



**ALL. 2**  
**PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO**  
*Aggiornamento al PIAO 2024-2026*  
*(adottato con Decreto del Presidente n.27 del 15.04.2024)*

# Provincia di Taranto

# PIAO

**Piano Integrato di  
Attività e Organizzazione**

**2024 - 2026**



## Piano Integrato di Attività e Organizzazione

2024 - 2026

# PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO





L'art. 2 del D.Lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici.

L'art. 4 del D.Lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali.

L'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del D.Lgs. 165/2001. 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. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

L'art. 89 del D.Lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti.

L'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 dispone che le amministrazioni locali sono tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;

L'art. 33 del d.lgs.165/2001 dispone: "1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare."

In materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

Con Decreto 8/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018.

Le linee guida (...) definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani.



Le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una “spesa potenziale massima” affermano: “per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente”.

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'Ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge è:

- Alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- Strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

In ossequio all'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'ente definire tale limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l'amministrazione:

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;
- dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs. 165/2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

Con riferimento a quanto sopra è necessario individuare, in questa sede, sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo ente, che così si dettano:

- a. contenimento della spesa di personale;
- b. facoltà assunzionali a tempo indeterminato;
- c. personale a tempo determinato;
- d. progressioni verticali.

Preso atto che l'art. 16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti.

Per la Provincia di Taranto il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557- quater, della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a €14.715.060,16

**TETTO DI SPESA ENTI SOGGETTI A PATTO**

|                                                               | 2011                 | 2012                 | 2013                 | Media                |
|---------------------------------------------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Spese macroaggregato 101                                      | 16.373.688,39        | 15.612.964,03        | 15.082.491,47        | 15.689.714,63        |
| Spese macroaggregato 103                                      | 5.643,54             | 0                    | 0                    | 1.881,18             |
| Irap macroaggregato 102                                       | 1.170.216,93         | 1.143.486,31         | 982.707,51           | 1.098.803,58         |
| Altre spese da specificare                                    | 75.000,00            | 50.726,34            | 48.962,45            | 58.229,60            |
| <b>Totale spese di personale (A)</b>                          | <b>17.624.548,86</b> | <b>16.807.176,68</b> | <b>16.114.161,43</b> | <b>16.848.628,99</b> |
| (-) Componenti escluse (B)                                    | 1.940.175,09         | 2.276.409,96         | 2.184.121,45         | 2.133.568,83         |
| <b>(=) Componenti assoggettate al limite di spesa (C=A-B)</b> | <b>15.684.373,77</b> | <b>14.530.766,72</b> | <b>13.930.039,98</b> | <b>14.715.060,16</b> |

Tenuto conto che la spesa di personale prevista a seguito del presente adeguamento è la seguente:

Anno 2024, € 6.609.483,21 così distinti:

- nei limiti della spesa del personale 2019, € 4.896.424,21;
- per le nuove assunzioni a tempo indeterminato), € 1.279.059,00;
- spese eterofinanziate (incentivi tecnici, rimborsi, previsione oneri arretrati, ...), € 434.000,00;

Anno 2025, € 6.700.158,21 nel limite del valore che scaturisce dal calcolo dell'incremento teorico che è pari ad euro 11.882.510,00.

Anno 2026, da definire.

Si evidenzia che l'Ente rispetta il limite di cui all'art.1, comma 557, della legge n.296 del 27/12/2006 anche tenuto conto dell'Irap da aggiungere e senza tenere conto di componenti escluse. Si procede alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal DM 11 gennaio 2022, nonché alla peculiare situazione dell'Ente.

**IL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE E LA MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI: IL CALCOLO**

L'art. 1 del DM 11 gennaio 2022, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 1 bis, del decreto-legge n. 34 del 2019, è volto ad individuare i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.



Ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il DM prevede espressamente che:

- a) spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 23 del 04.05.2023 è stato approvato il Rendiconto di Gestione dell'Esercizio Finanziario 2022.

Visto il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti triennio 2019/2020/2021, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2021:

| Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE |            |            |            |
|---------------------------------------------------------------------|------------|------------|------------|
| Entrate correnti                                                    | 2020       | 2021       | 2022       |
| Dati da consuntivi approvati                                        | 60.337.314 | 60.096.497 | 62.274.416 |
| FCDE SU BILANCIO 2021                                               | 585.432    | 585.432    | 585.432    |

Media Entrate al netto FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati): 60.317.310.

Verificato che, per questa provincia, il rapporto calcolato è il seguente:

Spese di personale 2023      6.148.164,24 = 10,19% Media entrate netto FCDE      60.317.310

**LA FASCIA DEMOGRAFICA E LA VERIFICA DEL VALORE SOGLIA DI MASSIMA SPESA DI PERSONALE DI PERTINENZA DELL'ENTE: L'INDICE DI VIRTUOSITA'**

L'art. 3 del DM 11 gennaio 2022 prevede che, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 1 bis, del decreto-legge n. 34 del 2019, le province sono suddivise nelle seguenti fasce demografiche:

- a) meno di 250.000 abitanti;
- b) 250.000 - 349.999 abitanti;
- c) 350.000 - 449.999 abitanti;
- d) 450.000 - 699.999 abitanti;
- e) 700.000 abitanti e oltre.



Questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera d, avendo n. 553.170 abitanti.

L'art. 4 del DM 11 gennaio 2022, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 1 bis, del decreto-legge n. 34 del 2019, individua i seguenti valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale delle province rispetto alle entrate correnti:

- a) province con meno di 250.000 abitanti, 20,8 per cento;
- b) province da 250.000 a 349.999 abitanti, 19,1 per cento;
- c) province da 350.000 a 449.999 abitanti, 19,1 per cento;
- d) province da 450.000 a 699.999 abitanti, 19,7 per cento;
- e) province con 700.000 abitanti e oltre, 13,9 per cento.

Sulla base della normativa vigente, la Provincia di Taranto registrando un rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti pari al 7,64% si trova in una condizione di sottosoglia.

L'art. 4, comma 3, del DM 11 gennaio 2022 prevede che: "A decorrere dal 1° gennaio 2022, le province che si collocano al di sotto del valore soglia, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa del personale complessiva rapportata alle entrate correnti, come definite all'art. 2, non superiore ai valori soglia definiti rispettivamente dal comma 1."

L'art. 5, comma 1, del DM 11 gennaio 2022 prevede che: "In fase di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024 le province possono 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, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui dall'art. 4, commi 1."

## PERSONALE TEMPO DETERMINATO

Visto l'art.7 del "Regolamento degli Uffici e dei Servizi" dell'Ente, approvato con decreto del Presidente n.6 del 01/02/2022, il quale prevede che: "Con apposito atto motivato può essere costituito un ufficio di supporto al Presidente posto alle sue dirette dipendenze per l'esercizio di funzioni di indirizzo e di controllo attribuitegli dalla legge, ai sensi dell'art. 90 del TUEL e nel rispetto delle disposizioni previste dal D.Lgs. n.165/2001".

Al fine di svolgere al meglio l'attività della presidenza si rende necessario costituire un ufficio di staff e di affidare un incarico di addetto stampa con profilo professionale: "Promozione e cura dei collegamenti con gli organi di informazione al fine garantire la costante e aggiornata informazione sull'attività istituzionale dell'amministrazione; gestione degli eventi stampa";

In considerazione della carenza di risorse umane interne all'Ente da destinare a dette funzioni si evidenzia la necessità di procedere all'individuazione intuitu personae dei componenti dell'ufficio in questione, in ossequio al principio del rapporto fiduciario con il Presidente, da assumere con durata fino al termine del mandato del Presidente.



Si stabilisce, ai sensi dell'art. 90, comma 3, del TUEL, che a detto personale assunto a tempo determinato venga riconosciuto un unico emolumento onnicomprensivo in sostituzione dei compensi per il lavoro straordinario, e di ogni altro trattamento accessorio del personale dell'Ente.

Gli attuali spazi finanziari disponibili ed il maggiore impegno richiesto al personale di staff consentono di adeguare l'indennità in questione al valore di euro 800,00 mensili per il personale dell'Area degli Istruttori e ad euro 900,00 mensili per il personale dell'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni.

Atteso poi che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 dispone "4- bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente".

Con la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, la Sezione Autonomie chiarisce "Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010,

in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali 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, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.";

Il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

La deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, ha affermato il principio di diritto secondo cui "Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni".

Il nuovo comma 2, dell'articolo 36, del d.lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del d.lgs.75/2017, nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali.

Tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b) i contratti di formazione e lavoro;
- c) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga.



## IL CALCOLO DELL'INCREMENTO TEORICO ED EFFETTIVO. INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE

Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale/entrate correnti, è il seguente:

(Media entrate netto FCDE \* percentuale tabella 1) – (meno) Spese di personale 2023 =

€ 60.317.310 x 19,7% = 11.882.510 – 6.148.164,24 = € 5.734.345,76

### INCREMENTO CALMIERATO (anno 2024)

Tuttavia, poiché il legislatore, per gli periodo 2022-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi (art.5, comma 1, del DM 11/12022), l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo ente è il seguente:

*Spese di personale 2019 \* Valore calmierato Tabella DM per fascia demografica ente*

Anno 2024 5.116.237 x 25% = € 1.279.059

### INCREMENTO EFFETTIVO

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo ente si verifica la seguente condizione:

l'incremento calmierato risulta inferiore all'incremento teorico, la provincia può procedere ad assunzioni solo entro la misura dell'incremento calmierato aumentando la spesa del personale anno 2019 del seguente importo per l'anno 2024: € 1.279.059.

Quindi la spesa massima potenziale di personale per l'anno 2024, secondo il principio di sostenibilità, sarà: 5.116.237 + 1.279.059 = € 6.395.296

Il rispetto del limite sopra descritto è di seguito dimostrato in quanto la spesa di personale prevista è la seguente:

Anno 2024

totale rispetto limite 2019

spesa del personale € 4.826.424,21 (inferiore al limite € 5.116.237);

Totale complessivo: € 6.609.483,21;

euro 4.826.424,21 nei limiti della spesa del personale 2019;

euro 1.279.059,00 per le nuove assunzioni a tempo indeterminato; euro 434.000,000 (fuori dal limite per i motivi sopraindicati);

Anno 2025

A decorrere dal 1° gennaio 2025 cessa il limite delle percentuali massime di incremento stabilite dall'art. 5 del DM 11 gennaio 2022 e l'Ente può procedere all'aumento della spesa del personale fino al raggiungimento del valore soglia del 19,7% delle spese correnti pari ad € 11.918.853,00.

Totale complessivo previsto: € 6.700.158,21 (inferiore al limite 2025).

Anno 2026 – da definire.

In conclusione, si confermano le assunzioni già programmate e riportate nella Nota di aggiornamento al Dup.

Le ulteriori facoltà assunzionali per il valore che sarà determinato sulla base del monitoraggio costantemente effettuato, vengono programmate in questa sede, nei prospetti allegati, come anche saranno ridefinite le modalità di assunzione privilegiando i concorsi pubblici.

## NORMATIVA

Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296

Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

- a) lettera abrogata;
- b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;
- c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.

Ai fini dell'applicazione del comma 557, 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.

L'art. 33, comma 1 bis del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34:

“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 di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione. Con decreto del Ministro per la 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. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni.

Le province e le città metropolitane in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore ai cento per cento. A decorrere dal 2025 le province e le città metropolitane che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al trenta per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle



risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”.

Il Decreto Ministeriale 11 gennaio 2022, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.49 del 28 febbraio 2022, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 1 bis, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

Le disposizioni del DM 11 gennaio 2022 si applicano alle province con decorrenza dal 1° gennaio 2022 e dato atto che è pertanto ora possibile procedere dando applicazione alla nuova norma.

## ANNO 2024

| UNITÀ | PROFILO PROFESSIONALE   | AREA              | MODALITÀ DI ASSUNZIONE        | TIPO DI RAPPORTO            | COSTO      | NOTE   |
|-------|-------------------------|-------------------|-------------------------------|-----------------------------|------------|--------|
| 3     | tecnico/ amministrativo | dirigente         | concorso / selezione art. 110 | indeterminato / determinato | 126.367,00 | ore 36 |
| 1     | da definire             | funzionario       | concorso                      | indeterminato               | 24.037,00  | ore 36 |
| 9     | contabile               | istruttore        | Grad. concorso                | indeterminato               | 199.215,00 | ore 36 |
| 2     | amministrativo          | operatore esperto | Concorso/Progr. Vert.         | indeterminato               | 39.344,00  | ore 36 |
| 1     | centralinista           | operatore esperto | Selezione                     | indeterminato               | 19.344,00  | ore 36 |
| 2     | da definire             | operatore         | da definire                   | indeterminato               | 37.193,00  | ore 36 |
| 10    | amministrativo          | istruttore        | concorso                      | indeterminato               | 221.350,00 | ore 36 |
| 2     | contabile               | funzionario       | selezione                     | determinato                 | 24.037,00  | ore 18 |
| 2     | Avvocati                | Funzionari        | Selezione                     | Indeterminato               | 48.074,00  | ore 36 |



|    |             |             |                 |               |            |        |
|----|-------------|-------------|-----------------|---------------|------------|--------|
| 1  | contabile   | funzionario | Conc/stabilizz. | indeterminato | 12.018,00  | ore 18 |
| 1  | Pol. Prov.  | funzionario | Concorso        | indeterminato | 24.037,00  | ore 36 |
| 2  | Pol Prov    | istruttore  | Concorso        | indeterminato | 44.270,00  | ore 36 |
| 13 | Tecnico     | Istruttore  | Grad. Concorso  | Indeterminato | 287.755,00 | Ore 36 |
| 2  | Informativo | Istruttore  | Concorso        | Indeterminato | 44.270,00  | ore 36 |

## ANNO 2025

| UNITÀ | PROFILO PROFESSIONALE | AREA              | MODALITÀ DI ASSUNZIONE                    | TIPO DI RAPPORTO            | COSTO          | NOTE   |
|-------|-----------------------|-------------------|-------------------------------------------|-----------------------------|----------------|--------|
| 2     | tecnico               | dirigente         | concorso / selezione art. 110             | indeterminato / determinato | 84.636,00      | ore 36 |
| 2     | da definire           | funzionario       | concorso                                  | indeterminato               | 40.074,00      | ore 36 |
| 4     | da definire           | istruttore        | concorso                                  | indeterminato               | 88.524,00      | ore 36 |
| 2     | da definire           | operatore esperto | concorso                                  | indeterminato               | 39.312,00      | ore 36 |
| 2     | da definire           | funzionario       | Contratto formazione lavoro/Apprendistato | determinato                 | 40.074,00      | ore 18 |
| 7     | Politiche coesione    | funzionario       | Concorso Ag. Coesione                     | Indeterminato               | A carico Stato |        |

**ANNO 2026**

| UNITÀ | PROFILO PROFESSIONALE | AREA              | MODALITÀ DI ASSUNZIONE               | TIPO DI RAPPORTO | COSTO | NOTE |
|-------|-----------------------|-------------------|--------------------------------------|------------------|-------|------|
| 1     | DA DEFINIRE           | Dirigente         | Concorso/selezione                   |                  |       |      |
| 5     | DA DEFINIRE           | Funzionario       | Concorso/selezione                   |                  |       |      |
| 5     | DA DEFINIRE           | Istruttore        | Concorso/selezione                   |                  |       |      |
| 5     | DA DEFINIRE           | Operatore esperto | Concorso/selezione                   |                  |       |      |
| 5     | DA DEFINIRE           | Operatore         | Concorso/selezione                   |                  |       |      |
| 2     | DA DEFINIRE           | Funzionario       | Contratto formaz. Lav./Apprendistato |                  |       |      |





## IL PIANO FORMATIVO 2024 – 2026

### Introduzione

La formazione e l'aggiornamento del personale svolgono un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività amministrativa, costituiscono inoltre parte integrante e concreta dell'organizzazione del lavoro, come variabili determinanti per assicurare il sostegno di una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti, stimolarne la motivazione alla crescita e all'innovazione, volte al miglioramento continuo del benessere organizzativo e quindi leva per il recupero del valore pubblico del lavoro nella pubblica amministrazione.

Lo sviluppo delle competenze rappresenta, altresì, insieme alla digitalizzazione, al reclutamento e alla semplificazione, una delle principali direttrici dell'impianto riformatore avviato con il D.L. n. 80/2021.

In data 23 marzo 2023, il Ministro della Pubblica Amministrazione ha adottato la direttiva avente ad oggetto "*Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*", con la quale ha fornito precise indicazioni metodologiche e operative in materia di formazione dei pubblici dipendenti. Viene evidenziata la necessità che la formazione del personale sia inserita "al centro dei processi di pianificazione e programmazione delle amministrazioni pubbliche; essa deve essere coordinata e integrata con gli obiettivi programmatici e strategici di performance dell'amministrazione, trovando una piena integrazione nel ciclo della performance e con le politiche del reclutamento, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane."

Il piano della formazione del personale rappresenta quindi il documento formale, di autorizzazione e programmatico per il triennio, che tenuto conto dei fabbisogni e dei fini formativi, individua gli obiettivi e definisce le iniziative formative utili a realizzarli in coerenza con le evoluzioni del contesto, oltre a rispondere alle indicazioni normative e contrattuali in materia di personale pubblico.

### Finalità da raggiungere

Il presente Piano intende:

- avviare processi di formazione permanente nei principali settori di attività e con riferimento ai principali strumenti per la gestione dell'attività lavorativa;
- aderire percorsi formativi volti all'aggiornamento e allo sviluppo delle competenze trasversali e tecnico-professionali necessarie per la realizzazione delle progettualità dell'Ente;
- programmare percorsi formativi personalizzati (piani individuali di formazione) mirati all'acquisizione di competenze specialistiche;

### Modalità organizzative

L'Amministrazione prosegue nell'organizzazione di formazione a distanza, e nel caso di necessità specifiche o modalità proposte dagli enti di formazione, in presenza.

L'individuazione dei soggetti esterni cui affidare l'intervento formativo avviene utilizzando strumenti idonei a selezionare i più idonei formatori in relazione alle materie da trattare e, comunque, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di affidamento di incarichi e/o di servizi.

La condivisione con i colleghi delle conoscenze acquisite nel corso dei percorsi formativi frequentati resta buona pratica che ogni dirigente deve sollecitare.



## Contenuti del Piano

Il nucleo principale del Piano è rappresentato da **interventi formativi di carattere trasversale**, che interessano e coinvolgono tutti i dipendenti dell'Ente. La formazione specifica trasversale riguarda azioni formative rivolte al personale dipendente di varie categorie e profili professionali sulle materie di più estesa applicazione intersettoriale.

In un mondo del lavoro in continua evoluzione, un ruolo importante viene affidato alle competenze richieste ai lavoratori. Tra queste non solo quelle digitali e tecniche assumono un ruolo chiave per aumentare il livello di specializzazione, ma anche quelle definite trasversali sono oggetto di analisi nel campo delle risorse umane. Questo perché le competenze trasversali rappresentano l'attitudine di una persona sul posto di lavoro: dal modo di relazionarsi con i colleghi alla capacità di risolvere problemi più o meno complessi, fino alla capacità di ascolto ed empatia. Appare chiaro, dunque, come in un mondo sempre più tecnico e digitale, a fare la differenza siano proprio le persone.

Per mettere le persone al centro del cambiamento, nella Pubblica amministrazione come in tutti i settori della società, è doveroso partire da competenze, conoscenze e aggiornamento continuo.

*Le principali tematiche formative previste per il 2024/2026*

- **formazione Syllabus del Dipartimento della Funzione Pubblica**: la Provincia di Taranto ha aderito alla piattaforma Syllabus, il portale della formazione dedicato a tutte le persone che lavorano nella PA, realizzato dal Dipartimento della funzione pubblica con la collaborazione del partner tecnologico Sogei e finanziato da Next Generation EU.

A seguito della direttiva emanata dal Ministro della Pubblica Amministrazione, che ha fornito indicazioni metodologiche e operative per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative, e che ha previsto la progressiva formazione obbligatoria per l'acquisizione delle competenze digitali minime richieste ad ogni dipendente pubblico, la Provincia ha ammesso alla formazione sulle competenze digitali la gran parte del personale nel corso del 2023. Nel 2024 sarà inserita una ulteriore quota del personale neoassunto e una ulteriore quota del personale entro il 31 dicembre 2025.

La piattaforma Syllabus offre anche altri percorsi di formazione in diverse materie di interesse dei dipendenti pubblici, quali la transizione ecologica e amministrativa, la contrattualistica pubblica, le soft skills ecc. che saranno via via attivate.

In osservanza della Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023, che fornisce nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale, con riferimento a *formazione e capitale umano*, verranno previsti per il personale dirigenziale percorsi formativi volti a rafforzare le competenze trasversali o soft skills e relative alla valutazione della performance e, anche a seguito di confronto con il personale assegnato, piani formativi individuali per il personale assegnato su tematiche di rilievo per lo sviluppo individuale e professionale;

- formazione finalizzata all'utilizzo dei diversi moduli della **Piattaforma Certificata per la gestione degli appalti**; questa formazione è parte delle attività previste dal nuovo Codice dei contratti pubblici (D.Lgs. n.36/2023) mirate alla qualificazione delle stazioni appaltanti presso ANAC;
- formazione sul nuovo **Codice dei contratti** (D.Lgs. n.36/2023);
- formazione obbligatoria in materia di **Sicurezza sul Lavoro** (prevista dal D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.). Si tratta di cicli di formazione iniziale (parte generale e specifica) e aggiornamento per lavoratori a medio ed alto rischio in materia salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- formazione in materia **Anticorruzione** (prevista dal Piano Nazionale Anticorruzione). Il Piano Nazionale Anticorruzione stabilisce che l'Ente deve programmare adeguati percorsi di aggiornamento e formazione; un'adeguata formazione riduce il rischio che l'azione illecita possa essere compiuta in modo inconsapevole e consente l'acquisizione di competenze specifiche per lo svolgimento delle attività nelle aree individuate a più alto rischio di corruzione;



- formazione mirata al nuovo personale in entrata (neoassunti). In considerazione del reclutamento di nuovo personale all'interno della Provincia di Taranto, il tema della formazione ha una importanza determinante. Tra le linee di sviluppo delle competenze merita una particolare attenzione la tematica cosiddetta dell'*onboarding*, ovvero il processo successivo all'assunzione finalizzato all'integrazione e all'inserimento nell'ambiente di lavoro, attraverso il quale l'Amministrazione si propone di accogliere e supportare i nuovi dipendenti, garantendo a ciascuna risorsa l'acquisizione delle competenze adeguate e necessarie all'adempimento delle proprie funzioni.

La più recente Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023 in materia di performance individuale, al paragrafo 5 "*La Formazione e il capitale umano*", richiama il modello delle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale approvato con il Decreto Ministeriale del 28/06/2023, quale riferimento per definire percorsi formativi finalizzati a sviluppare le competenze trasversali articolate nelle 4 aree ivi previste: "Capire il contesto pubblico", "Interagire nel contesto pubblico", "Realizzare il valore pubblico", "Gestire le risorse pubbliche";

- la Provincia di Taranto proseguirà per l'anno 2025 nell'adesione ai corsi attivati dall'**INPS nell'ambito del programma Valore-PA**, gratuiti per le amministrazioni che si iscrivono a tale programma.

Sono previste, infine, le iniziative di **formazione specifica** organizzate da diversi enti formativi, volte al costante aggiornamento sulle materie e normative di interesse specialistico, in relazione all'esigenza di costante aggiornamento sulle novità normative, giurisprudenziali e tecniche.