



PROVINCIA DI BRINDISI

DIREZIONE AREA 1

SETTORE GESTIONE E VALORIZZAZIONE RISORSE UMANE

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
TRIENNIO 2024 – 2026**

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE 3.1: STRUTTURA ORGANIZZATIVA

ISTITUZIONE NUOVI PROFILI PROFESSIONALI

Con il CCNL Funzioni Locali 2019 – 2021 (artt. 11 e seguenti), stipulato in data 16/11/2022, si è modificato il sistema di classificazione del personale degli Enti Locali, introducendo un'articolazione in quattro aree, che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali, denominate, rispettivamente:

- Area degli Operatori (ex categoria A)
- Area degli Operatori esperti (ex categorie B e B.3)
- Area degli Istruttori (ex categoria C)
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex categoria D);

Si richiama, nello specifico, l'art. 12, commi 5 e 6 di tale CCNL, secondo cui i profili professionali descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie dell'area e gli Enti, in relazione al proprio modello organizzativo, identificano i profili professionali e li collocano nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie, di cui all'Allegato A del medesimo CCNL.

Ciò premesso, con precedente Decreto del Presidente n. 60/2023 si è definita, in ottemperanza alle disposizioni contrattuali sopra richiamate, la classificazione dei profili professionali, in vigore dal 1° aprile 2023, facenti capo alle posizioni lavorative in corso presso l'Ente alla medesima data e quali profili, questi ultimi, corrispondenti ed equivalenti, a tutti gli effetti, a quelli posseduti da tali posizioni lavorative fino al 31 marzo 2023 e con indicazione, al riguardo, delle competenze ivi richieste e dei relativi requisiti di accesso, così come descritto nel prospetto ivi allegato, da intendersi a sua volta, a tutti gli effetti, quale appendice allegata al vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi; inoltre, nell'ambito della predetta classificazione professionale, si sono specificati i profili reputati infungibili in quanto, come tali, raffiguranti posizioni funzionali per cui è richiesta una specifica e legalmente qualificata professionalità, attestata da titoli di studio precisamente individuati e necessaria per garantire l'espletamento di un servizio essenziale, alle cui prestazioni la medesima professionalità è strettamente e direttamente funzionale.

Con conseguente determinazione dirigenziale n. 301/2023, come successivamente integrata con determinazione dirigenziale n. 452/2023, alla luce delle novità introdotte dal CCNL 16/11/2022 in materia di nuovo

ordinamento professionale, si è tra l'altro disposto l'attribuzione, al personale in servizio alla data del 1° aprile 2023, del correlato profilo professionale, come raffigurato nel relativo prospetto ivi allegato, il tutto in coerenza con le determinazioni approvate, a tal fine, con il predetto decreto presidenziale n. 60/2023, in tema di trasposizione dei previgenti profili professionali nel nuovo sistema di classificazione;

L'articolazione organizzativa dell'Ente persegue obiettivi di massima semplificazione, attraverso la riduzione al minimo del numero delle unità organizzative, nonché di massima flessibilità, attraverso l'adattamento dell'assetto organizzativo alle mutevoli esigenze dell'ente. In relazione agli obiettivi innovativi e strategici individuati nel DUP ed al fine di meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e di qualità dei servizi ai cittadini, l'attuale organizzazione dell'Ente potrà essere pertanto revisionata/modificata per adeguarsi a nuove sopraggiunte necessità.

Allo scopo quindi di garantire la continuità e la piena funzionalità delle attività lavorative finalizzate all'esecuzione della funzione fondamentali e trasversali, stante anche la carenza di personale all'interno dell'Ente, si rileva la necessità di adottare, al più presto, le misure organizzative idonee a far fronte ad imprescindibili esigenze di copertura di corrispondenti nuovi fabbisogni funzionali, anche attraverso l'attivazione di percorsi di valorizzazione della crescita professionale e dei titoli di studio conseguiti nel corso della vita lavorativa, secondo parametri rappresentativi del possesso di un determinato livello professionale, in relazione anche alle opportunità previste dalla vigente cornice normativa contrattuale in tema di nuovo ordinamento professionale.

Nella prospettiva di migliorare ed incrementare il livello di servizi offerti, di ottimizzare le procedure e l'utilizzo di nuove tecnologie, contemperando la necessità di sedimentare l'esperienza professionale del personale con l'acquisizione di nuove abilità e mansioni lavorative, si rende quindi necessario ed opportuno, in tale ottica programmatica, dare luogo all'istituzione formale dei seguenti nuovi profili professionali, la cui conseguente copertura in organico avrà luogo, a decorrere dal corrente esercizio, in funzione delle modalità strategiche e di reclutamento delineate nella SEZIONE 3 – SOTTOSEZIONE 3.3 (*Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale*):

NUOVI PROFILI PROFESSIONALI	
AREE PROFESSIONALI INTERESSATE ALL'ISTITUZIONE DEI NUOVI PROFILI	PROFILI PROFESSIONALI DI NUOVA ISTITUZIONE
ISTRUTTORI	ISTRUTTORE INFORMATICO

Tali nuovi profili professionali integrano, sotto il profilo formale e sostanziale, la sopra citata classificazione dei profili professionali, in vigore dal 1° aprile 2023, facenti capo alle posizioni lavorative in corso presso l'Ente alla medesima data e quali profili, questi ultimi, corrispondenti ed equivalenti, a tutti gli effetti, a quelli posseduti da tali posizioni lavorative fino al 31 marzo 2023 e con indicazione, al riguardo, delle competenze ivi richieste e dei relativi requisiti di accesso, così come descritto nel prospetto allegato alla presente sottosezione

del PIAO 2024 – 2026, da intendersi a sua volta, a tutti gli effetti, quale appendice allegata al vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi

La suddetta proposta di istituzione di nuovi profili professionali è stata portata a conoscenza delle Rappresentanze Sindacali.

La Dirigente
Dott.ssa Fernanda PRETE



PROVINCIA DI BRINDISI

DIREZIONE AREA 1

SETTORE GESTIONE E VALORIZZAZIONE RISORSE UMANE

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
TRIENNIO 2024 – 2026**

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE 3.3: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

**INTEGRAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
– TRIENNIO 2024 - 2026 –**

L'art. 6 comma 1 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, conv. dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che *“Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n.190”*;

Il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 ha disposto (con l'art. 1, comma 1, lettera a) che *“Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, per le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni: a) articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, [...] del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”*.

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

Come è noto, alla luce del vigente quadro ordinamentale, nonché previa verifica del rispetto dei presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale, con precedente Decreto del Presidente n. 70/2024 (sezione 3 – sottosezione 3.3 del PIAO 2024 – 2026) l'Amministrazione Provinciale ha, tra l'altro, provveduto ad approvare il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2024 – 2026 e il relativo piano delle assunzioni per l'anno 2024, nel quale 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, sul bilancio e sulla dotazione

organica dell'Ente medesimo, nonché la rideterminazione della dotazione organica dell'Ente per il triennio 2024 – 2026, il tutto come rappresentato nei prospetti allegati al medesimo provvedimento presidenziale.

Previa verifica, ai sensi dell'art. 33 del d.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 16, comma 1, della L. n. 183/2011, in ordine all'insussistenza situazioni di soprannumero e/o eccedenze nel personale assegnato, il predetto piano è stato elaborato sulla base delle richieste di fabbisogno di personale formulate dalle varie Direzioni dell'Ente, in coerenza con il vincolo di sostenibilità finanziaria ex art. 33, comma 1-bis del D.L. n. 34/2019 e gli stanziamenti inclusi nel relativo bilancio annuale e pluriennale.

Ciò posto, si rende doveroso evidenziare che, in relazione ad ulteriore ricognizione dei fabbisogni del personale e tenuto conto della capacità assunzionale di questo Ente per il triennio 2024 – 2026, nell'ottica di garantire il principio di continuità per un'efficace ed efficiente azione amministrativa, strettamente correlato a quello di buon andamento dell'azione stessa, si ravvisa l'urgente necessità di integrare il vigente piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2026 – 2026, nonché del relativo piano delle assunzioni per l'anno 2024, quale strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per perseguire al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance, in termini di migliori servizi alla collettività, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente.

Si fa presente a tal fine che, alla luce delle misure disposte dalla legge n. 160/2019 (c.d.: legge di bilancio 2020), in chiave di coordinamento sistematico con quelle prescritte dalla legge n. 145/2018 (c.d.: legge di bilancio 2019), si è provveduto, in esecuzione degli indirizzi disposti con Decreto del Presidente n. 88/2020, alla stabilizzazione, in qualità di lavoratori sovranumerari, di n. 17 unità di lavoratori socialmente utili in servizio presso la Provincia di Brindisi (appartenenti alla platea storica dell'Ente) mediante costituzione, a decorrere dal 31/12/2020 ed in base al CCNL Funzioni Locali vigente, dei corrispondenti rapporti di lavoro subordinato a tempo parziale (34,75% - 12 ore e 30 minuti lavorativi settimanali) ed indeterminato, con relativi inquadramenti giuridici dei soggetti ivi interessati nella categoria A (profilo professionale di Operatore Ausiliario) e tenuto conto, al riguardo, delle seguenti condizioni:

- il correlato onere complessivo assunzionale (che è comprensivo, come è noto, anche dei relativi oneri riflessi vari ed IRAP), fino al collocamento a riposo delle unità lavorative ivi interessate, sarebbe stato a totale carico delle risorse statali del Fondo sociale per occupazione e formazione, secondo le disposizioni di cui all'art. 1, comma 1156, lettera g-bis), della legge n. 296/2006;
- tali assunzioni, stante il predetto indirizzo presidenziale, si sono realizzate in deroga ai vincoli assunzionali previsti dalla vigente normativa, vale a dire che il connesso onere complessivo assunzionale viene escluso dall'utilizzo degli spazi finanziari (capacità assunzionale) previsti solo per le assunzioni a tempo indeterminato, nonché in deroga al rispetto del tetto di spesa del personale prevista dalle norme vigenti (art. 1, comma 557 e 557-quater, legge n. 296/2006).

In esecuzione di specifico indirizzo stabilito con Decreto del Presidente n. 55/2023, con conseguente determinazione dirigenziale n. 292/2023 si è attivata e definita la procedura finalizzata all'incremento, per un tempo indeterminato, salvo successive variazioni, dell'ampiezza percentuale della prestazione oraria, in misura pari al 50% del tempo pieno, facente capo a n. 15 unità dei sopra citati ex lavoratori socialmente utili appartenenti alla platea storica dell'Ente, il tutto di seguito concretizzatosi mediante la sottoscrizione di un'appendice al contratto individuale di lavoro, a tempo parziale ed indeterminato, originariamente sottoscritto da ciascuno di detti 15 dipendenti.

Si è prospettata l'opportunità, sul piano della sostenibilità economico finanziaria, di poter garantirsi la previsione della copertura di un maggior onere da correlarsi ad un incremento, rispetto alle condizioni contrattuali come sopra esplicitate (part – time 50%), dell'ampiezza percentuale della prestazione oraria dei rapporti di lavoro interessati (attualmente n. 12 rapporti di lavoro), accertato al riguardo il persistere, in base alla programmazione degli obiettivi istituzionali, di idonee e motivate esigenze operative e funzionali, di carattere strutturale e continuativo (prestazioni lavorative di carattere ausiliario in tema di gestione manutentiva della

viabilità provinciale, di gestione dell'edilizia scolastica e sismica e di supporto alle attività all'interno dell'Ente) connesse ad un maggiore impiego nel tempo dei lavoratori in questione e tali, quindi, da giustificarne, a tutti gli effetti, la concreta attivazione della procedura amministrativa idonea alla variazione delle condizioni lavorative come innanzi evidenziate.

Si valuta, pertanto, che il maggior onere, pari presumibilmente a € 32.800,00 annui, connesso all'incremento dell'ampiezza percentuale della prestazione oraria dei predetti rapporti di lavoro (dal part – time 50% al part – time 58,33%) può considerarsi, a tutti gli effetti, compatibile sia sul piano del legittimo impiego degli spazi finanziari (capacità assunzionale) disponibili che su quello della reale sostenibilità economico finanziaria del processo a tal fine attivabile, in funzione delle concrete capacità di bilancio dell'Ente e della corrispondente coerenza in ordine alla salvaguardia dei vincoli di finanza pubblica, prescritti dal vigente ordinamento, in materia di contenimento e di limitazione della spesa pubblica del personale.

Richiamato l'art. 19 del D.L. n. 124/2023 (convertito con modificazioni dalla legge n. 162/2023) il quale prevede che, a decorrere dall'anno 2024, al fine di promuovere 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, nonché per rafforzare le funzioni di coordinamento nazionale del Dipartimento per le politiche di coesione della Presidenza del Consiglio dei Ministri, le citate amministrazioni, nell'ambito delle vigenti dotazioni organiche, sono autorizzate ad assumere, con contratto di lavoro a tempo indeterminato personale non dirigenziale, da inquadrare nel livello iniziale dell'area dei funzionari prevista dal CCNL 2019 – 2021 (Comparto Funzioni Locali), nei limiti dei criteri di ripartizione definiti dal decreto previsto dal comma 3 del medesimo art. 19.

Si tratta quindi di una misura indirizzata a rafforzare la capacità amministrativa, tra l'altro, delle Province delle Regioni del Mezzogiorno, che potranno assumere a tempo indeterminato personale altamente qualificato (AREA FUNZIONARI E.Q.) per l'attuazione delle politiche di coesione, i cui costi gravano sul Programma Nazionale Capacità per la Coesione fino al 31/12/2029 e successivamente saranno coperti dalle risorse nazionali previste dal D.L. n. 124/2023.

Ciò premesso ed a seguito della pubblicazione in data 21 novembre 2023, sui siti del Dipartimento per le Politiche di Coesione e del Programma Nazionale Capacità per la Coesione, dell'Avviso di manifestazione d'interesse finalizzato all'avvio del suddetto piano straordinario di assunzioni, con Decreto del Presidente n. 10/2024 questo Ente, nel prendere atto di tale avviso pubblico, ha tra l'altro rappresentato il proprio correlato fabbisogno di unità di personale assumibili a tempo indeterminato, nell'ambito della propria dotazione organica e da destinare esclusivamente all'attuazione delle suddette politiche di coesione sociale.

A seguito della pubblicazione, sul sito del Dipartimento per le Politiche di Coesione e per il Sud e sul sito del PN Capacità per la Coesione 2021 – 2027, del DPCM del 23 luglio 2024, di definizione dei criteri di ripartizione delle risorse finanziarie e delle unità di personale per le amministrazioni individuate sulla base della predetta ricognizione del fabbisogno di personale, si è rilevato che questo Ente risulta quale assegnatario delle seguenti unità di personale:

- 1) n. 1 profilo professionale specialista in attività amministrative e contabili (FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO/CONTABILE)
- 2) n. 1 profilo professionale funzionario specialista informatico (FUNZIONARIO INFORMATICO)
- 3) n. 1 profilo professionale funzionario tecnico-ingegnere (FUNZIONARIO TECNICO INGEGNERE)

Sul piano economico finanziario, come innanzi rappresentato, gli oneri connessi alle predette assunzioni di personale gravano sul PN CapCoe per l'intero periodo di ammissibilità delle spese (fino al 31/12/2029) e sulle risorse previste all'art. 19 del D.L. n. 124/2023 (convertito con modificazioni dalla legge n. 162/2023) per il periodo successivo; sul piano della compatibilità con i vincoli di finanza pubblica prescritti dal vigente ordinamento in materia di contenimento e di limitazione della spesa pubblica del personale, fermo restando il rispetto dei limiti delle vigenti dotazioni organiche di ciascuna amministrazione, la copertura delle suddette posizioni funzionali risulta a tutti gli effetti esclusa, come sancito all'art. 1, comma 295 della Legge n. 213/2023

(Legge di bilancio 2024), dall'utilizzo delle facoltà assunzionali previste solo per le assunzioni a tempo indeterminato.

Mediante una novella apportata all'art. 52, comma 1 bis del d.lgs. n. 165/2001, con il decreto legge n. 80/2021 si è tra l'altro prescritto che, fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni tra diverse aree (c.d. progressioni verticali) avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

La stessa disposizione ha rinviato ai contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019 – 2021, in sede di revisione degli ordinamenti professionali, la possibilità di definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno.

Viene stabilito, infine, che all'attuazione di quanto sopra si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente. L'art. 1, commi 604 e 612, della Legge di bilancio 2022 ha previsto, a tale riguardo, l'integrazione, a decorrere dal 2022, delle risorse per i rinnovi contrattuali 2019 – 2021 di un'ulteriore somma, comprensiva degli oneri riflessi e dell'IRAP, al fine di definire, nell'ambito della contrattazione collettiva 2019 – 2021 del personale non dirigente, i nuovi ordinamenti professionali, nel limite di una spesa complessiva non superiore allo 0,55% del monte salari 2018 relativo al predetto personale.

In applicazione del sopra citato art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. n. 165/2001, il CCNL 16/11/2022 ha disciplinato le progressioni tra le aree prevedendo, tra l'altro, in via del tutto transitoria, l'istituto delle progressioni "in deroga" (art. 13, commi 6, 7 e 8, CCNL 16/11/2022) con cui, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, limitatamente alla finestra temporale compresa tra il 1° aprile 2023 ed il 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C di corrispondenza, allegata al CCNL 16/11/2022.

Ciascuna amministrazione definisce, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto con la delegazione di parte sindacale, ai sensi dell'art. 5 dello stesso CCNL (comma 3, lett. o), i criteri per l'effettuazione delle suddette procedure sulla base degli elementi di valutazione e delle relative modalità di attuazione ivi prescritti. Le predette progressioni, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 (progressioni all'Area Funzionari ed EQ per il personale educativo, docente ed insegnante inquadrato nell'Area Istruttori, nella fase di prima applicazione) e art. 107 (progressioni dall'Area Istruttori all'Area dei Funzionari ed EQ del personale iscritto ad ordini o albi professionali), sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della L. n. 234/2021, in misura non superiore allo 0,55% del monte salari 2018 del personale non dirigente. Tali risorse, in quanto attribuite alla contrattazione collettiva il cui utilizzo è limitato alla sola fase transitoria di prima applicazione del nuovo sistema di classificazione ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. n. 165/2001, possono essere destinate integralmente alle progressioni tra le aree.

Come precisato dall'ARAN, in condivisione con il Dipartimento della Funzione Pubblica e con il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, nel caso in cui l'Ente decidesse di stanziare risorse contrattuali aggiuntive per le procedure speciali di progressione verticale effettuate ai sensi dell'art. 13, commi 6, 7 e 8, del CCNL 16/12/2022 e dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. n. 165/2001, nella predetta misura massima dello 0,55% del monte salari 2018 ed in coerenza con i fabbisogni di personale, l'intero ammontare di tali risorse stanziate sono destinate a progressioni verticali speciali della fase transitoria.

Tali risorse possono essere previste in forza di una disposizione di contratto collettivo nazionale e, quindi, indipendentemente dalle condizioni che rendono possibile lo stanziamento di risorse destinate ad assunzioni, in base alle previsioni di legge che regolano le assunzioni nelle amministrazioni del comparto.

Rimane comunque ferma la possibilità di stanziare, in coerenza con i propri fabbisogni, anche le ordinarie risorse assunzionali, sussistendone le condizioni (in particolare per quanto concerne il rispetto dei parametri di sostenibilità finanziaria). In tal caso l'Ente opererebbe, tuttavia, nell'ambito delle previsioni di legge che regolano le assunzioni di personale e dovrebbe, pertanto, garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno di cui è pianificata la copertura (cioè nella misura minima del 50% dei posti da coprire, finanziati con ordinarie risorse assunzionali).

Pertanto, in conclusione, se l'Ente decide di stanziare le risorse ai sensi del comma 612 (Legge finanziaria 2022), tutte le risorse stanziare sono destinabili a progressioni verticali di cui all'art. 13; se invece il medesimo Ente dovesse decidere di stanziare, in aggiunta alle prime, ordinarie risorse destinate ad assunzioni (nel rispetto dei limiti previsti dalla legge per le assunzioni di personale), dovrebbe garantirsi, in misura adeguata, il reclutamento di personale anche mediante l'accesso dall'esterno (almeno 50% dei posti finanziati con tali risorse).

Alla luce quindi delle opportunità previste dalla vigente cornice normativa contrattuale in tema di nuovo ordinamento professionale, nonché della correlata possibilità, per le risorse umane facenti parte di tale nuovo contesto organizzativo, di attivazione di percorsi di valorizzazione della propria crescita professionale e dei titoli di studio conseguiti nel corso della vita lavorativa, secondo parametri rappresentativi del possesso di un determinato livello professionale e tenuto conto, allo stesso tempo, della necessità di far fronte, al più presto, ad imprescindibili esigenze di copertura di corrispondenti fabbisogni funzionali, in linea di continuità con le decisioni già adottate al riguardo con precedenti Decreti del Presidente nn. 44-98-122/2022 e 156/2023, si valuta perciò utile ed opportuno di fare ricorso, a decorrere dall'esercizio 2024, alla modalità di reclutamento della "progressioni tra le aree".

Tale percorso di reclutamento dovrà attuarsi mediante procedura di valutazione comparativa tra i dipendenti interni provvisti dei relativi requisiti giuridici, ai sensi della novella disciplina di cui all'art. art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. n. 165/2001 ed in attuazione della relativa disciplina contrattuale nazionale (art. 13, commi 6, 7 e 8, CCNL 16/11/2022) e regolamentale in corso di adozione, quale modalità quest'ultima finalizzata a riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, in termini di sviluppo ed attuazione delle progressioni pubbliche di carriera, nella prospettiva di migliorare ed incrementare il livello di servizi offerti, di ottimizzare le procedure e l'utilizzo di nuove tecnologie, contemperando la necessità di sedimentare l'esperienza professionale del personale con l'acquisizione di nuove abilità e mansioni lavorative.

Quanto sopra è finalizzato, nello specifico, alla copertura dei seguenti profili professionali e dovrà realizzarsi, sotto il profilo della sostenibilità finanziaria, entro e non oltre il limite del totale complessivo delle risorse (come sopra evidenziato) di cui all'art. 13 comma 8 CCNL 16/11/2022, vale a dire lo 0,55% del monte salari 2018 del personale non dirigente corrispondenti, per l'appunto, all'importo di € 22.246,79 (oltre oneri riflessi ed IRAP):

PROGRESSIONI TRA AREE
(ai sensi art. 13, commi 6 - 8 CCNL F.L. 16/11/2022)

RISORSE DISPONIBILI € 22.246,79
(0,55% monte salari 2018)

AREE PROFESSIONALI INTERESSATE ALLA PROGRESSIONE	NUMERO PROGRESSIONI TRA AREE	PROFILI PROFESSIONALI DI ACCESSO	ONERE DIFFERENZIALE PRO - CAPITE	ONERE DIFFERENZIALE COMPLESSIVO
da area operatori a area operatori esperti	6	- N. 3 OPERATORE CANTONIERE - N. 3 OPERATORE TECNICO MANUTENTORE	€ 821,48	€ 4.928,88
da area operatori esperti a area istruttori	5	- N. 1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE - N. 2 ISTRUTTORE CAPO CANTONIERE - N. 2 ISTRUTTORE INFORMATICO	€ 2.562,21	€ 12.811,05
da area istruttori a area funzionari ed elevata qualificazione	2	- N. 1 FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO/CONTABILE - N. 1 FUNZIONARIO TECNICO	€ 1.978,42	€ 3.956,84
ONERE COMPLESSIVO ENTE				€ 21.696,77

Sul versante della verifica della compatibilità delle predette nuove misure strategiche con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente, si fa presente che 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; in coerenza con la sopra citata disciplina vincolistica e come si evince, al riguardo, da nota del Servizio Finanziario prot. n. 27887/2024, la Provincia di Brindisi 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 2023 e alla media delle entrate correnti del triennio 2021 – 2023, tale rapporto risulta pari a **16,92%**.

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 Brindisi, è computabile come di seguito rappresentato:

DESCRIZIONE SPESA	IMPORTI	RIFERIMENTO DECRETO INTERMINISTERIALE
SPESA PERSONALE ANNO 2023	€ 7.616.479,47	art. 4, comma 3
SPESA POTENZIALE MASSIMA DI PERSONALE (valore soglia art. 4, comma 1 del decreto interministeriale)	€ 8.600.017,49	
INCREMENTO MASSIMO POTENZIALE SPESA PERSONALE	€ 983.538,02	

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:

% MAX INCREMENTO ANNUO SPESA PERSONALE (RISPETTO ALLA SPESA ANNO 2019)	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024
		22%	24%
SPESA PERSONALE ANNO 2019	€ 8.301.534,73		
INCREMENTO ANNUO MASSIMO SPESA PERSONALE	€ 1.826.337,64	€ 1.992.368,34	€ 2.075.383,68
SPESA PERSONALE ANNO 2019 + INCREMENTO ANNUO MASSIMO SPESA DI PERSONALE	€ 10.127.872,37	€ 10.293.903,07	€ 10.376.918,41
LIMITE ANNUO MASSIMO SPESA DI PERSONALE	€ 8.600.017,49	€ 8.600.017,49	€ 8.600.017,49

Pertanto, come sopra illustrato, dovendo comunque essere rispettato il valore soglia art. 4, comma 1 del decreto interministeriale, nelle tre annualità il limite annuo massimo di spesa coincide con il medesimo valore soglia pari, per l'appunto, a **€ 8.600.017,49** a cui corrisponde, pertanto, un incremento annuo massimo di spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, pari a **€ 983.538,02**.

Ciò posto, il suddetto piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2024 – 2026, nonché il relativo piano delle assunzioni per l'anno 2024, risulta compatibile con gli equilibri di bilancio atteso che, come sopra rappresentato, non genera maggiori oneri, rispetto a quelli potenzialmente e legittimamente spendibili, a carico del corrente bilancio annuale e pluriennale e, in quanto tale, viene salvaguardato il rispetto dei vincoli di finanza pubblica prescritti dal vigente ordinamento in materia di contenimento e di limitazione della spesa pubblica del personale, ivi inclusi quelli prescritti in materia di spesa del personale correlata all'attivazione di rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato (art. 9, comma 28, del decreto legge n. 78/2010).

Nello specifico, 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, in quanto la correlata previsione di spesa di personale per il medesimo triennio 2024 – 2026 è inferiore al suddetto limite annuo massimo di spesa consentita (**€ 8.600.017,49**), così come di seguito rappresentato:

ANNO DI RIFERIMENTO	2024	2025	2026
SPESA POTENZIALE MASSIMA DI PERSONALE (valore soglia art. 4, comma 1 del decreto interministeriale)	€ 8.600.017,49		
INCREMENTO MASSIMO POTENZIALE SPESA PERSONALE (DIFFERENZIALE DA SPESA PERSONALE ANNO 2023)	€ 983.538,02		
PREVISIONE SPESA PERSONALE	€ 8.476.345,35	€ 8.364.051,45	€ 8.364.051,45
INCREMENTO SPESA DI PERSONALE (DIFFERENZIALE DA SPESA PERSONALE ANNO 2023)	€ 859.865,88	€ 747.571,98	€ 747.571,98

La spesa di personale prevista per il triennio 2024 – 2026, come sopra evidenziata, risulta finanziata dai relativi stanziamenti che, come comunicati all’Area competente, sono contemplati nel bilancio di previsione per il medesimo triennio 2024 – 2026.

Fermo restando gli equilibri di bilancio dell’Ente, anche in considerazione degli effetti dovuti alle minori entrate verificatesi negli ultimi anni, la programmazione della spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato per il triennio 2024 – 2026 è orientata ed ampiamente calibrata entro i limiti delle risorse finanziarie connesse al turn over del personale cessato nell’anno precedente.

Peraltro, in ordine alla sussistenza, in capo a questo Ente, dei presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale, con la sopra citata nota prot. n. 27887/2024 il Servizio Finanziario ha comunicato quanto segue:

- ✓ il rispetto delle norme sul contenimento della spesa del personale di cui all’art. 1, commi 557 e 557-quater della legge n. 296/2006, è desumibile dalle risultanze del prospetto posto sub allegato 1) alla predetta nota prot. n. 27887/2024, costituente, peraltro, parte integrante e sostanziale della documentazione a supporto del rendiconto 2023 da ultimo approvato;
- ✓ in relazione al rispetto dei termini di cui all’art. 9, comma 1-quinques del d.l. n. 113/2016, si riepiloga quanto segue:
 - Bilancio di previsione 2024/2026:
 - approvato giusta deliberazione di Consiglio n. 11 del 15/03/2024;
 - invio definitivo alla BDAP in data 18/03/2024;
 - Rendiconto 2023:
 - approvato giusta deliberazione di Consiglio n. 23 del 31/07/2024;
 - invio definitivo alla BDAP in data 01/08/2024;
 - Consolidato 2022:
 - approvato giusta deliberazione di Consiglio n. 35 del 02/10/2023;
 - invio definitivo alla BDAP in data 04/10/2023;
- ✓ in merito al rispetto dei vincoli di finanza pubblica di cui all’art. 1, comma 466 della legge 232/2016 si fa presente che, a seguito delle sentenze della Corte costituzionale n. 247/2017 e n. 101/2018, e delle conseguenti innovazioni normative introdotte dal legislatore (vedasi, in particolare, l’art. 1, commi 820 e ss.

della legge 145/2018), a decorrere dall'anno 2019, le regioni a statuto speciale, le province autonome di Trento e di Bolzano, le città metropolitane, le province e i comuni si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo. Come, peraltro, chiarito dal MEF con propria circolare n.5/2020, tale informazione va desunta, in ciascun anno, dal prospetto della verifica degli equilibri facente parte del rendiconto della gestione previsto dall'allegato 10 del decreto legislativo n. 118 del 2011. A riguardo, pare opportuno rammentare che il Decreto 1° agosto 2019, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale – Serie Generale – n. 196 del 22 agosto 2019, ha individuato i 3 saldi che consentono di determinare gradualmente l'equilibrio di bilancio a consuntivo, ovvero:

- W1 RISULTATO DI COMPETENZA
- W2 EQUILIBRIO DI BILANCIO
- W3 EQUILIBRIO COMPLESSIVO.

Con riferimento all'esercizio 2023, il rispetto dei suddetti equilibri è desumibile dalle risultanze riportate nel prospetto posto sub allegato 2) alla predetta nota prot. n. 27887/2024, costituente, peraltro, parte integrante e sostanziale della documentazione a supporto del rendiconto 2023 da ultimo approvato;

- ✓ in merito all'adempimento di cui all'art. 1, comma 508 della legge n. 232/2016, si da atto che, con riferimento all'esercizio 2023, non ricorre la fattispecie;
- ✓ in merito alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati, pervenute nel corso dell'esercizio 2023, si attesta il rispetto dei termini di cui all'art. 9, comma 3-bis del d.l. n. 185/2008;
- ✓ l'assenza dello stato di deficitarietà strutturale è desumibile dalle risultanze del prospetto posto sub allegato 3) alla predetta nota prot. n. 27887/2024, costituente, peraltro, parte integrante e sostanziale della documentazione a supporto del rendiconto 2023;
- ✓ in merito alla verifica di cui all'articolo 4, comma 3 del citato Decreto Interministeriale, si attesta, per quanto di competenza e sulla base dei dati ad oggi disponibili, il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale, desumibile dalle risultanze contabili poste in allegato alla deliberazione di Consiglio n. 11 del 15/03/2024, per come variate con successive deliberazioni di Consiglio.

Nella concreta attuazione della predetta pianificazione dei fabbisogni di personale sarà garantita l'osservanza delle prescrizioni disposte all'art. 34 bis del d.lgs. n. 165/2001, in tema di mobilità obbligatoria nella pubblica amministrazione; con riferimento alle figure professionali che la predetta programmazione prevede di acquisire dall'esterno, al fine di ridurre i tempi di reclutamento si applicherà, di norma, la facoltà prevista all'art. 3, comma 8, legge n. 56/2019 per cui, fino al 31/12/2024, le assunzioni dall'esterno possano essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità volontaria previste dall'art. 30 del d.lgs. n. 165/2001.

Fermo restando, come innanzi già rappresentato, la puntuale verifica circa l'inesistenza presso l'Ente di eventuali situazioni di personale in soprannumero od in eccedenza, la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. n. 68/1999; nel periodo di vigenza della predetta programmazione occorrerà verificare, sulla base delle risultanze dei prospetti informativi annuali di cui all'art. 9 della Legge n. 68/1999, il permanere del rispetto dei vincoli assunzionali previsti e, in caso di eventuali scoperture delle quote d'obbligo, saranno effettuate le opportune valutazioni al fine di ottemperare agli obblighi al riguardo prescritti.

Si allega alla presente, pertanto, l'integrata proposta di piano triennale del fabbisogno del personale 2024 – 2026 e del relativo piano delle assunzioni per l'anno 2024, quale strumento attraverso cui l'Ente assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento della stessa, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente. Con tale pianificazione, preso atto delle sopra illustrate nuove linee strategiche ed in forza anche dei rinnovati intendimenti in tema di accesso all'impiego lavorativo presso l'Ente, vengono analiticamente dettagliate le

azioni di reclutamento 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.

Si da atto, infine, che alla luce delle misure disposte dalla legge n. 160/2019, in chiave di coordinamento sistematico con quelle prescritte dalla legge n. 145/2018 (c.d.: legge di bilancio 2019) ed in esecuzione di quanto disposto con il Decreto del Presidente n. 88/2020, con Determinazioni Dirigenziali n. 818/2020 e 146/2021 si è provveduto alla stabilizzazione, in qualità di lavoratori sovranumerari, di relative n. 17 unità di lavoratori socialmente utili in servizio presso la Provincia di Brindisi mediante costituzione, a decorrere dal 31/12/2020 e, rispettivamente, dal 31/03/2021 dei corrispondenti n. 17 (diciassette) rapporti di lavoro subordinato a tempo parziale ed indeterminato divenuti, allo stato attuale, n. 12 (tredici) per effetto della cessazione dal servizio di n. 5 (cinque) unità di personale.

La suddetta proposta di piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2024 – 2026 è stata portata a conoscenza delle Rappresentanze Sindacali e, in ordine alla medesima proposta, il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso il richiesto parere allegato alla presente relazione.

La Dirigente
Dott.ssa Fernanda PRETE

**PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
TRIENNIO 2024 - 2026**

PIANO ASSUNZIONI ANNO 2024

INCREMENTO MASSIMO POTENZIALE SPESA PERSONALE (TRIENNIO 2024 - 2026) (ART. 33, COMMA 1-BIS D.L. 34/2019 - DECRETO INTERMINISTERIALE DELL'11/01/2022)	€ 983.538,02	VALORE DI SPESA POTENZIALE MASSIMA (VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE ANNO 2016)	€ 4.547.600,22
VALORE FINANZIARIO ANNUO DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE IMPEGATA IN ASSUNZIONI DI PERSONALE CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO PROGRAMMATE NEL 2024	€ 124.228,39	VALORE FINANZIARIO ANNUO DOTAZIONE ORGANICA (COMPRESIVO DELLE ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2024)	€ 3.736.039,32

N. ACCESSI	AREA ACCESSO	PROFILO PROFESSIONALE (come ridefiniti dal 01/04/2023)	TIPOLOGIA DEL POSTO	MODALITA' DI ACCESSO E DI FINANZIAMENTO	TERMINI ASSUNZIONE	VALORE FINANZIARIO ANNUO CAPACITA' ASSUNZIONALE IMPIEGATA	ONERE ASSUNZIONALE ANNUO	ONERE ASSUNZIONALE 2024 (PRO-RATA TEMPORIS)	VALORE FINANZIARIO ANNUO ASSUNZIONI (IN DOTAZ. ORGANICA) (A)	VALORE FINANZIARIO ANNUO PERSONALE IN SERVIZIO (IN DOTAZ. ORGANICA) (B)
VARI PROFILI PROFESSIONALI (vedere relazione illustrativa)			DI NUOVA ISTITUZIONE	PROGRESSIONI TRA LE AREE IN REGIME TRANSITORIO (art. 13, comma 6 e ss. CCNL 16/11/2022)	entro 31-12-2024	_____	€ 30.518,15	€ 30.518,15	€ 30.518,15	€ 3.373.661,43
12	OPERATORI	OPERATORE AUSILIARIO E DI SUPPORTO	PERSONALE IN SOPRANNUMERO (PART-TIME 50%)	INCREMENTO ORARIO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA (DA 50% A 58,33%)	nov-24	€ 30.500,00	€ 32.800,00	€ 5.468,00	€ 0,00	
1	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE TECNICO GEOMETRA (area 5)	SU POSTO DISPONIBILE	SCORRIMENTO GRADUATORIA PER SOSTITUZIONE DIPENDENTE DI PARI PROFILO PROFESSIONALE DIMESSOSI DAL 01/09/2023	dal 30-04-2024	€ 31.342,51	€ 33.392,68	€ 26.435,87	€ 33.392,68	
2	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO / CONTABILE (aree 2)	SU POSTO DISPONIBILE	SCORRIMENTO GRADUATORIA PER SOSTITUZIONE DIPENDENTI DI PARI PROFILO PROFESSIONALE DIMESSOSI DAL 22/12/2023	set-24	€ 62.385,88	€ 66.486,22	€ 36.013,37	€ 66.486,22	
3	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	-N. 1 FUNZ. AMM. / CONTABILE -N. 1 FUNZ. TECNICO -N. 1 FUNZ. INFORMATICO	DI NUOVA ISTITUZIONE	UNITA' ASSEGNATE E FINANZIATE DA DIPARTIMENTO POLITICHE DI COESIONE (art. 19 D.L. n. 124/2023, convertito con modifiche in L. n. 162/2023)	entro 31-12-2024	_____	€ 108.710,61	_____	€ 108.710,61	
1	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO / CONTABILE (area 5)	SU POSTO DISPONIBILE	TRASFORMAZIONE RAPPORTO DI LAVORO DI DIPENDENTE DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE (81,95%)	dal 01-05-2024 al 31-10-2024	_____	_____	_____	_____	
1	DIRIGENTE	DIRIGENTE (area 2)	SU POSTO DISPONIBILE	ART. 110, C. 1 D.LGS. N. 267/2000	apr-24	€ 0,00	€ 123.270,23	€ 123.270,23	€ 123.270,23	
1	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE ADDETTO ALL'UFFICIO STAMPA (Staff Ufficio Presidenza)	_____	ART. 90 D.LGS. N. 267/2000	entro 31-12-2024	€ 0,00	€ 39.864,34	€ 39.864,34	€ 0,00	
TOTALE VALORE FINANZIARIO ANNUO CAPACITA' ASSUNZIONALE IMPEGATA						€ 124.228,39	TOTALE VALORE FINANZIARIO ANNUO ASSUNZIONI (IN DOTAZ. ORGANICA) (A)		€ 362.377,89	
ASSUNZIONI PERSONALE CON CONTRATTO A T.L. _ ONERE ANNUO / ONERE 2024 (PRO-RATA TEMPORIS)							€ 163.197,05	€ 98.435,39	VALORE FINANZIARIO ANNUO DELLA DOTAZIONE ORGANICA (A + B)	
ASSUNZIONI PERSONALE CON ALTRE MODALITA' DI ACCESSO _ ONERE ANNUO / ONERE 2024 (PRO-RATA TEMPORIS)							€ 163.134,57	€ 163.134,57		

<p align="center">PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2024 - 2026</p>										
<p align="center">ANNO 2025</p>										
<p align="center">INCREMENTO MASSIMO POTENZIALE SPESA PERSONALE (TRIENNIO 2024 - 2026) (ART. 33, COMMA 1-BIS D.L. 34/2019 - DECRETO INTERMINISTERIALE DELL'11/01/2022)</p>				<p align="center">€ 983.538,02</p>		<p align="center">VALORE DI SPESA POTENZIALE MASSIMA (VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE ANNO 2016)</p>				<p align="center">€ 4.547.600,22</p>
<p align="center">VALORE FINANZIARIO ANNUO DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE IMPEGATA IN ASSUNZIONI DI PERSONALE CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO PROGRAMMATE NEL 2025</p>				<p align="center">€ 65.205,01</p>		<p align="center">VALORE FINANZIARIO ANNUO DOTAZIONE ORGANICA (COMPRESIVO DELLE ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2025)</p>				<p align="center">€ 3.767.580,50</p>
N. ACCESSI	AREA ACCESSO	PROFILO PROFESSIONALE (come ridefiniti dal 01/04/2023)	TIPOLOGIA DEL POSTO	MODALITA' DI ACCESSO E DI FINANZIAMENTO	TERMINI ASSUNZIONE	VALORE FINANZIARIO ANNUO CAPACITA' ASSUNZIONALE IMPIEGATA	ONERE ASSUNZIONALE ANNUO	ONERE ASSUNZIONALE 2025 (PRO-RATA TEMPORIS)	VALORE FINANZIARIO ANNUO ASSUNZIONI (IN DOTAZ. ORGANICA) (A)	VALORE FINANZIARIO ANNUO PERSONALE IN SERVIZIO (IN DOTAZ. ORGANICA) (B)
1	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO / CONTABILE (area 5)	A TEMPO INDETERMINATO SU POSTO DISPONIBILE	SCORRIMENTO GRADUATORIA // CONCORSO PUBBLICO	lug-25	€ 31.192,94	€ 33.243,11	€ 18.006,68	€ 33.243,11	€ 3.574.830,29
1	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO TECNICO (area 5)	A TEMPO INDETERMINATO SU POSTO DISPONIBILE	SCORRIMENTO GRADUATORIA ALTRI ENTI // CONCORSO PUBBLICO	ott-25	€ 34.012,07	€ 36.236,87	€ 10.569,09	€ 36.236,87	
1	DIRIGENTE	DIRIGENTE (area 2)	A TEMPO INDETERMINATO SU POSTO DISPONIBILE	ART. 110, C. 1 D.LGS. N. 267/2000	apr-25	€ 0,00	€ 123.270,23	€ 123.270,23	€ 123.270,23	
1	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE ADDETTO ALL'UFFICIO STAMPA (Staff Ufficio Presidenza)	A TEMPO INDETERMINATO _____	ART. 90 D.LGS. N. 267/2000	entro 31-12-2025	€ 0,00	€ 39.864,34	€ 39.864,34	€ 0,00	
<p align="center">TOTALE VALORE FINANZIARIO ANNUO CAPACITA' ASSUNZIONALE IMPEGATA</p>						€ 65.205,01	<p align="center">TOTALE VALORE FINANZIARIO ANNUO ASSUNZIONI (IN DOTAZ. ORGANICA) (A)</p>		€ 192.750,21	
<p align="center">ASSUNZIONI PERSONALE CON CONTRATTO A T.L. _ ONERE ANNUO / ONERE 2025 (PRO-RATA TEMPORIS)</p>							€ 69.479,98	€ 28.575,77	<p align="center">VALORE FINANZIARIO ANNUO DELLA DOTAZIONE ORGANICA (A + B)</p>	€ 3.767.580,50
<p align="center">ASSUNZIONI PERSONALE CON ALTRE MODALITA' DI ACCESSO _ ONERE ANNUO / ONERE 2025 (PRO-RATA TEMPORIS)</p>							€ 163.134,57	€ 163.134,57		

<p align="center">PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2024 - 2026</p>										
<p align="center">ANNO 2026</p>										
<p align="center">INCREMENTO MASSIMO POTENZIALE SPESA PERSONALE (TRIENNIO 2024 - 2026) (ART. 33, COMMA 1-BIS D.L. 34/2019 - DECRETO INTERMINISTERIALE DELL'11/01/2022)</p>			<p align="center">€ 983.538,02</p>		<p align="center">VALORE DI SPESA POTENZIALE MASSIMA (VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE ANNO 2016)</p>			<p align="center">€ 4.547.600,22</p>		
<p align="center">VALORE FINANZIARIO ANNUO DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE IMPEGATA IN ASSUNZIONI DI PERSONALE CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO PROGRAMMATE NEL 2026</p>			<p align="center">€ 0,00</p>		<p align="center">VALORE FINANZIARIO ANNUO DOTAZIONE ORGANICA (COMPENSIVO DELLE ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2026)</p>			<p align="center">€ 3.767.580,50</p>		
N. ACCESSI	AREA ACCESSO	PROFILO PROFESSIONALE (come ridefiniti dal 01/04/2023)	TIPOLOGIA DEL POSTO	MODALITA' DI ACCESSO E DI FINANZIAMENTO	TERMINI ASSUNZIONE	VALORE FINANZIARIO ANNUO CAPACITA' ASSUNZIONALE IMPIEGATA	ONERE ASSUNZIONALE ANNUO	ONERE ASSUNZIONALE 2026 (PRO-RATA TEMPORIS)	VALORE FINANZIARIO ANNUO ASSUNZIONI (IN DOTAZ. ORGANICA) (A)	VALORE FINANZIARIO ANNUO PERSONALE IN SERVIZIO (IN DOTAZ. ORGANICA) (B)
1	DIRIGENTE	DIRIGENTE (area 2)	A TEMPO DETERMINATO	SU POSTO DISPONIBILE	ART. 110, C. 1 D.LGS. N. 267/2000	apr-26	€ 0,00	€ 123.270,23	€ 123.270,23	€ 3.644.310,27
1	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE ADDETTO ALL'UFFICIO STAMPA (Staff Ufficio Presidenza)		_____	ART. 90 D.LGS. N. 267/2000	entro 31-12-2026	€ 0,00	€ 39.864,34	€ 39.864,34	
<p align="center">TOTALE VALORE FINANZIARIO ANNUO CAPACITA' ASSUNZIONALE IMPEGATA</p>						€ 0,00	<p align="center">TOTALE VALORE FINANZIARIO ANNUO ASSUNZIONI (IN DOTAZ. ORGANICA) (A)</p>		€ 123.270,23	
<p align="center">ASSUNZIONI PERSONALE CON CONTRATTO A T.L. _ ONERE ANNUO / ONERE 2026 (PRO-RATA TEMPORIS)</p>							€ 0,00	€ 0,00	<p align="center">VALORE FINANZIARIO ANNUO DELLA DOTAZIONE ORGANICA (A + B)</p>	€ 3.767.580,50
<p align="center">ASSUNZIONI PERSONALE CON ALTRE MODALITA' DI ACCESSO _ ONERE ANNUO / ONERE 2026 (PRO-RATA TEMPORIS)</p>							€ 163.134,57	€ 163.134,57		



PROVINCIA DI BRINDISI

DIREZIONE AREA 1

SETTORE GESTIONE E VALORIZZAZIONE RISORSE UMANE

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE TRIENNIO 2024 – 2026

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE 3.2: ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Premessa

Nonostante la rubrica di tale sezione parli di “lavoro agile”, nella narrativa dei seguenti paragrafi vengono prese in considerazione entrambe le forme del lavoro a distanza, oggi disciplinate dal nuovo CCNL di comparto del 16/11/2022, ovvero, il lavoro agile ed il lavoro da remoto.

3.2.1 Il quadro normativo di riferimento del lavoro agile in senso stretto

Il lavoro agile nella pubblica amministrazione trova il suo incipit nella **Legge 7 agosto 2015, n.124**, avente ad oggetto "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" che, con l'art. 14, relativo a: "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche", stabilisce che "Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro ((e del lavoro agile)). Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'[articolo 10, comma 1, lettera a\)](#), del [decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150](#). Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 15 per cento delle risorse umane possa avvalersene, garantendo che le stesse non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano. Il raggiungimento delle predette percentuali è realizzato nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Le

economie derivanti dall'applicazione del POLA restano acquisite al bilancio di ciascuna amministrazione pubblica.

La successiva **Legge 22 maggio 2017, n. 81**, recante "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato", disciplina, al capo II, il lavoro agile, prevedendone l'applicazione anche al pubblico impiego e sottolineando la flessibilità organizzativa, la volontarietà delle parti che sottoscrivono l'accordo individuale e l'utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto, rendendo possibile svolgere la prestazione lavorativa "in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva".

Attraverso la **Direttiva n. 3/2017**, recante le Linee guida sul lavoro agile nella PA, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha fornito indirizzi per l'attuazione delle predette disposizioni attraverso una fase di sperimentazione. Le linee guida contengono indicazioni inerenti l'organizzazione del lavoro e la gestione del personale per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, favorire il benessere organizzativo e assicurare l'esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.

Nei primi mesi del 2020, a causa della situazione connessa all'epidemia da COVID-19, il lavoro da remoto si è imposto come una delle misure idonee a concorrere efficacemente per affrontare l'emergenza. Nel periodo dell'emergenza pandemica le principali misure introdotte sono:

il dl. 2 marzo 2020, n. 9, art. 18 c.5 che prevede il superamento del regime sperimentale per il lavoro agile nella pubblica amministrazione, derogando rispetto alle previsioni della l. n. 81/2017, sulla stipula dell'accordo individuale e sugli obblighi informativi;

il d.l. 17 marzo 2020 n.18, art. 87 c.1 e c. 2, che definisce il lavoro agile come una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni, con conseguente necessità di limitare la presenza del personale negli uffici per assicurare esclusivamente le attività indifferibili e che richiedono necessariamente la presenza sul luogo di lavoro, anche in ragione della gestione dell'emergenza; anche queste norme derogano agli obblighi dell'accordo individuale e degli obblighi informativi di cui agli artt. Da 18 a 23 della l. 22.05.2017, n.81;

il d.l. 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modifiche nella l. 17luglio 2020 n. 77 (art. 262 c.4 bis) con cui è stato introdotto il POLA quale strumento di programmazione del lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche;

Il Decreto del Ministero per la Pubblica amministrazione del 19.10.2020 con cui sono state individuate le modalità organizzative e i criteri omogenei per tutte le amministrazioni al fine di assicurare l'applicazione del lavoro agile del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte con tale modalità;

Il DPCM DEL 03.12.2020 e le linee guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), approvate dal Ministero della Funzione Pubblica con Decreto del 09.12.2020.

Il comma 1 dell'art. 14, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (come modificato dall'art. 87-bis, comma 5, D.L. 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla L. 24 aprile 2020, n. 27, dall'art. 263, comma 4-bis, lett. a), D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 luglio 2020, n. 77, e, successivamente, dall'art. 11-bis, comma 2, lett. a), b) e c), D.L. 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 giugno 2021, n. 87), ha previsto che, entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigano, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del Piano della performance.

Infine, l'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, il cosiddetto "Decreto Reclutamento", convertito in l. 06 agosto 2021, n. 113, ha introdotto il PIAO, Piano Integrato di Attività e di Organizzazione, il quale è un documento unico di programmazione e governance che, nelle intenzioni del legislatore

dovrebbe sostituire una serie di Piani che finora le amministrazioni erano tenute a predisporre. Tra questi, i piani della performance, del lavoro agile (POLA) e dell'anticorruzione.

In considerazione dell'evolversi della situazione pandemica il lavoro agile ha cessato di essere uno strumento di contrasto alla situazione epidemiologica. Sul punto, con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021, a decorrere dal 15 ottobre 2021, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni è soltanto quella svolta in presenza. Si torna, pertanto, al regime previgente all'epidemia pandemica, disciplinato dalla legge 22 maggio 2017 n. 81, che prevede l'obbligo dell'accordo individuale per l'accesso al lavoro agile.

La materia ha ricevuto anche una normativa contrattuale CCNL del 16.11.2022, dove ha trovato compiuta previsione normativa sia il lavoro agile sia il lavoro da remoto; l'art. 65 del predetto contratto, nel disciplinare l'accordo individuale relativo allo svolgimento del lavoro agile, stabilisce che lo stesso debba contenere in modo particolare: *modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza;*

3.2.2 Il Livello di attuazione all'interno della Provincia di Brindisi

Con **Decreto Presidenziale n. 16/2020** è stato adottato il primo Regolamento avente ad oggetto la disciplina dello *smart working* nell'Ente Provincia di Brindisi.

Il lavoro agile è stato previsto anche nel Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020-2022, approvato con **Decreto presidenziale n. 77/2020**; nel suo aggiornamento annuale 2021, approvato con **Decreto Presidenziale n. 48 del 08/06/2021** e, da ultimo con **Decreto Presidenziale n. 60/2022**, aggiornamento annuale per il 2022;

Con **Decreto del Presidente n. 98/2022** è stato adottato il primo Piao della Provincia di Brindisi, all'interno del quale è confluito il POLA.

La Provincia di Brindisi, quindi, sin dai primi mesi del 2020, ha avviato la sperimentazione del lavoro agile.

Tale modalità di lavoro è stata implementata in ragione dell'emergenza epidemiologica da Covid 19, e già con la prima implementazione, è stata inserita nel processo di innovazione dell'organizzazione del lavoro allo scopo di stimolare il cambiamento strutturale del funzionamento della pubblica amministrazione, in direzione di una maggiore efficacia dell'azione amministrativa, della produttività del lavoro e di orientamento ai risultati, oltretutto al fine di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Al 30.09.2020, i dipendenti della Provincia erano complessivamente 124, di cui 81 uomini e 43 donne; nel periodo tra maggio/settembre 2020, hanno lavorato in modalità agile, in media, 82 persone (di cui 32 donne e 45 uomini).

Le persone che hanno prestato la propria attività in presenza, totale o parziale, sono gli operatori della polizia locale sul territorio, gli operatori dei servizi d'integrazione scolastica, del controllo degli accessi, gli autisti, i messi notificatori, il personale addetto alla vigilanza su strade e i cantieri, nonché il personale addetto all'assistenza ed alla manutenzione dei sistemi informativi, nonché alcune figure dirigenziali.

All'inizio del 2020 i lavoratori autorizzati con provvedimenti dirigenziali, quindi con la forma semplificata prevista nella fase di vigenza dello stato di emergenza da epidemia Covid 19, hanno usato prevalentemente PC personali, sostituiti nel 2021 da PC portatili forniti dall'Amministrazione provinciale in comodato.

Ciascuna struttura apicale, di massima dimensione, denominata “Area” è dotata di PEC; tutti i dirigenti e la maggior parte delle posizioni organizzative sono dotati di firma digitale, le banche dati sono accessibili e condivise da remoto; molti processi sono stati digitalizzati e, alcuni, lo erano già da prima del 2020.

Per favorire la comunicazione con l’utenza, le risorse umane autorizzate alla prestazione lavorativa in modalità agile, sono state dotate di un’applicazione, da installare sugli *smartphone*, al fine di utilizzare i propri apparati mobili per ricevere o effettuare chiamate, utilizzando le risorse della centrale telefonica, diventando di fatto una postazione telefonica gemella del proprio telefono fisso interno, installato nella sede dell’Ente.

Nel mese di dicembre 2020 anche il centralino, cui sono addetti due operatori, è stato adeguato con le nuove funzioni e la nuova tecnologia. Ciò ha reso anche le loro prestazioni erogabili da remoto.

L’attività svolta da remoto, in modalità agile, è stata costantemente monitorata, sia attraverso reportistica periodica sugli obiettivi conseguiti, sia attraverso il monitoraggio dell’orario di lavoro, sia attraverso confronti telefonici e/o in videoconferenza tra i dirigenti e i responsabili dei vari procedimenti o le posizioni organizzative.

Nel 2021 è stato effettuato il primo sondaggio sul gradimento del lavoro agile tra i dipendenti e le dipendenti provinciali, attraverso la somministrazione di un questionario *online*, il cui report è stato restituito agli stessi per conoscerne l’esito. Complessivamente, per i più, è stata un’esperienza positiva, con impatto favorevole per ridurre lo stress da spostamenti e ha consentito maggiore conciliazione dei tempi vita e lavoro; da segnalare l’espresso pur minimo disagio per l’assenza delle consuete relazioni che il lavoro in presenza tende a favorire.

Il lavoro agile nel 2023, come da PIAO approvato, ha raggiunto una misura non inferiore al 15% delle risorse umane ed è stato autorizzato mediante la sottoscrizione di appositi accordi individuali tra dirigente-datore di lavoro e lavoratore/trice, interessata, in cui, tra l’altro, sono stati individuati obiettivi e modalità operative in coerenza con la programmazione.

Mediamente il personale autorizzato al lavoro agile ne ha usufruito in misura pari a 1 giorno lavorativo sui 5 giorni settimanali; nell’Area 1, in particolare, è stata sperimentata la formula della giornata unica di lavoro agile per tutti i dipendenti e le dipendenti ad esso autorizzati/e, consentendo di rivedere il programma delle pulizie dei locali ed eventualmente, il piano delle utenze, con potenziali risparmi sui possibili consumi.

Per consentire una migliore applicazione e regolamentazione del lavoro agile, nel Piao unico approvato, l’Amministrazione ha previsto fosse effettuata una mappatura delle attività c.d. smartabili: ciascun Dirigente doveva con propria determinazione dirigenziale, individuare, all’interno della propria Area di riferimento, sulla base anche dell’esperienza e dei risultati afferenti alle annualità pregresse, le attività che, per modalità di espletamento, tempistiche e competenze, risultassero essere, realmente “smartabili” considerata l’attuale organizzazione del lavoro, le competenze del personale assegnato e le dotazioni tecnologiche disponibili.

Il lavoro agile nel pubblico impiego nel 2024 continua, ad essere regolato, da accordi individuali, che calano nel dettaglio obiettivi e modalità ad personam dello svolgimento della prestazione lavorativa. Per quanto riguarda in particolare i cosiddetti lavoratori “fragili”, l’ormai superata contingenza pandemica, nonché la disciplina contrattuale collettiva consolidata e la padronanza, da parte delle amministrazioni, dello strumento del lavoro agile come volano di flessibilità orientato alla produttività e alle esigenze dei lavoratori, ha fatto ritenere superata l’esigenza di prorogare ulteriormente i termini di legge che stabilivano l’obbligatorietà del lavoro agile.

L’attenzione per i dipendenti più esposti a situazioni di rischio per la salute, tuttavia, non viene meno: la direttiva del Ministro della Funzione Pubblica del 29.12.2023, evidenzia infatti la necessità di garantire ai lavoratori che documentano “gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari” la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile,

“anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza”.

Nell’ambito dell’organizzazione di ogni amministrazione, sarà dunque responsabilità di ciascun dirigente individuare le misure organizzative che si rendono necessarie in tal senso, attraverso specifiche previsioni nell’ambito degli accordi individuali.

L’Amministrazione provinciale, con riferimento al triennio 2024-2026, ritiene di prevedere il lavoro agile quale modello alternativo di svolgimento della prestazione lavorativa. Secondo l’atto d’indirizzo a firma del Presidente della Provincia, prot. n. 28236 del 9.09.2024, al di fuori dai casi disciplinati per i soggetti fragili e similari, nelle more dell’approvazione delle correlate e pertinenti modifiche al PIAO vigente, come approvato, con Decreto Presidenziale n. 70 del 26.04.2024, tale modalità deve essere assicurata, ove possibile e nel rispetto delle norme vigenti nazionali, contrattuali e regolamentari interne richiamate, nel limite massimo di un giorno a dipendente, in giornate diverse e a rotazione, al fine di non determinare lo svuotamento degli uffici provinciali.

La scelta dell’Amministrazione di proseguire con l’applicazione del lavoro agile rappresenta una scelta finalizzata a favorire il miglioramento delle performance, la riduzione delle assenze, la miglior conciliazione dei tempi vita-lavoro dei propri dipendenti. Una modalità di prestazione lavorativa che, grazie anche alle potenzialità connesse allo sviluppo tecnologico, promuove la produttività e l’orientamento ai risultati, concilia le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze organizzative delle pubbliche amministrazioni, consentendo il miglioramento dei servizi pubblici e dell’equilibrio fra vita professionale e vita privata.

Pertanto il lavoro agile è uno strumento che amplia e migliora la modalità di svolgimento delle attività lavorative, applicando flessibilità e autonomia nella scelta degli spazi, degli orari e degli strumenti da utilizzare, a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati, nell’ambito di un rapporto fiduciario tra dipendente e datore di lavoro.

E’ da evidenziare come la prestazione lavorativa in modalità agile non abbia prodotto alcun impatto negativo sui servizi erogati in quanto l’Amministrazione provinciale, anche utilizzando tale prestazione lavorativa, ha sempre assicurato la piena funzionalità dell’Ente nel suo complesso, con riguardo ai rapporti con l’utenza, grazie alla messa a disposizione dei lavoratori degli adeguati ausili informatici, nonché all’avanzato grado di digitalizzazione dei procedimenti all’interno dell’Ente già da tempo avviato, che hanno consentito di rispondere alle esigenze del lavoro e dei servizi erogati, garantendone la massima efficacia ed efficienza

3.2.3 Le Attività che possono essere svolte in modalità agile, ove necessario e previsto dal presente documento di programmazione

Le attività che, in base alla direttiva del ministro della Funzione pubblica qui integralmente recepita possono essere svolte da remoto:

- non devono richiedere la presenza fisica del dipendente in un determinato luogo di lavoro;
- devono essere eseguibili in autonomia dal dipendente e valutabili in ordine al conseguimento del risultato e non necessariamente in base al tempo di lavoro;
- Le attività devono essere digitalizzate o digitalizzabili;
- Le attività devono essere tali per cui è possibile utilizzare le strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;

inoltre:

- non deve essere pregiudicata l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese che deve avvenire con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente;

- non deve, altresì, essere pregiudicata l'attività di assistenza e collaborazione con gli organi istituzionali e le figure apicali, nonché il rapporto con l'utenza, sia interna che esterna;
- Non rientrano, pertanto, nelle attività che possono essere svolte in modalità smart, neppure a rotazione, quelle relative a:
- personale della Polizia Locale impegnato nei servizi da rendere necessariamente in presenza sul territorio;
- personale assegnato a servizi che richiedono la presenza per controllo accessi, controllo sulle strade, verifiche, collaudi e sopralluoghi e ispezioni di qualsivoglia natura;
- il personale addetto alla guida dei mezzi su gomma dell'Ente;
- qualsiasi attività che necessiti di *front office*,

La presente sezione del Piano è stata trasmessa in ossequio alle previste relazioni sindacali, alle OO.SS. competenti.



Collegio dei Revisori della Provincia di Brindisi (Nominato con Deliberazione C.P. n. 36 del 02/10/2023)

Verbale n. 53 del 30 settembre 2024

L'anno duemilaventiquattro, il giorno trenta del mese di settembre alle ore 18.00, in modalità da remoto, previa convocazione per le vie brevi, si è riunito il Collegio dei Revisori dei conti, nominato con Deliberazione C.P. n. 36 del 02/10/2023, così composto:

Dr.ssa	<i>Elisa Perez</i>	Presidente
Dr.ssa	<i>Arcangela Vinci</i>	Componente
Dr.	<i>Giovanni M. Fiorentino</i>	Componente

Il Collegio si è riunito per discutere e deliberare sul seguente ordine del giorno:

- 1) Proposta di Decreto del Presidente n.19. del 18.09.2024 avente per oggetto: *“Piano Integrato di Attività e Organizzazione triennio 2024-2026. Aggiornamento SEZIONE 3- SOTTOSEZIONE 3.1 (Modello di rappresentazione dei profili di ruolo), della SEZIONE 3 – SOTTOSEZIONE 3.3 (Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale) e della SEZIONE 3 -SOTTOSEZIONE 3.2 (Organizzazione del lavoro agile)”*.

Il Collegio dei Revisori,

Acquisita la Proposta in oggetto al punto 1) con posta elettronica in data 19-23 -25/09/2024, recante in allegato:

- PTFP 2024-2026 SOTTOSEZIONE 3.1 – Allegato 1;
- PTFP 2024-2026 SOTTOSEZIONE 3.2 – Allegato 2;
- PTFP 2024-2026 SOTTOSEZIONE 3.1 – Allegato 3;
- Parere tecnico;
- Parere contabile;

e l'integrazione come richiesto da Codesto Collegio, pervenuta in data 26/09/2024,

Premesso che

- l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448 prevede che l'organo di revisione economico-finanziaria accerti che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa, di cui all'art. 39, L. n. 449/1997 e che eventuali eccezioni siano analiticamente motivate;
- l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 dispone che l'organo di revisione contabile assevera il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, in conseguenza degli atti di assunzione di personale previsti nel piano triennale;



Collegio dei Revisori della Provincia di Brindisi

(Nominato con Deliberazione C.P. n. 36 del 02/10/2023)

Richiamati

- il D.M. 17 marzo 2020, applicativo dell'art. 33, D.L. n. 34/2019, ad oggetto: *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”*, il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 562, L. n. 296/2006;
- l'art. 33, comma 1 bis, del D.L. 34/2019 secondo il quale *«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 di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione»*;
- L. n. 296/2006 l'art. 1, comma 557 che statuisce che *“Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale (...) e comma 557 quater che fissa il parametro quantitativo di riferimento rispetto al quale “a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”*

Esaminate le disposizioni di cui all'art. 91 del D.Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000 *“Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali”*, in base alle quali gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, nel rispetto dei principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;

Considerato che così come disposto dall'art. 35 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165 *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”* le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale;



Collegio dei Revisori della Provincia di Brindisi

(Nominato con Deliberazione C.P. n. 36 del 02/10/2023)

Vista la Proposta di decreto del Presidente in oggetto che AGGIORNA, ai sensi dell'art. 6, del D.L. n. 80 del 9 giugno 2021, il Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO) per il periodo 2024 – 2026;

Preso atto dello schema di PIAO (Allegati 1- 2 e 3) alla Proposta di delibera in oggetto;

Analizzata in particolare i seguenti aggiornamenti del Piano triennale dei fabbisogni di personale: la SEZIONE 3- SOTTOSEZIONE 3.1 (Modello di rappresentazione dei profili di ruolo) e della SEZIONE 3 – SOTTOSEZIONE 3.3 (Sottosezione di programmazione Piano Triennale del Fabbisogni di Personale), nonché la SEZIONE 3- SOTTOSEZIONE 3.2 (Organizzazione del lavoro agile), ritenute utili e opportune in un'ottica di una maggiore e più efficiente corrispondenza con le esigenze di ottimizzazioni delle risorse umane per perseguire al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance;

Constatato che non sono modificati gli elementi fondamentali del piano precedentemente approvato con Decreto del Presidente n. 70/2024, in ordine al rispetto del limite di spesa e alla capacità assunzionale;

Rilevato che, le suddette modifiche ed integrazioni contenute nelle sottosezioni sopra citate risultano compatibili con gli equilibri di bilancio atteso che non generano ulteriori oneri, rispetto a quanto previsto nel Bilancio annuale corrente e nel Bilancio Pluriennale 2024-2026 redatto nel rispetto dei vincoli della finanza Pubblica;

Visto il parere di Regolarità Tecnica favorevole espresso in data 19.09.2024 ai sensi dell'articolo 49, Comma 1, D.Lgs. 267 del 18 Agosto 2000, dal Dirigente del Servizio dr.ssa Fernanda Prete;

Visto il parere di Regolarità Contabile favorevole in data 20.09.2024 espresso ai sensi dell'articolo 147/bis, D.Lgs. 267 del 18 Agosto 2000, dal Dirigente Area 2 dott. Maurizio Rella;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018 di approvazione delle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche;

Visto il decreto legislativo 2009, n. 150;

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

Visto il D.L. n. 80 del 9 giugno 2021;

Visto il Regolamento di Contabilità;



Collegio dei Revisori della Provincia di Brindisi (Nominato con Deliberazione C.P. n. 36 del 02/10/2023)

Visto lo Statuto provinciale;

ASSEVERA

Il rispetto pluriennale dell'equilibrio finanziario ai sensi dell'articolo 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed

ESPRIME

ai sensi dell'art. 19, c. 8, L. n. 448/2001 e dell'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020, parere FAVOREVOLE sulla proposta di deliberazione in oggetto limitatamente al contenuto della SEZIONE 3- SOTTOSEZIONE 3.1 (Modello di rappresentazione dei profili di ruolo) e della SEZIONE 3 – SOTTOSEZIONE 3.3 (Sottosezione di programmazione Pano Triennale del Fabbisogni di Personale), nonché la SEZIONE 3- SOTTOSEZIONE 3.2 (Organizzazione del lavoro agile), parte del complessivo documento PIAO 2024 2026.

L'Organo dispone

La trasmissione del presente verbale:

- *al sig. Presidente*
- *al Dirigente Direzione Programmazione Finanziaria*
- *al Segretario Generale*
- *al Dirigente Settore Gestione e Valorizzazione Risorse Umane.*

Il Collegio, altresì, dispone

di allegare il presente verbale alla raccolta dei verbali depositati presso l'ufficio dei Revisori dei Conti della Provincia di Brindisi.

Alle ore 18.45 terminano i lavori e la riunione si scioglie previa redazione, lettura, trascrizione e sottoscrizione del presente verbale.

Il Collegio dei Revisori

Dr.ssa Elisa Perez



Collegio dei Revisori della Provincia di Brindisi
(Nominato con Deliberazione C.P. n. 36 del 02/10/2023)

Dr.ssa Arcangela Vinci

Dr. Giovanni M. Fiorentino
