativa vigente.

Occorre evidenziare, però, che vi sono poi disposizioni comuni alle diverse procedure riguardanti:

- la necessità che la progressione sia prevista nel piano dei fabbisogni (oggi confluito nel PIAO);
- una percentuale almeno pari al 50% del personale deve essere reclutata con le ordinarie facoltà assunzionali mediante accesso dall'esterno, ad eccezione delle progressioni in deroga finanziate mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL (cfr., orientamenti ARAN CFL 208 e 209);
- sia svolta una procedura comparativa tra i diversi partecipanti;
- gli effetti ai fini del rapporto del lavoro e in ordine ad alcuni istituti economici e giuridici (art. 15, commi 2 e 3).

Inoltre, il PTFP rappresenta il luogo dove descrivere dettagliatamente le esigenze temporanee o eccezionali che stanno alla base per la legittimità di un contratto a tempo determinato o di somministrazione alla luce della previsione dell'art. 36 comma 2 del d.lgs. 165/01, nel rispetto del limite di finanza pubblica dettato dall' art. 9 comma 28 del d.l. 78/2010.

La necessità di previsione all'interno del Piano è ribadita, anche, nelle Linee di indirizzo predisposte dalla Funzione Pubblica pubblicate in Gazzetta Ufficiale il 27 luglio 2017: si legge, al punto 4: "Il PTFP deve indicare le assunzioni a tempo indeterminato previste nel triennio, nonché ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile".

A tal riguardo, l'articolo 1, comma 562, della legge di bilancio 2022, ha previsto che le Province, in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, possano assumere a tempo determinato e con contratti di lavoro flessibile nel limite del cento per cento



della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, abrogando le norme che prevedono limitazioni maggiori (il 25% per il lavoro flessibile previsto comma 847 dell'articolo 1 della legge n. 205/2017 e il 50% previsto dal secondo periodo dell'art. 33, comma 1-ter del D.L. n. 34/2019).

Sotto il profilo della spesa per i rapporti di lavoro flessibile, la Provincia di Barletta-Andria-Trani trattandosi di ente di nuova istituzione, in luogo della spesa sostenuta nell'anno 2009, ha inteso utilizzare come parametro di riferimento la spesa sostenuta nell'anno 2010, ancorché quest'ultimo non rappresenti un anno a regime (in tale annualità, infatti, la spesa per i rapporti ex artt. 90 e 110 c. 2 Tuel non è stata sostenuta per l'intero esercizio, in virtù delle diverse decorrenze dei rapporti contrattuali derivanti dalla predetta condizione di ente di nuova istituzione), pari ad **€ 747.104,86**.

In merito alle ulteriori tipologie di tempo determinato, si rappresenta quanto segue:

La spesa per l'assunzione di personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, compresa l'assunzione di n. 1 unità di Staff, per n. 18 ore, ex art. 90 Tuel, rientra nel limite previsto dall'art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010 e s.s., come emerge dal prospetto che segue. Il trattamento economico fondamentale spettante alle unità di personale a tempo determinato assunte ex art. 90 del D.Lgs. n. 267/2000 e addette all'Ufficio di Staff posto funzionalmente alle dirette dipendenze del Presidente della Provincia è quello previsto dal vigente C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali. Su indicazione del Presidente, formalizzata con nota prot. n. 7762 del 21.03.2024, in luogo del trattamento accessorio previsto dalla vigente normativa contrattuale è previsto un emolumento forfettario comprensivo dei compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, per la produttività collettiva e la qualità della prestazione individuale, determinato in misura pari al 50% del trattamento economico fondamentale.

Una ulteriore fattispecie di assunzione a tempo determinato, è prevista al fine di garantire la definizione e l'attuazione degli interventi previsti dalla politica di coesione comunitaria e nazionale per i cicli di programmazione 2014 – 2020 e 2021 – 2027, in deroga ai vincoli assunzionali previsti dalla normativa vigente: il comma 179 della predetta legge ha autorizzato, con decorrenza dal 1° gennaio 2021, le amministrazioni pubbliche (come indicate dall'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001) che, nell'ambito di tali interventi, rivestono ruoli di coordinamento nazionale e le Autorità di gestione, gli organismi intermedi o i soggetti beneficiari (cioè tutti i soggetti pubblici coinvolti nelle attività programmatiche e gestionali) delle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna, Sicilia, ad assumere personale non dirigenziale, in possesso delle correlate professionalità, con contratto di lavoro a tempo determinato, di durata corrispondente ai programmi operativi complementari e comunque non superiore a trentasei mesi.



Gli oneri per l'assunzione di tale personale (indicati quale spesa massima pari a 126 milioni di euro annui per il triennio 2021-2023) sono posti a carico delle disponibilità del Programma operativo complementare (POC) al Programma operativo nazionale PON "Governance e capacità istituzionale 2014 – 2020" previsto dall'articolo 242, commi 2 e 5 del D.L. n. 34/2020: tale iniziativa delinea una specifica misura per innescare processi di sviluppo a partire dalle Regioni meridionali d'Italia e per avviare un significativo programma di rafforzamento delle amministrazioni locali, finalizzato a migliorare la capacità amministrativa di tutti i livelli di governo e a beneficio di tutte le politiche pubbliche.

Con il DPCM del 30 marzo 2021 (su proposta del Ministro per il Sud e la coesione territoriale di concerto con il Ministro per la Pubblica Amministrazione e con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, sentita la Conferenza Unificata) con cui, ai sensi dell'art. 1, comma 180, della legge n. 178/2020, sono stati ripartiti tra le amministrazioni interessate le risorse finanziarie e il personale di cui al suddetto comma 179, individuandone i profili professionali e le categorie.

In funzione di quanto sopra, l'Ente ha disposto l'assunzione a tempo determinato per anni 3, di n. 2 unità individuate dall'Agenzia di Coesione, assunzioni etero finanziate, non sono assoggettate alle limitazioni di cui all'art. 9, co. 28, D.L. n. 78/2010 e che non rilevano ai fini del rispetto del limite complessivo alla spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della L. n. 296/2006 (media del triennio 2011-2013): il correlato onere complessivo assunzionale (pari a € 38.366,23 annui, pro capite, a totale copertura dei costi lordi contrattuali della professionalità ivi interessata), per l'intero triennio di durata del rapporto lavorativo, è a totale carico delle disponibilità del Programma operativo complementare (POC) al Programma operativo nazionale PON "Governance e capacità istituzionale 2014 – 2020" previsto dall'articolo 242, commi 2 e 5 del D.L. n. 34/2020 e, come tale, non genera maggiori oneri a carico del corrente bilancio.

Di queste unità, n. 1 ha formalizzato nell'anno 2023 le dimissioni, per cui si rende necessaria l'individuazione di una ulteriore unità da assumere non già con contratto a tempo determinato, ma con incarico di collaborazione autonoma (art. 7, co. 6 del d. lgs. n. 165/01): l'Agenzia di Coesione Sociale in data 27.03.2023, ha comunicato che si può procedere autonomamente secondo l'art. 11 D.L. n. 36 del 30 aprile 2022, convertito con modificazioni con Legge n. 79 del 29 giugno 2022 che, al fine di garantire il personale alle Amministrazioni locali per l'attuazione delle politiche di coesione e del PNRR, in seguito all'insufficiente numero di idonei all'esito delle procedure del Concorso Coesione. L'importo da considerare per la collaborazione è di € 74.314,86 per 36 mesi e comunque in base alle giornate /persona. Inoltre, la Legge n. 233 del 29 dicembre 2021 la quale ha previsto uno stanziamento di 67 milioni di euro per il reclutamento di professionisti e personale in possesso di alta specializzazione da destinare agli Enti locali per l'attuazione del PNRR e della politica di coesione, per il progetto "Professionisti al Sud".



L'Agenzia per la Coesione Territoriale ha concluso la ricognizione dei reali fabbisogni del suddetto personale attraverso la messa a disposizione di una Piattaforma con cui la Provincia di Barletta Andria Trani, ha espresso il proprio fabbisogno in termini di giornate/persona tra i diversi profili: infatti, con nota prot. n. 10701 del 25.05.2022, l'Ing. Lorenzo Fruscio ha indicato in base ai finanziamenti di cui l'Ente risulta essere beneficiario (€ 11.126.239,74), il fabbisogno minimo necessario allo svolgimento delle procedure in corso, di cui n. 1 tecnico (esperto in opere pubbliche), per n. 100 giornate/persona e n. 1 esperto settoriale di policy a supporto della partecipazione ai bandi, per n. 100 giornate/persona.

A seguito dell'introduzione dell'art. 11 comma 2-bis ad opera della Legge di conversione n.79/2022 "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del PNRR", è stata prevista la possibilità, per le Amministrazioni che hanno espresso il proprio Fabbisogno, di procedere direttamente alla selezione e contrattualizzazione dei Professionisti di alta specializzazione, sulla base di uno schema di contratto-tipo, predisposto dall'Agenzia per la Coesione Territoriale.

In data 27/01/2023, stante la mancata individuazione del personale da parte dell'Agenzia di Coesione, l'Ente è stato autorizzato dalla stessa a procedere all'individuazione del personale autonomamente: per tali figure sono state espletate delle procedure che sono in corso di definizione.

Inoltre, con la programmazione del fabbisogno di personale 2022/2024, in base alla nota prot. n. 14174 del 28.06.2022, a firma dell'Ing. Lorenzo Fruscio è stata evidenziata l'esigenza di provvedere all'assunzione di n. 1 unità di cat. D tecnico, a n. 18 ore e n. 2 unità di cat. C, tecnico e contabile, a tempo pieno, per n. 3 anni, necessarie allo svolgimento di attività previste nell'ambito delle summenzionate iniziative progettuali finanziate con fondi comunitari, nazionali e regionali assegnati allo stesso Settore. Con d.d. n. 1156 del 27.12.2022, n. 1157 del 27.12.2022 e n. 1158 del 27.12.2022 si è provveduto all'assunzione a tempo determinato delle unità suindicate, con oneri a carico del bilancio dell'Ente, per n. 3 anni. Tali assunzioni sono state disposte nel rispetto dell'articolo 1, comma 562, della legge di bilancio 2022, il quale ha previsto che le Province possano assumere a tempo determinato e con contratti di lavoro flessibile nel limite del cento per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, abrogando le norme che prevedono limitazioni maggiori (il 25% per il lavoro flessibile previsto comma 847 dell'articolo 1 della legge n. 205/2017 e il 50% previsto dal secondo periodo dell'art. 33, comma 1-ter del D.L. n. 34/2019). La spesa per le assunzioni a tempo determinato per i progetti PNRR sostenuta a valere sulle maggiori risorse finanziarie derivanti dalle suddette abrogazioni, non rileva ai fini dell'art. 33, comma 1-bis del d.l. 34/2019, per le assunzioni di personale a tempo indeterminato, previa asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.



Per tali assunzioni c'è stata l'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio: tale spesa di personale è in deroga anche ai limiti delle capacità assunzionali ex art. 33 d.l. 34/2019 e della spesa storica ex art. 1, commi 557 e 562, legge n. 296/2006.

Le procedure per l'assunzione di n. 2 esperti Senior amministrativo e tecnico ed esperto junior sono state già attivate con d.d. n. 563, 564 e 565 del 26.05.2023 e sono in corso di definizione.

In ultimo, il comma 1 del citato articolo 1 del decreto-legge n. 80 del 2021 dispone, tra l'altro, che “le Amministrazioni titolari di interventi previsti nel PNRR possono porre a carico del PNRR esclusivamente le spese per il reclutamento di personale specificamente destinato a realizzare i progetti di cui hanno la diretta titolarità di attuazione, nei limiti degli importi che saranno previsti dalle corrispondenti voci di costo del quadro economico del progetto”.

La Ragioneria Generale dello Stato ha adottato la Circolare n. 4 del 18 gennaio 2022, concernente “Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) – articolo 1, comma 1 del decreto-legge n. 80 del 2021 – Indicazioni attuative”: la Ragioneria ha fornito, con la Circolare in commento, indicazioni puntuali per il rispetto di tale disposizione, precisando a quali condizioni e con quali modalità gli enti potranno disporre nuove assunzioni o affidare incarichi enti, rendicontando il relativo costo a carico del PNRR.

Facendo seguito alle indicazioni dettate dalla circolare, con nota prot. n. 7453 del 16.03.2023 e con nota prot. n. 17355 del 27/06/2023 e prot. n. 17527 del 28.06.2023, l'Ing. Lorenzo Fruscio ha evidenziato la necessità di implementare l'organico, procedendo all'assunzione di n. 3 unità, di cui n. 1 D tecnico esperto in ambito edile e n. 2 C tecnico esperto nella redazione di atti amministrativi e relazioni con le Amministrazioni Centrali, in relazione ai Progetti finanziati dal PNRR, con costi a carico dei singoli quadri economici, nei limiti di spesa del personale per ogni singolo progetto.

Anche per quest'ultime si sta procedendo alla relativa contrattualizzazione, a conclusione delle procedure già attivate nell'anno 2023.

Inoltre, a seguito del D.L. 19 settembre 2023, n. 124, previa acquisizione di manifestazione di interesse, approvata con la deliberazione di Presidente n. 6 del 26.01.2024 e n. 8 del 29.01.2024, è stata rideterminata la dotazione organica e i profili professionali di cui l'Ente necessita ai sensi dell'art. 89, co. 5 del TUEL, per l'espletamento delle attività collegate al Programma Nazionale Capacità per la Coesione 2021-2027, le cui unità saranno individuate dall'Agenzia di Coesione, in base all'ordine di priorità indicato dall'Ente e inserite nella Programmazione di Fabbisogno di Personale, per consentire l'assunzione, così come indicato dalla stessa Agenzia.

A chiusura di quanto sopra esposto, si racchiudono nel prospetto che segue le azioni di reclutamento dell'Ente, i tempi e le modalità di acquisizione del personale.





Programma del fabbisogno di personale 2024/2026

ASSUNZIONI ANNO 2024

N.	CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	NUOVO CCNL 2019/2021	MODALITA' DI ACCESSO E FINANZIAMENTO	TERMINI DI ASSUNZIONE	VALORE FINANZIARIO ANNUO CAPACITA' ASSUNZIONALE IMPIEGATA (COMPRESO ONERI)	ONERE ASSUNZIONALE ANNUO (COMPRESO ONERI ED IRAP)	ONERE DATA PRESUNTA ASSUNZIONE	VALORE FINANZIARIO ANNUO ASSUNZIONI (IN DOTAZIONE ORGANICA)
N. 3	C	AMMINISTRATIVO	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	SCORRIMENTO GRADUATORIA - CONCORSO - MOBILITA'	dic - 24	90.436,17 €	96.387,36 €	8.032,28 €	96.387,36 €
N. 1	C	CONTABILE	ISTRUTTORE CONTABILE	SCORRIMENTO GRADUATORIA - CONCORSO - MOBILITA'	dic - 24	30.145,39 €	32.129,12 €	2.677,43 €	32.129,12 €
N. 1	C	TECNICO-INFORMATICO	ISTRUTTORE TECNICO-INFORMATICO	SCORRIMENTO GRADUATORIA - CONCORSO - MOBILITA'	dic - 24	30.145,39 €	32.129,12 €	2.677,43 €	64.258,24 €
N. 2	C	TECNICO - GENIO CIVILE	ISTRUTTORE TECNICO	SCORRIMENTO GRADUATORIA - CONCORSO - MOBILITA' (N. 1 POSTO ART. 42 BIS D.LGS. N. 151/2001 PER N. 1 POSTO 15.04.2024 ULTIMO GIORNO)	dic - 24	60.290,78 €	64.258,24 €	5.354,85 €	32.129,12 €
N. 1	D	AVVOCATO	FUNZIONARIO AVVOCATO	SCORRIMENTO GRADUATORIA - CONCORSO - MOBILITA'	dic - 24	32.713,18 €	34.865,90 €	2.905,49 €	34.865,90 €
N. 2	D	TECNICO - GENIO CIVILE	FUNZIONARIO TECNICO	SCORRIMENTO GRADUATORIA - CONCORSO - MOBILITA'	dic - 24	65.426,36 €	69.711,80 €	5.810,98 €	69.711,80 €
COSTO TOTALE ASSUNZIONI						309.157,27 €	329.501,54 €	27.458,46 €	329.501,54 €

ASSUNZIONI ANNO 2024 - PROGRESSIONE VERTICALE - 0,55% MONTE SALARI 2018

N.	CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	NUOVO CCNL 2019/2021	MODALITA' DI ACCESSO E FINANZIAMENTO	TERMINI DI ASSUNZIONE	VALORE FINANZIARIO ANNUO CAPACITA' ASSUNZIONALE IMPIEGATA (COMPRESO ONERI)	ONERE ASSUNZIONALE ANNUO (COMPRESO ONERI ED IRAP)	ONERE DATA PRESUNTA ASSUNZIONE	VALORE FINANZIARIO ANNUO ASSUNZIONI (IN DOTAZIONE ORGANICA)
N.	CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	CCNL 2019-2021	MODALITA'	TERMINI DI ASSUNZIONE	VALORE FINANZIARIO DIFFERENZIALE			
N. 1	D	TECNICO INFORMATICO	FUNZIONARIO TECNICO-INFORMATICO	PROGRESSIONE VERTICALE - 0,55% MONTE SALARI 2018	DIC - 24				1.978,42 €
N. 1	D	TECNICO	FUNZIONARIO TECNICO	PROGRESSIONE VERTICALE - 0,55% MONTE SALARI 2018	DIC - 24				1.978,42 €
N. 1	C	CONTABILE	ISTRUTTORE CONTABILE	PROGRESSIONE VERTICALE - 0,55% MONTE SALARI 2018	DIC - 24				2.562,21 €
N. 1	B	AMMINISTRATIVO	ESECUTORE AMMINISTRATIVO	PROGRESSIONE VERTICALE - 0,55% MONTE SALARI 2018	DIC - 24				1.642,96 €
N. 1	B	ESECUTORE AUTISTA	AUTISTA	PROGRESSIONE VERTICALE - 0,55% MONTE SALARI 2018	DIC - 24				1.642,96 €
COSTO TOTALE ASSUNZIONI									9.804,97 €

ASSUNZIONI ANNO 2025

N.	CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	NUOVO CCNL 2019/2021	MODALITA' DI ACCESSO E FINANZIAMENTO	TERMINI DI ASSUNZIONE	VALORE FINANZIARIO ANNUO CAPACITA' ASSUNZIONALE IMPIEGATA (COMPRESO ONERI)	ONERE ASSUNZIONALE ANNUO (COMPRESO ONERI ED IRAP)	ONERE DATA PRESUNTA ASSUNZIONE	VALORE FINANZIARIO ANNUO ASSUNZIONI (IN DOTAZIONE ORGANICA)
COSTO TOTALE ASSUNZIONI						- €	€ 0,00	- €	€ 0,00

ASSUNZIONI ANNO 2026

N.	CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	NUOVO CCNL 2019/2021	MODALITA' DI ACCESSO E FINANZIAMENTO	TERMINI DI ASSUNZIONE	VALORE FINANZIARIO ANNUO CAPACITA' ASSUNZIONALE IMPIEGATA (COMPRESO ONERI)	ONERE ASSUNZIONALE ANNUO (COMPRESO ONERI ED IRAP)	ONERE DATA PRESUNTA ASSUNZIONE	VALORE FINANZIARIO ANNUO ASSUNZIONI (IN DOTAZIONE ORGANICA)
COSTO TOTALE ASSUNZIONI						- €	€ 0,00	- €	€ 0,00



capacità assunzionali	1.102.769,14 €
0,55% monte salari 2018	12.040,02 €
Assunzioni nei limiti capacità assunzionali	1.086.999,20 €
Assunzioni nei limiti 0,55% monte salari (differenziale)	8.162,01 €

Si riporta, altresì, il prospetto riepilogativo dei limiti e dei costi del lavoro flessibile e dei contratti a tempo determinato per i progetti finanziati dal PNRR e dall'Agenzia per la Coesione Sociale.

Tempo Determinato			
ASSOGGETTATO LIMITE ART. 9, CO. 2, D.L. 78/2010 - ANNO 2010 - € 747.104,86			
CAT.	PROF.	NUM.	TOTALE
CAT. C - STAFF	AMM.	1	€ 24.096,84
		<b>TOTALE</b>	<b>€ 24.096,84</b>
NON ASSOGGETTATE LIMITE ART. 9, CO. 2, D.L. 78/2010			
FSC - AGENZIA COESIONE TERRITORIALE			
INC. COLLAB. AUTONOMA	ESPERTO CONTABILE JUNIOR	390 GIORNATE/MAX 3 ANNI	€ 81.672,77
INC. COLLAB. AUTONOMA	ESPERTO TECNICO JUNIOR	390 GIORNATE/MAX 3 ANNI	€ 74.314,86
INC. COLLAB. AUTONOMA	ESPERTO IN OPERE PUBBLICHE MIDDLE	100 GIORNATE/PERSONA	€ 41.600,00
INC. COLLAB. AUTONOMA	ESPERTO POLICY MIDDLE	100 GIORNATE/PERSONA	€ 41.600,00
			<b>€ 239.187,63</b>
PNRR - A CARICO DEL BILANCIO ENTE			
CAT. D	TEC.	1	€ 17.432,95
CAT. C	ITEC.	1	€ 32.129,12
CAT. C	CONT.	1	€ 32.129,12
			<b>€ 81.691,19</b>
PNRR - FINANZIATI DA QUADRO ECONOMICO			
CAT. D	TEC.	1	€ 34.865,90
CAT. C	AMM.	2	€ 64.258,24
			<b>€ 99.124,14</b>