



**PROVINCIA DI  
BARLETTA – ANDRIA - TRANI**

**VERIFICA ECCEDEXENZE DEL  
PERSONALE E PIANIFICAZIONE DEL  
FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL  
TRIENNIO 2025/2027 E  
CORRISPONDENTE PIANO ANNUALE  
DELLE ASSUNZIONI – ANNO 2025**



## 1. Premesse

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

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

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

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

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

Il Piano triennale del fabbisogno di personale, quindi:

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

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



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

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

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

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

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

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



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

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

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

Nel 2019 l'art. 17, c. 1 bis, del D.L. n. 162 del 30 dicembre 2019 in materia di personale delle Province e delle Città Metropolitane ha introdotto una nuova disciplina, di tenore analogo a quella dettata per i Comuni prevedendo che: *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, le province e le città metropolitane possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione sono individuati le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per le province e le città metropolitane che si collocano al di sotto del predetto valore soglia”.*

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

In tale contesto:



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

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

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

Successivamente, l'art. 33, comma 1-bis del D.L. n. 34/2019 ed il conseguente decreto interministeriale attuativo dell'11/01/2022 hanno introdotto, a decorrere dal 01/01/2022, un nuovo regime sulla determinazione della capacità assunzionale delle Province basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti: la Provincia di Barletta-Andria-Trani rientra tra gli enti con un'incidenza di spesa di personale sulle entrate correnti (al netto del FCDE) posizionata al di sotto del valore soglia, pari quest'ultimo al 19,10% (in base alla relativa fascia demografica, corrispondente a 350.000 – 449.999 abitanti) e nello specifico,

A seguito dell'approvazione del Rendiconto della Gestione 2023, con D.C.P. n. 25 del 19.06.2024, si è preso come riferimento la media delle entrate correnti del triennio 2021/2022/2023 e la spesa di personale registrata da rendiconto 2023, come da prospetto trasmesso dal Dirigente del Settore Finanziario con nota prot. n. 6749/2025, successivamente integrata con nota prot. n. 7189 del 20.03.2025, la Provincia di Barletta-Andria-Trani rientra tra gli enti con un'incidenza di spesa di personale sulle entrate correnti (al netto del FCDE) posizionata al di sotto del valore soglia, pari quest'ultimo al 19,10% (in base alla relativa



fascia demografica, corrispondente a 350.000 – 449.999 abitanti) e nello specifico, con riferimento alla spesa di personale anno 2023 e alla media delle entrate correnti del triennio 2021 – 2023, tale rapporto risulta pari a **10,66%**.

**QUESTIONARIO PER APPLICAZIONE NUOVA DISCIPLINA ASSUNZIONI NELLE PROVINCE**

**Entrate correnti (1):** media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità assestato nei bilanci di previsione e entrate correnti Bilancio di previsione 2025 2027

	Rendiconto 2021	Rendiconto 2022	Rendiconto 2023	Bilancio previsione esercizio 2025	Bilancio previsione esercizio 2026	Bilancio previsione esercizio 2027
<b>TITOLO 1</b> Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	23.907.917,06	22.476.798,85	23.168.030,70	23.355.858,79	23.355.858,79	23.355.858,79
<b>TITOLO 2</b> Trasferimenti correnti	6.541.717,61	4.970.675,53	5.516.578,02	7.763.634,04	7.396.248,04	7.660.659,65
<b>TITOLO 3</b> Entrate extratributarie	1.297.970,06	1.389.139,57	1.549.749,15	1.975.565,79	1.850.716,52	1.850.716,42
<b>Totale</b>						
	<b>Bilancio 2021</b>	<b>Bilancio 2022</b>	<b>Bilancio 2023</b>	<b>Bilancio 2025</b>	<b>Bilancio 2026</b>	<b>Bilancio 2027</b>
A detrarre: FCDE assestato nei bilanci di previsione	454.885,72	818.183,99	1.082.528,48	1.254.778,97	1.234.929,60	1.234.929,60
<b>Totale netto</b>	<b>31.292.719,01</b>	<b>28.018.429,96</b>	<b>29.151.829,39</b>	<b>31.840.279,65</b>	<b>31.367.893,75</b>	<b>31.632.305,26</b>
<b>MEDIA "ENTRATE CORRENTI" 2021-2023 al netto del FCDE</b>	<b>29.487.659,45</b>					

**Spesa del personale (1):** impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, rendiconto anni 2021, 2022 e 2023 e spese personale dipendente Bilancio di previsione 2025 2027

	Rendiconto 2021	Rendiconto 2022	Rendiconto 2023	Bilancio previsione esercizio 2025	Bilancio previsione esercizio 2026	Bilancio previsione esercizio 2027
Spese macroaggregato 1.01	2.891.753,03	3.659.050,38	3.142.825,15	4.972.084,13	4.972.084,13	4.972.084,13
<b>"SPESA DEL PERSONALE" PER RAPPORTO</b>	<b>2.891.753,03</b>	<b>3.659.050,38</b>	<b>3.142.825,15</b>	<b>4.972.084,13</b>	<b>4.972.084,13</b>	<b>4.972.084,13</b>

Percentuale rapporto spese personale/media entrate correnti 2021-2023						
	<b>9,81%</b>	<b>12,41%</b>	<b>10,66%</b>	<b>16,86%</b>	<b>16,86%</b>	<b>16,86%</b>

Si dà atto che l'ultimo rendiconto approvato è quello riferito all'annualità 2023 e che, pertanto, il rispetto del valore soglia andrà verificato alla luce dell'approvazione del rendiconto relativo all'anno 2024.

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

DESCRIZIONE SPESA	IMPORTI	RIFERIMENTO DECRETO INTERMINISTERIALE
<b>SPESA PERSONALE ANNO 2023</b>	<b>€ 3.142.825,15</b>	<b>art. 4, comma 3</b>
<b>SPESA POTENZIALE MASSIMA DI PERSONALE (valore soglia art. 4, comma 1 del decreto interministeriale)</b>	<b>€ 5.632.142,95</b>	



<b>INCREMENTO MASSIMO POTENZIALE SPESA PERSONALE</b>	<b>€ 2.489.317,80</b>	
--	-----------------------	--

Non rilevano nel computo della predetta spesa di personale le assunzioni etero finanziate (PNRR e PON GOVERNANCE) e gli arretrati contrattuali relativi alle annualità pregresse. Rilevano invece gli incrementi contrattuali a regime dal 2025 e l'incremento stimato del salario accessorio ai sensi dell'art. 33, comma 1-bis, ultimo periodo, come previsto anche dal D.M 11/01/2022: "Rilevato che il limite al trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs 75/2017 è adeguato, in aumento e in diminuzione ai sensi dell'art. 33 comma 1-bis del D.L. 34/2019 per garantire il valore medio pro-capite riferito all'anno 2018, ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio è inferiore al numero rilevato al 31/12/2018". Ciò detto, risulta verificata la compatibilità del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025/2027, di cui si dirà nei prossimi paragrafi, con il vincolo di sostenibilità finanziaria ex art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e con gli stanziamenti del bilancio di previsione 2025/2027, essendo la previsione di spesa di personale ex art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 (calcolata considerando le azioni di reclutamento previste nel presente documento e riferita alle componenti di cui all'art. 2, comma 1, lett. a) del DM 11.01.2022) per il triennio 2025/2027 inferiore alla spesa massima consentita (**€ 5.632.142,95**) così come di seguito rappresentato:

<b>ANNO DI RIFERIMENTO</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>
<b>SPESA POTENZIALE MASSIMA DI PERSONALE (valore soglia art. 4, comma 1 del decreto interministeriale)</b>	<b>€ 5.632.142,95</b>		
<b>INCREMENTO MASSIMO POTENZIALE SPESA PERSONALE PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO (DIFFERENZIALE DA SPESA PERSONALE ANNO 2023)</b>	<b>€ 2.489.317,80</b>		



<b>PREVISIONE SPESA PERSONALE</b>	<b>€ 4.972.084,13</b>	<b>€ 4.972.084,13</b>	<b>€ 4.972.084,13</b>
<b>CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNUA MASSIMA PER ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO (in base alla previsione della spesa di personale 2025/2026/2027)</b>	<b>€ 1.829.258,98</b>	<b>€ 1.477.255,67</b>	<b>€ 1.444.542,49</b>
<b>PREVISIONE CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNUA DA IMPEGARE IN ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO</b>	<b>€ 352.003,31</b>	<b>€ 32.713,18</b>	<b>€ 93.003,96</b>

La Provincia di Barletta-Andria-Trani può procedere ad assunzioni di personale nei limiti del valore soglia del 16,86 %, calcolato in base alla previsione di spesa del personale per gli anni 2025/2027 e sulla base dei criteri specificati dal D.M. 11/01/2022.

Nell'operare il piano di reclutamento sono state considerate le cessazioni programmate per il triennio 2025-2027, come da prospetto sottostante che rappresenta una stima effettuata sulla base della lettura delle disposizioni vigenti che dispongono l'obbligo o la facoltà di risoluzione del rapporto di lavoro, previa ricostruzione del fascicolo previdenziale del dipendente. Saranno oggetto di successive valutazioni le cessazioni ad oggi non calcolabili nonché le eventuali dimissioni volontarie che interverranno nel corso del triennio.



CESSAZIONI 2025					
AREA	PROFILO PROFESSIONALE	N. UNITA'	IMPORTO ANNUO	DECORRENZA	RISPARMI
FUNZIONARI ED E.Q.	FUNZIONARIO DI VIGILANZA	1	€ 32.713,18	01/09/2025	€ 10.904,39
OPERATORI ESPERTI	AMMINISTRATIVO	1	€ 26.902,99	01/07/2025	€ 13.451,49
CESSAZIONI 2026					
AREA	PROFILO PROFESSIONALE	N. UNITA'	IMPORTO ANNUO	DECORRENZA	RISPARMI
ISTRUTTORI	AMMINISTRATIVO	1	€ 30.145,39	01/03/2026	€ 22.609,04
ISTRUTTORI	TECNICO	1	€ 30.145,39	01/06/2026	€ 17.584,81
CESSAZIONI 2027					
AREA	PROFILO PROFESSIONALE	N. UNITA'	IMPORTO ANNUO	DECORRENZA	RISPARMI
OPERATORE	ADDETTO SERVIZI AUSILIARI	1	€ 25.665,15	01/10/2027	€ 6.416,28

Ciò posto, il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2025 – 2027, nonché il relativo piano delle assunzioni per l'anno 2025, 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).

La spesa di personale prevista per il triennio 2025 – 2027, come sopra evidenziata, risulta finanziata dai relativi stanziamenti che, come comunicati all'Area competente, sono contemplati nel bilancio di previsione per il medesimo triennio 2025 – 2027.

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. 6749 del 14.03.2025 il Servizio Finanziario ha comunicato quanto segue:

- di aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale (entro il tetto della spesa media del triennio 2011/2013), come disposto all'art. 1, comma 557 e 557-quater, l. n. 296/2006;



- come disposto all'art. 9, c. 1-quinquies, d.l. n. 113/2016, di aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché aver inviato gli stessi, entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato;
- di aver rispettato i vincoli di finanza pubblica di cui all'art. 1, comma 466, l. n. 232/2016, attestando l'equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo;
- come disposto all'art. 1, comma 508, l. n. 232/2016, di aver effettuato la comunicazione, qualora dovuta in quanto Ente beneficiario, di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà (previsti all'articolo 10, comma 5, l. n. 243/2012);
- di aver adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati, nei termini previsti dall'art. 9, comma 3-bis, d.l. n. 185/2008;
- in merito alla verifica di cui all'articolo 4, comma 3 del citato Decreto Interministeriale, di attestare, 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;
- l'assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto (per gli Enti strutturalmente deficitari o in dissesto le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL), presso il Ministero dell'Interno - art. 243, comma 1, d.lgs. n. 267/2000).

Nella concreta attuazione della predetta pianificazione dei fabbisogni di personale sarà garantita l'osservanza.

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, la proposta di piano triennale del fabbisogno del personale 2025 – 2027 e del relativo piano delle assunzioni per l'anno 2025, 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. Sulla base del suddetto piano triennale dei fabbisogni di personale è stata rideterminata la dotazione organica dell'Ente, come riportata in allegato, i cui valori finanziari sono compatibili con l'importo, pari a € 5.632.142,95, della spesa potenziale massima.

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

L'art. 1 comma 844 della legge 27 dicembre 2017, n. 205, prevede che, *“ferma restando la rideterminazione delle dotazioni organiche nei limiti di spesa di cui all'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014 n. 190, ai fini del ripristino delle capacità di assunzione, le città metropolitane e le province delle regioni a statuto ordinario definiscono un piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge 7 aprile 2014, n. 56.*

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

Ciò premesso, gli ulteriori adempimenti preliminari per poter procedere ad assunzioni di personale nell'anno 2025 sono di seguito riassunti e acquisiti agli atti:

a) **Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero:** ai sensi dell'art. 33, comma 1, D. lgs. n. 165/2001, in mancanza dell'adempimento le amministrazioni non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, da tale ricognizione, come si evince nella parte 2 della sezione operativa del DUP 2025/2027, approvato con Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 41 del 16.12.2024, risulta che non vi sono situazioni di soprannumero né eccedenze di personale, compreso le figure dirigenziali, in relazione alle esigenze funzionali e alla situazione finanziaria;

b) **Approvazione del Piano triennale del fabbisogno del personale:** ai sensi dell'art. 6, comma 4 del D.lgs. 165/2001, in caso di mancata adozione di detto Piano triennale, le Amministrazioni non possono procedere all'assunzione del personale: si è proceduto all'aggiornamento del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale in argomento indicando le categorie, le aree e le famiglie professionali da assumere nel triennio 2025-2027 secondo le necessità dei singoli Settori/Servizi, in relazione alle Linee strategiche e agli obiettivi di Performance assegnati ai Dirigenti;

c) **Approvazione del Piano triennale delle Azione Positive:** in carenza di tale requisito è fatto divieto



di assumere nuovo personale, ai sensi dell'art. 48, co. 1 del d.lgs. 198/2006: con la Deliberazione del Presidente della Provincia n. 25 del 09.04.2024 è stato approvato il PIAO, che comprende il “Piano Triennale delle Azioni Positive 2024/2026, per la realizzazione delle Pari Opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini - D. Lgs. n. 198/2006” ed è in fase di approvazione l'aggiornamento dello stesso;

d) **Approvazione del documento programmatico triennale piano delle performance/ PEG**, ai sensi ai sensi dell'art. 169 del d.lgs. n. 267/2000 e dell'art. 10 del d.lgs. n. 150/2009: è in corso di approvazione il Piano delle Performance, quale parte integrante e sostanziale del presente PIAO, unitamente al PEG 2025/2027, quest'ultimo già approvato con Deliberazione del Presidente della Provincia n. 83 del 23.12.2024;

e) **Corretti adempimenti in tema di approvazione del bilancio di previsione, del bilancio consuntivo e del bilancio consolidato, nonché dell'invio al sistema Bdap** entro il termine previsto dall'art. 9, comma 1-quinquies del D.L. 113/2016 convertito nella Legge 160/2016: questo Ente ha provveduto ad effettuare corretti adempimenti in tema di approvazione del bilancio di previsione, del bilancio consuntivo e del bilancio consolidato, nonché dell'invio al sistema Bdap entro il termine previsto dell'art. 9, comma 1 quinquies del D. L. n. 113/2016 convertito nella Legge n. 160/2016;

f) **Non sussiste la condizione di cui all'art. 9 comma 3-bis D.L. n. 185/2008** (mancata certificazione di un credito nei confronti della p.a.);

g) **Non risultare in stato di deficitarietà strutturale o di dissesto**: questo Ente non risulta in stato di deficitarietà strutturale né di dissesto;

h) **Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013**, ai sensi dell'art. 1, commi 557, 557 bis, 557 quater, Legge 296/2006, rispetto alla spesa oggetto della presente programmazione: vi è il rispetto del contenimento della spesa del personale entro il tetto della spesa media del triennio 2011/2013, come di seguito evidenziato:



## Riconoscione Spese di Personale (MEDIA TRIENNIO 2011-2013) e individuazione limite di spesa anni 2025/2027

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

N.D.	Voce	Rif. al bilancio o normativo	spesa	spesa previsionale	spesa previsionale	spesa previsionale
			media ANNO 2011/2013	ANNO 2025	ANNO 2026	ANNO 2027
1	Retribuzioni lorde personale a tempo indeterminato, compreso il segretario comunale	Int 01	€ 7.967.313,59	€ 3.471.532,68	€ 3.490.179,61	€ 3.592.354,37
2	Retribuzioni lorde personale a tempo determinato	Int 01		€ 84.071,27	€ 84.071,27	€ 71.497,92
3	Collaborazioni coordinate e continuative	Art.14, comma 2 L. n. 89/2014 e Art. 1, c. 557-bis,	€ 7.054,94		€	€
4	Altre spese per personale impiegato con forme flessibili di lavoro	L. 296/06	€	€ 79.729,21	€ 79.729,21	€ 79.729,21
5	Spese personale utilizzato in convenzione (quota parte di costo effettivamente sostenuto)		€	€ 33.303,11		
6	Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando		€ 90.827,48	€ 11.754,00		
7	Incarichi dirigenziali ex art. 110 TUEL	Art. 1, c. 557-bis,	€			
		L. 296/06	€ 561.757,47	€ 94.031,54	€ 47.015,77	€ 47.015,77
8	Personale uffici di staff ex art. 90 TUEL	Circ. RGS 9/06	€ 135.840,58	€ 36.241,72	€ 36.241,72	€ 36.241,72
9	Oneri contributivi a carico ente		€ 2.468.529,24	€ 1.134.204,03	€ 1.111.882,54	€ 1.139.121,37
10	IRAP	Int 07	€ 718.138,92	€ 317.129,42	€ 310.888,21	€ 318.504,33
11	Oneri per lavoratori socialmente utili		€	€	€	€
12	Buoni pasto					
13	Assegno nucleo familiare					
14	Spese per equo indennizzo		€ 159.164,44	€ 68.891,68	€ 68.891,68	€ 68.891,68
15	Spese per soggetti utilizzati a vario titolo senza estinzione del rapporto di pubblico impiego in strutture e organismi variamente partecipati o comunque facenti capo all'ente (unioni, istituzioni, consorzi, ecc.)	Art. 1, c. 557-bis,				
		L. 296/06	€ 31.898,71	€	€	€
16	Spese per la formazione e rimborsi per le missioni.....			€ 41.925,25	€ 41.925,25	€ 41.925,25
17	Incentivi per funzioni tecniche					
18	<b>TOTALE SPESE DI PERSONALE LORDE NEL TRIENNIO</b>		€ 12.140.525,37	€ 5.372.813,91	€ 5.270.825,27	€ 5.395.281,62

### A DETRARRE

N.D.	Voce	Rif. al bilancio o normativo	Spesa da detrarre	Spesa da detrarre	Spesa da detrarre	Spesa da detrarre
			ANNO 2011/2013	ANNO 2025	ANNO 2026	ANNO 2027
19	Spese per straordinario elettorale a carico di altre amministrazioni		€	€	€	€
20	Spese sostenute per categorie protette ex Legge n. 68/1999 (solo quota d'obbligo)	Circ. RGS 9/06	€ 303.139,07	€ 150.950,33	€ 150.950,33	€ 150.950,33
21	Spese per contratti di formazione e lavoro prorogati per espressa previsione di legge		€	€	€	€
22	Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati	Circ. RGS 9/06	€	€ 272.671,60	€ 272.671,60	€ 272.671,60
23	Spese per il personale trasferito dalla regione per l'esercizio di funzioni delegate		€ 97.923,00	€ 150.000,00	€ 150.000,00	€ 150.000,00
25	Oneri dei rinnovi contrattuali	Art. 1, c. 557, L. 296/06	€	€ 317.401,13	€ 368.480,51	€ 419.559,49
26	Diritti di rogito segretario, incentivi di progettazione, incentivi recupero evasione ICI		€ 166.249,60	€	€	€
27	Spese per la formazione	Circ. RGS 9/06		€ 41.925,25	€ 41.925,25	€ 41.925,25
28	Spese per missioni	Circ. RGS 9/06	€ 54.992,27	€	€	€
29	Spese per il personale comandato o utilizzato in convenzione da altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso a carico dell'ente utilizzatore		€ 144.746,16	€ 66.834,97	€ 34.705,85	€ 34.705,85
30	Spese personale stagionale finanziato con quote di proventi per violazioni al C.d.S.		€	€	€	€
31	<b>TOTALE SPESE ESCLUSE</b>		€ 767.050,10	€ 999.783,28	€ 1.018.733,54	€ 1.069.812,52
32	<b>SPESA DI PERSONALE MEDIA TRIENNIO 2011-2013 - LIMITE 2024/2026</b>		€ 11.373.475,27	€ 4.373.030,63	€ 4.252.091,73	€ 4.325.469,10



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

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

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

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

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

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

I valori finanziari della dotazione organica dell'Ente sono determinati in funzione dei valori economici espressi dal CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 16 luglio 2024 per il personale dirigente e il 16 novembre 2022 per il personale non dirigente.

La dotazione organica dell'Ente è individuata attualmente dalla tabella sottostante, comprensiva del personale presente in servizio e del personale assumibile, in base alla programmazione di fabbisogno del personale anni 2025/2027, comprensiva della nuova classificazione dei profili professionali dettata dal CCNL 2019/2021 Funzioni Locali, entrata in vigore dal 1° aprile 2023, come da Deliberazione di Presidente n. 18 del 31.03.2023 e con d.d. n. 338 del 31.03.2023.

Si fa presente, inoltre, che all'art. 19 del D.L. n. 124/2023 (convertito con modificazioni dalla legge n. 162/2023) stabilisce 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 le deliberazioni di Presidente n. 6 del 26.01.2024 e n. 8 del 29.01.2024, 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 di n. 8 unità di personale con profilo tecnico, di cui n. 4 Architetti e n. 4 Ingegneri (AREA FUNZIONARI E.Q.), rispetto alle n. 11 unità richieste.

In linea con i sopra citati Avviso pubblico del 21 novembre 2023 e DPCM 23 luglio 2024, è stato pubblicato in data 8 ottobre 2024 il bando di concorso per il reclutamento a tempo pieno e indeterminato di 2.200 unità di personale di livello non dirigenziale. L'Allegato 1 del bando di concorso contiene l'elencazione puntuale di tutte le amministrazioni destinatarie delle nuove unità di personale e la ripartizione dei profili professionali assegnati a ciascun Ente.

I profili professionali individuati nell'ambito della predetta manifestazione di interesse sono stati accorpati e ricondotti a n. 8 profili in base ai titoli di studio richiesti per la partecipazione al concorso; lo stesso bando contiene la declaratoria dettagliata di ciascuno di tali 8 profili professionali messi a concorso.

Alla luce di quanto sopra evidenziato, si è rilevato che questo Ente risulta quale assegnatario delle seguenti unità di personale (AREA FUNZIONARI E.Q.): n. 8 posti, con profilo professionale di SPECIALISTA TECNICO (Codice B.6.PUG).



Sul piano economico finanziario, come innanzi rappresentato, gli oneri connessi alle predette assunzioni di personale gravano sul PN Cap Coe 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 (c.d.: legge di bilancio 2024), dall'utilizzo delle facoltà assunzionali previste solo per le assunzioni a tempo indeterminato.

Di seguito, si riporta la dotazione organica dell'Ente, comprensiva delle n. 8 unità di personale che saranno assegnate nell'ambito del Cap Coe.



## Dotazione organica anno 2025

DIPENDENTE	CATEGORIA	NUOVI PROFILI PROFESSIONALI CCNL 2016/2018	NUOVI PROFILI PROFESSIONALI CCNL 2019/2021	VALORE FINANZIARIO ANNUO TRATTAMENTO FONDAMENTALE	VALORE FINANZIARIO ANNUO CAPACITA' ASSUNZIONALE IMPIEGATA (COMPRESO ONERI)	ONERE ASSUNZIONALE ANNUO (COMPRESO ONERI ED IRAP)	VALORE FINANZIARIO ANNUO TRATTAMENTO FONDAMENTALE PER N. DIPENDENTI	VALORE FINANZIARIO ANNUO CAPACITA' ASSUNZIONALE IMPIEGATA (COMPRESO ONERI) -TOT. PER N. DIPENDENTI	ONERE ASSUNZIONALE ANNUO (COMPRESO ONERI ED IRAP) - TOT. PER N. DIPENDENTI
N. 4	A	ADDETTO SERVIZI AUSILIARI	OPERATORE AUSILIARIO	€ 19.869,15	€ 25.665,15	€ 27.354,04	€ 79.476,60	€ 102.660,60	€ 109.416,16
N. 7	B	ESECUTORE AMMINISTRATIVO	OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO	€ 20.827,67	€ 26.902,99	€ 28.673,35	€ 145.793,69	€ 188.320,93	€ 200.713,45
N. 1	B	ESECUTORE CENTRALINISTA	OPERATORE ESPERTO CENTRALINISTA	€ 20.827,67	€ 26.902,99	€ 28.673,35	€ 20.827,67	€ 26.902,99	€ 28.673,35
N. 1	B3	COLLABORATORE PROFESSIONALE	OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO	€ 21.893,60	€ 28.279,96	€ 30.140,92	€ 21.893,60	€ 28.279,96	€ 30.140,92
N. 6,83	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	€ 23.337,93	€ 30.145,39	€ 32.129,12	€ 159.398,06	€ 205.893,01	€ 219.441,89
N. 5	C	ISTRUTTORE TECNICO	ISTRUTTORE TECNICO	€ 23.337,93	€ 30.145,39	€ 32.129,12	€ 116.689,65	€ 150.726,95	€ 160.645,60
N. 2	C	ISTRUTTORE VIGILANZA	ISTRUTTORE VIGILANZA	€ 23.337,93	€ 30.145,39	€ 32.129,12	€ 46.675,86	€ 60.290,78	€ 64.258,24
N. 2,83	C	ISTRUTTORE CONTABILE	ISTRUTTORE CONTABILE	€ 23.337,93	€ 30.145,39	€ 32.129,12	€ 42.708,41	€ 55.166,06	€ 58.796,29
N. 1	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO VIGILANZA	FUNZIONARIO VIGILANZA	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90
n. 1	D	AVVOCATO	FUNZIONARI AVVOCATO	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90
N. 7	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90	€ 177.281,79	€ 228.992,26	€ 244.061,30
N. 12,5	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	FUNZIONARIO TECNICO	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90	€ 316.574,63	€ 408.914,75	€ 435.823,75
N. 1	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO-INFORMATICO	FUNZIONARIO TECNICO-INFORMATICO	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,80	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90
N. 1	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO SERVIZI SOCIALI	FUNZIONARIO SERVIZI SOCIALI	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,80	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90
N. 2	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	FUNZIONARIO CONTABILE	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90	€ 50.651,94	€ 65.426,36	€ 69.731,80
N. 1	DIRIGENTE	DIRIGENTE TECNICO	DIRIGENTE TECNICO	€ 47.015,77	€ 60.375,00	€ 64.371,34	€ 47.015,77	€ 60.375,00	€ 64.371,34
N. 2	DIRIGENTE	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO (art. 110, co. 1 Tuel e convenzione con altro ente)	€ 47.015,77	€ 60.375,00	€ 64.371,34	€ 94.031,54	€ 120.750,00	€ 128.742,68
N. 4 assunzione 2024	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE	€ 23.337,93	€ 30.145,39	€ 32.129,12	€ 93.351,72	€ 120.581,56	€ 128.516,48
N. 2 assunzione 2024	C	ISTRUTTORE TECNICO	ISTRUTTORE TECNICO	€ 23.337,93	€ 30.145,39	€ 32.129,12	€ 46.675,86	€ 60.290,78	€ 64.258,24
N. 1 assunzione 2024	C	ISTRUTTORE TECNICO - INFORMATICO	ISTRUTTORE TECNICO - INFORMATICO	€ 23.337,93	€ 30.145,39	€ 32.129,12	€ 23.337,93	€ 30.145,39	€ 32.129,12
N. 1 assunzione 2024	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO AVVOCATO	FUNZIONARIO AVVOCATO	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90
N. 1 assunzione 0,55% 2024	B	ESECUTORE AMMINISTRATIVO	OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO	€ 821,48	€ 1.001,38	€ 1.320,94	€ 821,48	€ 2.002,76	€ 2.142,42
N. 1 assunzione 0,55% 2024	B	ESECUTORE AUTISTA	OPERATORE ESPERTO AUTISTA	€ 821,48	€ 1.001,38	€ 1.320,94	€ 821,48	€ 2.002,76	€ 2.142,42
N. 1 assunzione 2024	DIRIGENTE	DIRIGENTE TECNICO	DIRIGENTE TECNICO	€ 47.015,77	€ 60.375,00	€ 64.371,34	€ 47.015,77	€ 60.375,00	€ 64.371,34
N. 2 assunzione 2025	C	ISTRUTTORI	TECNICO	€ 23.337,93	€ 30.145,39	€ 32.129,12	€ 46.675,86	€ 60.290,78	€ 64.258,24
N. 3 assunzione 2025	C	ISTRUTTORI	VIGILANZA	€ 23.337,93	€ 30.145,39	€ 32.129,12	€ 70.013,79	€ 90.436,17	€ 96.387,36
N. 1 assunzione 2025	D	FUNZIONARI	TECNICO	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90
N. 1 assunzione 2025	D	FUNZIONARI	GEOLOGO	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90
N. 2 assunzione 2025	D	FUNZIONARI	AMMINISTRATIVO/CONTABILE	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90	€ 50.651,94	€ 65.426,36	€ 69.731,80
N. 2 assunzione 2025	C	ISTRUTTORI	AMMINISTRATIVO/CONTABILE (DA N. 30 A N. 36 ORE)	€ 3.889,66	€ 5.024,32	€ 5.451,38	€ 7.779,31	€ 10.048,64	€ 10.902,76
N. 1 assunzione 2025	DIR.	DIRIGENTE	CONTABILE (già art. 110 co. 1 Tuel)	€ 47.015,77	€ 60.375,00	€ 64.371,34	€ 47.015,77	€ 60.375,00	€ 64.371,34
N. 8 assunzioni agenzia coesione sociale 2025	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	FUNZIONARIO TECNICO - PROFILO DI INGEGNERE				SPESA ETEROFINANZIATA		
VALORE FINANZIARIO DELLA DOTAZIONE ORGANICA 2025							€ 1.657.673,30	€ 2.141.663,81	€ 2.282.706,29



## Dotazione organica anno 2026

DIPENDENTE	CATEGORIA	NUOVI PROFILI PROFESSIONALI CCNL 2016/2018	NUOVI PROFILI PROFESSIONALI CCNL 2019/2021	VALORE FINANZIARIO ANNUO TRATTAMENTO FONDAMENTALE	VALORE FINANZIARIO ANNUO CAPACITA' ASSUNZIONALE IMPIEGATA (COMPRESO ONERI)	ONERE ASSUNZIONALE ANNUO (COMPRESO ONERI ED IRAP)	VALORE FINANZIARIO ANNUO TRATTAMENTO FONDAMENTALE PER N. DIPENDENTI	VALORE FINANZIARIO ANNUO CAPACITA' ASSUNZIONALE IMPIEGATA (COMPRESO ONERI) - TOT. PER N. DIPENDENTI	ONERE ASSUNZIONALE ANNUO (COMPRESO ONERI ED IRAP) - TOT. PER N. DIPENDENTI
N. 4	A	ADDETTO SERVIZI AUSILIARI	OPERATORE AUSILIARIO	€ 19.869,15	€ 25.665,15	€ 27.354,04	€ 79.476,60	€ 102.660,60	€ 109.416,16
N. 6	B	ESECUTORE AMMINISTRATIVO	OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO	€ 20.827,67	€ 26.902,99	€ 28.673,35	€ 124.966,02	€ 161.417,94	€ 172.040,10
N. 1	B	ESECUTORE CENTRALINISTA	OPERATORE ESPERTO CENTRALINISTA	€ 20.827,67	€ 26.902,99	€ 28.673,35	€ 20.827,67	€ 26.902,99	€ 28.673,35
N. 1	B3	COLLABORATORE PROFESSIONALE	OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO	€ 21.893,60	€ 28.279,96	€ 30.140,92	€ 21.893,60	€ 28.279,96	€ 30.140,92
N. 6,83	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	€ 23.337,93	€ 30.145,39	€ 32.129,12	€ 159.398,06	€ 205.893,01	€ 219.441,89
N. 5	C	ISTRUTTORE TECNICO	ISTRUTTORE TECNICO	€ 23.337,93	€ 30.145,39	€ 32.129,12	€ 116.689,65	€ 150.726,95	€ 160.645,60
N. 2	C	ISTRUTTORE VIGILANZA	ISTRUTTORE VIGILANZA	€ 23.337,93	€ 30.145,39	€ 32.129,12	€ 46.675,86	€ 60.290,78	€ 64.258,24
N. 2,83	C	ISTRUTTORE CONTABILE	ISTRUTTORE CONTABILE	€ 23.337,93	€ 30.145,39	€ 32.129,12	€ 42.708,41	€ 55.166,06	€ 58.796,29
n. 1	D	AVVOCATO	FUNZIONARI AVVOCATO	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90
N. 7	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90	€ 177.281,79	€ 228.992,26	€ 244.061,30
N. 12,5	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	FUNZIONARIO TECNICO	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90	€ 316.574,63	€ 408.914,75	€ 435.823,75
N. 1	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO-INFORMATICO	FUNZIONARIO TECNICO-INFORMATICO	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,80	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90
N. 1	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO SERVIZI SOCIALI	FUNZIONARIO SERVIZI SOCIALI	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,80	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90
N. 2	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	FUNZIONARIO CONTABILE	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90	€ 50.651,94	€ 65.426,36	€ 69.731,80
N. 1	DIRIGENTE	DIRIGENTE TECNICO	DIRIGENTE TECNICO	€ 47.015,77	€ 60.375,00	€ 64.371,34	€ 47.015,77	€ 60.375,00	€ 64.371,34
N. 2	DIRIGENTE	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO (art. 110, co. 1 Tuel e convenzione con ANSA)	€ 47.015,77	€ 60.375,00	€ 64.371,34	€ 94.031,54	€ 120.750,00	€ 128.742,68
N. 4 assunzione 2024	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	€ 23.337,93	€ 30.145,39	€ 32.129,12	€ 93.351,72	€ 120.581,56	€ 128.516,48
N. 2 assunzione 2024	C	ISTRUTTORE TECNICO	ISTRUTTORE TECNICO	€ 23.337,93	€ 30.145,39	€ 32.129,12	€ 46.675,86	€ 60.290,78	€ 64.258,24
N. 1 assunzione 2024	C	ISTRUTTORE TECNICO - INFORMATICO	ISTRUTTORE TECNICO - INFORMATICO	€ 23.337,93	€ 30.145,39	€ 32.129,12	€ 23.337,93	€ 30.145,39	€ 32.129,12
N. 1 assunzione 2024	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO AVVOCATO	FUNZIONARIO AVVOCATO	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90
N. 1 assunzione 0,55% 2024	B	ESECUTORE AMMINISTRATIVO	OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO	€ 821,48	€ 1.001,38	€ 1.320,94	€ 821,48	€ 2.002,76	€ 2.142,42
N. 1 assunzione 0,55% 2024	B	ESECUTORE AUTISTA	OPERATORE ESPERTO AUTISTA	€ 821,48	€ 1.001,38	€ 1.320,94	€ 821,48	€ 2.002,76	€ 2.142,42
N. 1 assunzione 2024	DIRIGENTE	DIRIGENTE TECNICO	DIRIGENTE TECNICO	€ 47.015,77	€ 60.375,00	€ 64.371,34	€ 47.015,77	€ 60.375,00	€ 64.371,34
N. 2 assunzione 2025	C	ISTRUTTORI	TECNICO	€ 23.337,93	€ 30.145,39	€ 32.129,12	€ 46.675,86	€ 60.290,78	€ 64.258,24
N. 3 assunzione 2025	C	ISTRUTTORI	VIGILANZA	€ 23.337,93	€ 30.145,39	€ 32.129,12	€ 70.013,79	€ 90.436,17	€ 96.387,36
N. 1 assunzione 2025	D	FUNZIONARI	TECNICO	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90
N. 1 assunzione 2025	D	FUNZIONARI	GEOLOGO	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90
N. 2 assunzione 2025	D	FUNZIONARI	AMMINISTRATIVO/CONTABILE	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90	€ 50.651,94	€ 65.426,36	€ 69.731,80
N. 2 assunzione 2025	C	ISTRUTTORI	AMMINISTRATIVO/CONTABILE (DA N. 30 A N. 36 ORE)	€ 3.889,66	€ 5.024,32	€ 5.451,38	€ 7.779,31	€ 10.048,64	€ 10.902,76
N. 1 assunzione 2025	DIR.	DIRIGENTE	CONTABILE (già art. 110 co. 1 Tuel)	€ 47.015,77	€ 60.375,00	€ 64.371,34	€ 47.015,77	€ 60.375,00	€ 64.371,34
n. 1 assunzione 2026		FUNZIONARIO	TECNICO	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90	€ 50.651,94	€ 65.426,36	€ 69.731,80
N. 8 assunzioni agenzia coesione sociale 2025	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	FUNZIONARIO TECNICO - PROFILO DI INGEGNERE				SPESA ETEROFINANZIATA		
<b>VALORE FINANZIARIO DELLA DOTAZIONE ORGANICA 2026</b>							€ 1.934.960,21	€ 2.499.477,31	€ 2.664.282,14



## Dotazione organica anno 2027

DIPENDENTE	CATEGORIA	NUOVI PROFILI PROFESSIONALI CCNL 2016/2018	NUOVI PROFILI PROFESSIONALI CCNL 2019/2021	VALORE FINANZIARIO ANNUO TRATTAMENTO FONDAMENTALE	VALORE FINANZIARIO ANNUO CAPACITA' ASSUNZIONALE IMPIEGATA (COMPRESO ONERI)	ONERE ASSUNZIONALE ANNUO (COMPRESO ONERI ED IRAP)	VALORE FINANZIARIO ANNUO TRATTAMENTO FONDAMENTALE PER N. DIPENDENTI	VALORE FINANZIARIO ANNUO CAPACITA' ASSUNZIONALE IMPIEGATA (COMPRESO ONERI) - TOT. PER N. DIPENDENTI	ONERE ASSUNZIONALE ANNUO (COMPRESO ONERI ED IRAP) - TOT. PER N. DIPENDENTI
N. 4	A	ADDETTO SERVIZI AUSILIARI	OPERATORE AUSILIARIO	€ 19.869,15	€ 25.665,15	€ 27.354,04	€ 79.476,60	€ 102.660,60	€ 109.416,16
N. 6	B	ESECUTORE AMMINISTRATIVO	OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO	€ 20.827,67	€ 26.902,99	€ 28.673,35	€ 124.966,02	€ 161.417,94	€ 172.040,10
N. 1	B	ESECUTORE CENTRALINISTA	OPERATORE ESPERTO CENTRALINISTA	€ 20.827,67	€ 26.902,99	€ 28.673,35	€ 20.827,67	€ 26.902,99	€ 28.673,35
N. 1	B3	COLLABORATORE PROFESSIONALE	OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO	€ 21.893,60	€ 28.279,96	€ 30.140,92	€ 21.893,60	€ 28.279,96	€ 30.140,92
N. 5,83	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	€ 23.337,93	€ 30.145,39	€ 32.129,12	€ 136.060,13	€ 175.747,62	€ 187.312,77
N. 4	C	ISTRUTTORE TECNICO	ISTRUTTORE TECNICO	€ 23.337,93	€ 30.145,39	€ 32.129,12	€ 93.351,72	€ 120.581,56	€ 128.516,48
N. 2	C	ISTRUTTORE VIGILANZA	ISTRUTTORE VIGILANZA	€ 23.337,93	€ 30.145,39	€ 32.129,12	€ 46.675,86	€ 60.290,78	€ 64.258,24
N. 2,83	C	ISTRUTTORE CONTABILE	ISTRUTTORE CONTABILE	€ 23.337,93	€ 30.145,39	€ 32.129,12	€ 42.708,41	€ 55.166,06	€ 58.796,29
n. 1	D	AVVOCATO	FUNZIONARI AVVOCATO	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90
N. 7	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90	€ 177.281,79	€ 228.992,26	€ 244.061,30
N. 12,5	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	FUNZIONARIO TECNICO	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90	€ 316.574,63	€ 408.914,75	€ 435.823,75
N. 1	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO-INFORMATICO	FUNZIONARIO TECNICO-INFORMATICO	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90
N. 1	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO SERVIZI SOCIALI	FUNZIONARIO SERVIZI SOCIALI	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90
N. 2	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	FUNZIONARIO CONTABILE	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90	€ 50.651,94	€ 65.426,36	€ 69.731,80
N. 1	DIRIGENTE	DIRIGENTE TECNICO	DIRIGENTE TECNICO	€ 47.015,77	€ 60.375,00	€ 64.371,34	€ 47.015,77	€ 60.375,00	€ 64.371,34
N. 2	DIRIGENTE	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO (art. 110, co. 1 Tuel e convenzione con altro ente)	€ 47.015,77	€ 60.375,00	€ 64.371,34	€ 94.031,54	€ 120.750,00	€ 128.742,68
N. 4 assunzione 2024	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE	€ 23.337,93	€ 30.145,39	€ 32.129,12	€ 93.351,72	€ 120.581,56	€ 128.516,48
N. 2 assunzione 2024	C	ISTRUTTORE TECNICO	ISTRUTTORE TECNICO	€ 23.337,93	€ 30.145,39	€ 32.129,12	€ 46.675,86	€ 60.290,78	€ 64.258,24
N. 1 assunzione 2024	C	ISTRUTTORE TECNICO - INFORMATICO	ISTRUTTORE TECNICO - INFORMATICO	€ 23.337,93	€ 30.145,39	€ 32.129,12	€ 23.337,93	€ 30.145,39	€ 32.129,12
N. 1 assunzione 2024	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO AVVOCATO	FUNZIONARIO AVVOCATO	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90
N. 1 assunzione 0,55% 2024	B	ESECUTORE AMMINISTRATIVO	OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO	€ 821,48	€ 1.001,38	€ 1.320,94	€ 821,48	€ 2.002,76	€ 2.142,42
N. 1 assunzione 0,55% 2024	B	ESECUTORE AUTISTA	OPERATORE ESPERTO AUTISTA	€ 821,48	€ 1.001,38	€ 1.320,94	€ 821,48	€ 2.002,76	€ 2.142,42
N. 1 assunzione 2024	DIRIGENTE	DIRIGENTE TECNICO	DIRIGENTE TECNICO	€ 47.015,77	€ 60.375,00	€ 64.371,34	€ 47.015,77	€ 60.375,00	€ 64.371,34
N. 2 assunzione 2025	C	ISTRUTTORI	TECNICO	€ 23.337,93	€ 30.145,39	€ 32.129,12	€ 46.675,86	€ 60.290,78	€ 64.258,24
N. 3 assunzione 2025	C	ISTRUTTORI	VIGILANZA	€ 23.337,93	€ 30.145,39	€ 32.129,12	€ 70.013,79	€ 90.436,17	€ 96.387,36
N. 1 assunzione 2025	D	FUNZIONARI	TECNICO	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90
N. 1 assunzione 2025	D	FUNZIONARI	GEOLOGO	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90
N. 2 assunzione 2025	D	FUNZIONARI	AMMINISTRATIVO/CONTABILE	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90	€ 50.651,94	€ 65.426,36	€ 69.731,80
N. 2 assunzione 2025	C	ISTRUTTORI	AMMINISTRATIVO/CONTABILE (DA N. 30 A N. 36 ORE)	€ 3.889,66	€ 5.024,32	€ 5.451,38	€ 7.779,31	€ 10.048,64	€ 10.902,76
N. 1 assunzione 2025	DIR.	DIRIGENTE	CONTABILE (già art. 110 co. 1 Tuel)	€ 47.015,77	€ 60.375,00	€ 64.371,34	€ 47.015,77	€ 60.375,00	€ 64.371,34
n. 1 assunzione 2026	D	FUNZIONARIO	TECNICO	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90	€ 50.651,94	€ 65.426,36	€ 69.731,80
N. 1 assunzione 2027	D	FUNZIONARIO	TECNICO	€ 25.325,97	€ 32.713,18	€ 34.865,90	€ 50.651,94	€ 65.426,36	€ 69.731,80
n. 2 assunzione 2027	C	ISTRUTTORE	AMMINISTRATIVO/CONTABILE	€ 23.337,93	€ 30.145,39	€ 32.129,12	€ 46.675,86	€ 60.290,78	€ 64.258,24
N. 8 assunzioni agenzia coesione sociale 2025	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	FUNZIONARIO TECNICO - PROFILO DI INGEGNERE				SPESA ETEROFINANZIATA		
VALORE FINANZIARIO DELLA DOTAZIONE ORGANICA 2027							€ 1.985.612,15	€ 2.564.903,67	€ 2.734.013,94

## 6. Programma assunzionale

Il piano assunzionale è stato aggiornato, a seguito dell'adozione da parte del DFP delle "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche", sulla base delle richieste di fabbisogno di personale formulate dalle varie Direzioni dell'Ente, in coerenza, come sopra rappresentato, con il vincolo di sostenibilità finanziaria ex art. 33, comma 1-bis del D.L. n. 34/2019 e gli stanziamenti di bilancio che inclusi nel bilancio annuale e pluriennale.

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 precedenti Deliberazioni di Presidente n. 23 del 22.03.2024, n. 53 del 02.10.2024 e n. 60 del 15.11.2024, (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.

Nello specifico, sono stati avviati i concorsi per la copertura di n. 8 posti di cui n. 7 posti nell'Area degli Istruttori, n. 1 posto nell'Area dei Funzionari ed elevata qualificazione, la procedura di mobilità volontaria per la copertura di n. 1 posto di Dirigente con profilo Tecnico, le procedure per la progressione verticale di n. 2 posti dall'area degli Operatori Esperti e assunta n. 1 posto dell'area degli Istruttori, in staff al Presidente.

L'art. 33 del d.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 16, comma 1, della L. n. 183/2011 impone a tutte le amministrazioni pubbliche di effettuare la ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero e di eccedenza del personale impegnando, a tal fine, le varie direzioni dell'Ente ad attivare tale procedura connesse alla propria area funzionale di riferimento; la suddetta normativa sanziona le Pubbliche Amministrazioni inadempienti con il divieto di effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, dettando nel contempo le procedure da applicare per il collocamento in esubero del personale eccedente e/o in soprannumero ai fini della sua ricollocazione in altre amministrazioni ovvero, in caso di esito negativo, alla risoluzione del rapporto di lavoro. Ai sensi della predetta disciplina normativa, con nota prot. n. 28731/2024 il dirigente del Settore 1°, Servizio Personale ha provveduto ad effettuare una ricognizione in ordine all'esistenza presso l'Ente di eventuali situazioni di personale in soprannumero od in eccedenza, ad esito della quale sono pervenute le comunicazioni da parte delle varie direzioni, depositate agli atti d'ufficio, dalle quali non risultano al momento sussistere, nei relativi settori, le sopra citate situazioni di soprannumero e/o eccedenze nel personale assegnato.

Nell'ottica di definire la programmazione triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2025 – 2027 ed in relazione alla correlata necessità di individuare i parametri che consentano di definire il fabbisogno standard di personale per attività omogenee o per processi da gestire, con riferimento alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'Ente, nonché alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze di quest'ultimo, con nota prot. n. 28731/2024 il dirigente del Settore 1°, Servizio Personale ha provveduto ad effettuare la ricognizione, presso le varie direzioni dell'Ente, del fabbisogno del personale ex art. 16 comma 1 lett. a-bis D.Lgs. n. 165/2001.



Ciò posto, è doveroso evidenziare che, in relazione alla suddetta ricognizione dei fabbisogni del personale e tenuto conto della capacità assunzionale dell'Ente, 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, l'Amministrazione Provinciale ravvisa l'urgente necessità di definire, così come meglio argomentato nelle seguenti nuove priorità strategiche, il vigente piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2025 – 2027, nonché il relativo piano delle assunzioni per l'anno 2025, 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.

La predetta ricognizione dei fabbisogni del personale da parte delle varie direzioni conferma criticità già note evidenziando, tra l'altro, l'innegabile esigenza, dopo una gravosa politica di snellimento forzato delle strutture e per gli effetti connessi all'avvenuta cessazione dal servizio di svariate unità di personale collocate, a loro volta, su posizioni funzionali di carattere estremamente operativo e strategico, di acquisire nuova forza lavoro, nella prospettiva di migliorare ed incrementare il livello di servizi offerti, ottimizzare le procedure e l'utilizzo di nuove tecnologie, contemperando la necessità di sedimentare l'esperienza professionale del personale con l'acquisizione di nuove abilità.

La definizione delle figure professionali necessarie per l'Ente deve quindi essere indirizzata dalla necessità di far fronte, con specifiche professionalità, al nuovo ruolo richiesto all'Ente Provincia garantendo, peraltro, l'assolvimento dei processi di semplificazione e digitalizzazione della relativa attività, dando priorità all'assunzione di personale con più alto livello tecnico e professionale (dirigenti e categorie C-D) su attività a maggiore valore strategico e di competenza, il tutto non in una logica di mera sostituzione dei dipendenti cessati, ma di costante revisione e riqualificazione degli assetti organizzativi per il miglior perseguimento degli obiettivi indicati dai documenti di programmazione; il ciclo di programmazione, oltre a valorizzare l'investimento effettuato nel precedente anno con le varie procedure di reclutamento concluse, dovrà svilupparsi, nel rispetto dei vigenti vincoli e limiti ordinamentali, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, coniugando esigenze di mantenimento e di sviluppo di nuove professionalità e competenze, valorizzando, altresì, il Servizio di Polizia Provinciale, mediante l'assunzione di n. 3 unità di istruttori di vigilanza, come da nota prot. n. 8077 del 27.03.2025.

Verificati, pertanto, i fabbisogni di personale richiesti per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, orientando le relative condotte non in una logica di mera sostituzione dei dipendenti cessati, ma di costante revisione e riqualificazione degli assetti organizzativi per il miglior perseguimento degli obiettivi indicati dai documenti di programmazione; il ciclo di programmazione, oltre a valorizzare l'investimento



effettuato nel precedente anno con le varie procedure di reclutamento concluse, dovrà svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari e dei limiti di cui all'art. 33 comma 1-bis del D.L. n. 34/2019, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, coniugando esigenze di mantenimento e di sviluppo di nuove professionalità e competenze.

Si palesa, alla luce di quanto sopra, l'urgente necessità di rinvigorire al più presto l'assetto organico dei seguenti profili professionali, ritenuti essenziali ed imprescindibili e, come tali, idonei a garantire l'assolvimento, nell'ambito delle varie aree funzionali dell'Ente, delle attività di gestione operativa di carattere tecnico, amministrativa e di supporto alle funzioni fondamentali dell'Ente stesso, come da prospetto in allegato.

Si procederà alle assunzioni nel rispetto della quota d'obbligo prevista per legge, al fine di garantire l'inserimento delle persone disabili e appartenenti alle categorie protette, ai sensi della legge 68/1999.

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

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

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

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

Nella programmazione è prevista la copertura di posti con procedura di scorrimento delle graduatorie degli altri enti/concorso, per i quali l'Ente si riserva di coprire gli stessi, medio tempore, mediante utilizzo parziale di dipendenti di altre Pubbliche Amministrazioni, ex art. 23 CCNL del 16.11.2022. L'art. 23 del C.C.N.L. del personale del comparto Funzioni Locali, sottoscritto in data 16/11/2022, regola la possibilità di utilizzare personale assegnato ad altri Enti cui è applicato il medesimo contratto, per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo, mediante convenzione, previo assenso



dell'Ente di appartenenza e con il consenso dei lavoratori interessati, al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire un'economica gestione delle risorse, ai sensi del citato art. 23 del C.C.N.L. 16/11/2022 il rapporto di lavoro del personale utilizzato resta unico ed unitario ed è gestito dall'Ente di provenienza, titolare del rapporto stesso, previa acquisizione dei necessari elementi di conoscenza da parte dell'Ente utilizzatore; tramite la convenzione di cui all'art. 23 del predetto C.C.N.L., sono garantiti i principi di unicità e di esclusività del rapporto di lavoro pubblico di cui all'art. 53, comma 1° del D.L.gs. 30/03/2001 n. 165 e sm.i..

Si rende, altresì, necessario attivare le procedure finalizzate all'incremento, per n. 2 unità a tempo indeterminato, salvo successive variazioni, dell'ampiezza percentuale della prestazione oraria, da n. 30 a n. 36 ore settimanali, viste le istanze agli atti e accertato al riguardo il persistere e l'aggravarsi, in base alla programmazione degli obiettivi istituzionali, di idonee e motivate esigenze operative e funzionali, di carattere strutturale e continuativo connesse ad un maggiore impiego nel tempo dei lavoratori in questione e tali, quindi, da giustificare, 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 connesso all'incremento dell'ampiezza percentuale della prestazione oraria dei predetti rapporti di lavoro (dal part – time 83,33% al full-time 100%) 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.

Inoltre, 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 stanziato 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 stanziato 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 n. 23 del 22.03.2024, n. 53 del 02.10.2024 e n. 60 del 15.11.2024, si valuta perciò utile ed opportuno di fare ricorso, anche nell'ambito dell'esercizio 2025, 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 vigente, 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 € 12.040,22 (oltre oneri riflessi ed IRAP):

<b>PROGRESSIONI TRA AREE</b> (ai sensi art. 13, commi 6 - 8 CCNL F.L. 16/11/2022)			
<b>AREE PROFESSIONALI INTERESSATE ALLA PROGRESSIONE VERTICALE STRAODINARIA</b>	<b>NUMERO PROGRESSIONI TRA AREE</b>	<b>PROFILI PROFESSIONALI VIGENTI AMMESSI ALLA SELEZIONE</b>	<b>PROFILI PROFESSIONALI DI ACCESSO</b>
da area operatori a area operatori esperti	2	Operatore ausiliario e di supporto	Operatore esperto servizi generali e amministrativo-contabile
da area istruttori a area funzionari ed elevata qualificazione	1	Istruttore di vigilanza	Funzionario di vigilanza

Tra i posti in programmazione è prevista l'assunzione del Dirigente con profilo Contabile, ai sensi dell'art. 28, comma 1 bis, della L. 112/2023, di conversione del decreto-legge n. 75 del 22 giugno 2023, che contempla la possibilità di "prevedere, nel limite dei posti disponibili della vigente dotazione organica e in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nell'ambito dei concorsi pubblici per il reclutamento di personale dirigenziale, una riserva di posti non superiore al 50 per cento da destinare al personale, dirigenziale e non dirigenziale, che abbia maturato con pieno merito almeno trentasei mesi di servizio, anche non continuativi, negli ultimi cinque anni e che



sia stato assunto a tempo determinato previo esperimento di procedure selettive e comparative a evidenza pubblica, o al personale non dirigenziale che sia in servizio a tempo indeterminato per lo stesso periodo di tempo”. I commi 1 bis e 1 ter dell’art. 28 del D. lgs. 165/2001 sono stati introdotti dal D.L. 80/2021, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113 e rubricato “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia”, in particolare dai commi 3 e 4 dell’art. 3 (“misure per la valorizzazione e il riconoscimento del merito”); il successivo comma 6 del precitato art. 3 prevede che “le disposizioni dei commi 3 e 4 costituiscono principi fondamentali ai sensi dell’articolo 117, terzo comma, della Costituzione. Ai fini dell’attuazione delle medesime disposizioni, il Ministro per la pubblica amministrazione, acquisite le proposte della Scuola nazionale dell’amministrazione, entro il 31 ottobre 2022, con proprio decreto, previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all’articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, adotta specifiche linee guida”; dette linee guida sono state approvate con decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione in data 28 settembre 2022 e prevedono un paragrafo rubricato “accesso alla dirigenza nelle altre amministrazioni” il quale specifica che: “per le altre amministrazioni, e in particolare per gli Enti territoriali, sussistono i margini di autonomia previsti dai rispettivi ordinamenti e, per il reclutamento da parte delle Regioni, dal Titolo V della Costituzione. Tuttavia, come già detto, i principi che informano la disciplina introdotta dai commi 3 e 4 dell’art. 3 del D.L. 80/2021 possono e devono ispirare le procedure di reclutamento di tutte le pubbliche amministrazioni, anche per il tramite delle Linee guida, definite d’intesa con la Conferenza unificata di cui all’art. 8 del D.lgs. 281/1997. In questa prospettiva, si ritengono dunque applicabili anche alle amministrazioni diverse da quelle centrali i principi relativi all’esigenza di definire nel bando gli ambiti di competenza da valutare e la previsione della valutazione delle capacità, attitudini e motivazioni individuali, anche attraverso prove scritte e orali, finalizzate alla loro osservazione e valutazione comparativa, definite secondo metodologie e standard riconosciuti”. Inoltre, con nota Prot. 63059 del 23 ottobre 2023 è stato richiesto al Dipartimento della Funzione Pubblica parere sull’interpretazione del predetto articolo, con particolare riguardo alla possibilità di applicare la riserva del 50% prevista dalla norma sul totale dei posti di qualifica dirigenziale previsti dal Piano dei fabbisogni, bandendo i diversi concorsi in maniera contestuale, ha ritenuto che “nell’ambito dei meccanismi concorsuali, l’amministrazione sia tenuta unicamente a rispettare, valorizzandola, la percentuale indicata dalla norma a valere sul complesso dei posti disponibili a legislazione vigente e coerentemente al piano dei fabbisogni, con l’effetto di potersi reputare assentibile, ove adeguatamente salvaguardata la quota di riserva per il personale esterno, la sua applicazione rispetto al totale dei posti banditi dall’amministrazione, sia pure attraverso il ricorso a procedure concorsuali”, ritenendo “non applicabile la riserva di cui al citato articolo



28 in favore dei dirigenti titolari di incarichi a tempo determinato ex art. 110 TUEL, salvo l'ipotesi in cui l'incarico sia stato conferito attraverso il previo svolgimento di procedure selettive e comparative a evidenza pubblica, volte all'accertamento della professionalità richiesta che garantiscano in misura adeguata l'accesso dall'esterno, dovendosi di contro escludere tassativamente quelle procedure svolte mediante mera comparazione dei curriculum dei candidati, ovvero tramite procedure c.d. idoneative (che costituiscono il principale strumento, nella prassi, attraverso il quale si ricorre al conferimento di tali incarichi) ... omissis... da quanto detto discende che l'esperimento, da parte del dirigente in questione, di prove comparative non assimilabili, nei termini anzidetti, al concorso pubblico, determini, ad avviso dell'ufficio, la non applicabilità della riserva di cui al citato articolo 28 anche in presenza degli ulteriori requisiti richiesti dalla norma quali abilitanti al godimento della riserva medesima. Di contro, l'ipotesi di riserva concorsuale, appare condivisibile con riguardo al funzionario già assunto a tempo indeterminato (quindi già incardinato nei ruoli dell'amministrazione) al quale sia stato conferito un incarico dirigenziale. Si tratta, in questo caso, di una simmetria col principio introdotto dall'articolo 28, comma 1-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e che consente – seppure con quote di riserva diverse – una selezione di carattere sostanzialmente esperienziale per il funzionario di ruolo che abbia ricoperto incarichi dirigenziali”.

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

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

A tal riguardo, l'articolo 1, comma 562, della legge di bilancio 2022, ha previsto che le Province, in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, possano assumere a tempo determinato e con contratti di lavoro flessibile nel limite del cento per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, abrogando le norme che prevedono limitazioni maggiori (il 25% per il lavoro flessibile previsto comma 847 dell'articolo 1 della legge n. 205/2017 e il 50% previsto dal secondo periodo dell'art. 33, comma 1-ter del D.L. n. 34/2019).

Sotto il profilo della spesa per i rapporti di lavoro flessibile, la Provincia di Barletta-Andria-Trani trattandosi di ente di nuova istituzione, in luogo della spesa sostenuta nell'anno 2009, ha inteso utilizzare come parametro di riferimento la spesa sostenuta nell'anno 2010, ancorché quest'ultimo non rappresenti



un anno a regime (in tale annualità, infatti, la spesa per i rapporti ex artt. 90 e 110 c. 2 Tuel non è stata sostenuta per l'intero esercizio, in virtù delle diverse decorrenze dei rapporti contrattuali derivanti dalla predetta condizione di ente di nuova istituzione), pari ad **€ 747.104,86**. Stante il permanere delle specifiche esigenze che hanno dato luogo alla originaria pianificazione e, conseguentemente, all'attivazione dei correlati rapporti di lavoro a termine, si conferma, a tutti gli effetti, la volontà di prosecuzione, senza soluzione di continuità ed alle medesime condizioni originariamente sancite, dei medesimi rapporti lavorativi ai fini della copertura delle seguenti posizioni funzionali la cui attuazione, sul piano economico finanziario, risulta esclusa, come è noto, dall'utilizzo delle facoltà assunzionali previste solo per assunzioni a tempo indeterminato, nonché compatibile con i 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 flessibile (art. 9, comma 28, del decreto legge n. 78/2010): oltre all'unità di staff del Presidente, dell'area degli Istruttori, con profilo amministrativo, già assunta con d.d. n. 1222 del 26.11.2024, è prevista l'assunzione di n. 1 unità di Funzionario, con profilo di Portavoce, nella misura del 50%, ai sensi dell'art. 90 d.lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii., come da nota prot. n. 8201 del 28.03.2025, con compiti di diretta collaborazione ai fini dei rapporti di carattere politico-istituzionale con gli organi di informazione. Il trattamento economico fondamentale spettante alle unità di personale a tempo determinato assunte ex art. 90 del D.Lgs. n. 267/2000 è quello previsto dal vigente C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali. Su indicazione del Presidente, in luogo del trattamento accessorio previsto dalla vigente normativa contrattuale è previsto un emolumento forfettario comprensivo dei compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, per la produttività collettiva e la qualità della prestazione individuale, determinato in misura pari al 50% del trattamento economico fondamentale. Per tale unità si rende necessario procedere all'indizione di una nuova procedura, stante le dimissioni rassegnate dal dipendente in data 13/09/2024, recepite con d.d. n. 975 del 18.09.2024. Inoltre, si prevede, altresì, l'assunzione di n. 1 unità di Funzionario con profilo amministrativo-contabile (area funzionari), mediante rapporto convenzionale con altro ente del comparto, ai sensi e per gli effetti della disciplina contrattuale di cui all'art. 23 del CCNL 16/11/2022 o mediante tempo determinato e parziale, nella misura del 50%; n. 1 unità di Istruttore amministrativo/contabile (area istruttori), mediante rapporto convenzionale con altro ente del comparto, ai sensi e per gli effetti della disciplina contrattuale di cui all'art. 23 del CCNL 16/11/2022 o mediante tempo determinato e parziale, nella misura del 50%, oltre a n. 1 unità di Dirigente con profilo Amministrativo, già in assegnazione mediante rapporto convenzionale con altro ente del comparto, nella misura del 33%, sino alla data di scadenza dello stesso, per un totale di **€ 96.551,42**, nei limiti di cui all'art. 9 comma 28 del d.l. 78/2010.



Per di più, con la programmazione del fabbisogno di personale 2022/2024, in base alla nota prot. n. 14174 del 28.06.2022, a firma dell'Ing. Lorenzo Fruscio è stata evidenziata l'esigenza di provvedere all'assunzione di n. 1 unità di cat. D tecnico, a n. 18 ore e n. 2 unità di cat. C, tecnico e contabile, a tempo pieno, per n. 3 anni, necessarie allo svolgimento di attività previste nell'ambito delle summenzionate iniziative progettuali finanziate con fondi comunitari, nazionali e regionali assegnati allo stesso Settore. Ai sensi del d.l. 80/2021 concernente "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", in vigore dal 10 giugno 2021, sono state dettate modalità speciali per il reclutamento del personale e il conferimento di incarichi professionali per l'attuazione del PNRR da parte delle amministrazioni pubbliche: Il comma 1 prevede che le p.a. titolari di interventi previsti nel Piano nazionale di ripresa e resilienza, di seguito PNRR, presentato alla Commissione europea, possono porre a carico di tali risorse esclusivamente le spese per il reclutamento di personale specificamente destinato a realizzare i progetti di cui hanno la diretta titolarità di attuazione; tali assunzioni potranno essere previste "nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto 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, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella 1 di cui all'Allegato 1" al decreto in commento; la spesa di personale effettuata per le assunzioni TD necessarie per l'attuazione dei progetti PNRR sostenuta a valere sulle maggiori risorse finanziarie derivanti dall'innalzamento, non rileva ai fini dell'articolo 33, comma 1-bis, del decreto-legge n.34/2019 e dell'articolo 1, commi 557 e 562, della legge n. 296/2006; i contratti a tempo determinato, attivati per la realizzazione degli interventi finanziati dai fondi del PNRR, potranno avere una durata anche superiore a 36 mesi, rinnovabili una sola volta e comunque non oltre il 31 dicembre 2026; tali contratti dovranno, a pena di nullità, indicare il progetto del PNRR al quale è riferita la prestazione. Il mancato conseguimento dei traguardi e degli obiettivi, intermedi e finali, previsti dal progetto costituirà giusta causa di recesso della p.a. del contratto, ex art. 2119 c.c. (comma 2).

Tra l'altro, l'articolo 1, comma 562, della legge di bilancio 2022, ha previsto che le Province possano assumere a tempo determinato e con contratti di lavoro flessibile nel limite del cento per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, abrogando le norme che prevedono limitazioni maggiori (il 25% per il lavoro flessibile previsto comma 847 dell'articolo 1 della legge n. 205/2017 e il 50% previsto dal secondo periodo dell'art. 33, comma 1-ter del D.L. n. 34/2019). La norma prevede inoltre che la spesa per le assunzioni a tempo determinato per i progetti PNRR sostenuta a valere sulle maggiori risorse finanziarie derivanti dalle suddette abrogazioni, non rileva ai fini dell'art. 33, comma 1-bis del d.l. 34/2019, per le assunzioni di personale a tempo indeterminato, previa asseverazione da parte dell'organo di



revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio. Per tali assunzioni c'è stata l'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio: tale spesa di personale è in deroga anche ai limiti delle capacità assunzionali ex art. 33 d.l. 34/2019 e della spesa storica ex art. 1, commi 557 e 562, legge 296/2006. In fase attuativa, con d.d. n. 1156 del 27.12.2022 è stata assunta a tempo determinato n. 1 unità di cat. D, dell'Area dei Funzionari, con profilo tecnico, per n. 18 ore, per un periodo non superiore a 36 mesi, prorogabile nei limiti della durata di attuazione dei progetti PNRR e comunque non oltre il 31.12.2026. Pertanto, come ribadito nella nota prot. n. 8161 del 27.03.2025, vista la necessità di completare le attività legate al PNRR, si ritiene di disporre la proroga del contratto in scadenza al 31.12.2025, per anni 1.

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

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

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



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

Di queste unità, n. 1 ha formalizzato nell'anno 2023 le dimissioni, per cui si rende necessaria l'individuazione di una ulteriore unità da assumere non già con contratto a tempo determinato, ma con incarico di collaborazione autonoma (art. 7, co. 6 del d. lgs. n. 165/01): l'Agenzia di Coesione Sociale in data 27.03.2023, ha comunicato che si può procedere autonomamente secondo l'art. 11 D.L. n. 36 del 30 aprile 2022, convertito con modificazioni con Legge n. 79 del 29 giugno 2022 che, al fine di garantire il personale alle Amministrazioni locali per l'attuazione delle politiche di coesione e del PNRR, in seguito all'insufficiente numero di idonei all'esito delle procedure del Concorso Coesione. L'importo da considerare per la collaborazione è di € 74.314,86 per 36 mesi e comunque in base alle giornate /persona. Tale procedura è stata portata a compimento.

Inoltre, la Legge n. 233 del 29 dicembre 2021 la quale ha previsto uno stanziamento di 67 milioni di euro per il reclutamento di professionisti e personale in possesso di alta specializzazione da destinare agli Enti locali per l'attuazione del PNRR e della politica di coesione, per il progetto "Professionisti al Sud". L'Agenzia per la Coesione Territoriale ha concluso la ricognizione dei reali fabbisogni del suddetto personale attraverso la messa a disposizione di una Piattaforma con cui la Provincia di Barletta Andria Trani, ha espresso il proprio fabbisogno in termini di giornate/persona tra i diversi profili: infatti, con nota prot. n. 10701 del 25.05.2022, l'Ing. Lorenzo Fruscio ha indicato in base ai finanziamenti di cui l'Ente risulta essere beneficiario (€ 11.126.239,74), il fabbisogno minimo necessario allo svolgimento delle procedure in corso, di cui n. 1 tecnico (esperto in opere pubbliche), per n. 100 giornate/persona e n. 1 esperto settoriale di policy a supporto della partecipazione ai bandi, per n. 100 giornate/persona.

A seguito dell'introduzione dell'art. 11 comma 2-bis ad opera della Legge di conversione n.79/2022 "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del PNRR", è stata prevista la possibilità, per le Amministrazioni che hanno espresso il proprio Fabbisogno, di procedere direttamente alla selezione e contrattualizzazione



dei Professionisti di alta specializzazione, sulla base di uno schema di contratto-tipo, predisposto dall'Agenzia per la Coesione Territoriale.

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

Le procedure per l'assunzione di n. 2 esperti Senior amministrativo e tecnico ed esperto junior sono state già attivate con d.d. n. 563, 564 e 565 del 26.05.2023 e definite nell'anno 2024.

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

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

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

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

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



A chiusura di quanto sopra esposto, si racchiudono nel prospetto che segue le azioni di reclutamento dell'Ente, già avviate nell'anno 2024 e quelle oggetto di programmazione, per gli anni 2025/2027, comprensive dei tempi e delle modalità di acquisizione del personale.

ASSUNZIONI ANNO 2024									
N.	CATEGORIA	AREA	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI ACCESSO E FINANZIAMENTO	TERMINI DI ASSUNZIONE	VALORE FINANZIARIO ANNUO CAPACITA' ASSUNZIONALE IMPIEGATA (COMPRESO ONERI)	ONERE ASSUNZIONALE ANNUO (COMPRESO ONERI ED IRAP)	ONERE DATA PRESUNTA ASSUNZIONE	VALORE FINANZIARIO ANNUO ASSUNZIONI (IN DOTAZIONE ORGANICA)
N. 4	C	ISTRUTTORI	AMMINISTRATIVO/CONTABILE	CONCORSO IN ITINERE	giu-25	120.581,56 €	128.516,48 €	64.258,24 €	128.516,48 €
N. 1	C	ISTRUTTORI	TECNICO-INFORMATICO	CONCORSO IN ITINERE	giu-25	30.145,39 €	32.129,12 €	16.064,56 €	32.129,12 €
N. 2	C	ISTRUTTORI	TECNICO	CONCORSO IN ITINERE	giu-25	60.290,78 €	64.258,24 €	32.129,12 €	64.258,24 €
N. 1	D	FUNZIONARI	AVVOCATO	CONCORSO IN ITINERE	giu-25	32.713,18 €	34.865,90 €	17.432,95 €	34.865,90 €
n. 1	DIR	DIRIGENTI	DIRIGENTE	MOBILITA'	apr-25	60.375,00 €	64.371,34 €	42.914,23 €	64.371,34 €
<b>COSTO TOTALE ASSUNZIONI</b>						<b>304.105,91 €</b>	<b>324.141,08 €</b>	<b>172.799,10 €</b>	<b>324.141,08 €</b>

ASSUNZIONI ANNO 2024 - PROGRESSIONE VERTICALE - 0,55% MONTE SALARI 2018						
N.	CATEGORIA	AREA	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA'	TERMINI DI ASSUNZIONE	VALORE FINANZIARIO DIFFERENZIALE
N. 1	B	OPERATORE ESPERTO	SERVIZI GENERALI (AUTISTA)	PROGRESSIONE VERTICALE - 0,55% MONTE SALARI 2018	procedere in itinere	1.642,96 €
N. 1	B	OPERATORE ESPERTO	AMMINISTRATIVO	PROGRESSIONE VERTICALE - 0,55% MONTE SALARI 2018	procedere in itinere	1.642,96 €
<b>COSTO TOTALE ASSUNZIONI</b>						<b>3.285,92 €</b>



Programma del fabbisogno di personale 2025/2027

ASSUNZIONI ANNO 2025

N.	CATEGORIA	AREA	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI ACCESSO E FINANZIAMENTO	TERMINI DI ASSUNZIONE	VALORE FINANZIARIO ANNUO CAPACITA' ASSUNZIONALE IMPEGGATA (COMPRESO ONERI)	ONERE ASSUNZIONALE ANNUO (COMPRESO ONERI ED IRAP)	ONERE DATA PRESUNTA ASSUNZIONE	VALORE FINANZIARIO ANNUO ASSUNZIONI (IN DOTAZIONE ORGANICA)
N.2	C	ISTRUTTORI	TECNICO	CONCORSO MOBILITA'/SCORRIMENTO GRADUATORIE	dic-25	60.290,78 €	64.258,24 €	5.354,85 €	64.258,24 €
N.3	C	ISTRUTTORI	VIGILANZA	CONCORSO MOBILITA'/SCORRIMENTO GRADUATORIE	dic-25	90.436,17 €	96.387,36 €	24.096,84 €	96.387,36 €
N.1	D	FUNZIONARI	TECNICO	CONCORSO MOBILITA'/SCORRIMENTO GRADUATORIE	dic-25	32.723,18 €	34.865,90 €	2.905,49 €	34.865,90 €
N.1	D	FUNZIONARI	GEOLOGO	CONCORSO MOBILITA'/SCORRIMENTO GRADUATORIE	dic-25	32.723,18 €	34.865,90 €	2.905,49 €	34.865,90 €
N.2	D	FUNZIONARI	AMMINISTRATIVO/CONTABILE	CONCORSO MOBILITA'/SCORRIMENTO GRADUATORIE	dic-25	65.426,36 €	69.731,80 €	5.820,98 €	69.731,80 €
N.2	C	ISTRUTTORI	AMMINISTRATIVO/CONTABILE (DA N. 30 A N. 36 ORE)	TRASFORMAZIONE RAPPORTO DI LAVORO	giu-25	10048,64333	10902,76	5451,38	10902,76
N.1	DIR.	DIRIGENTE	CONTABILE	ART. 28, CO. 1 BIR, L. 112/2023	dic-25	60.375,00 €	64.371,34 €	5.364,28 €	64.371,34 €
COSTO TOTALE ASSUNZIONI						€352.003,31	€375.383,30	€51.889,32	€375.383,30

ASSUNZIONI ANNO 2025 - PROGRESSIONE VERTICALE - 0,55% MONTE SALARI 2018

N.	CATEGORIA	AREA	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA'	TERMINI DI ASSUNZIONE	VALORE FINANZIARIO DIFFERENZIALE
N.1	B	OPERATORI ESPERTI	OPERATORE ESPERTO SERVIZI GENERALI	PROGRESSIONE VERTICALE - 0,55% MONTE SALARI 2018		€21,48 €
N.1	B	OPERATORI ESPERTI	OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO-CONTABILE	PROGRESSIONE VERTICALE - 0,55% MONTE SALARI 2019		€21,48 €
N.1	D	FUNZIONARI	FUNZIONARIO DI VIGILANZA	PROGRESSIONE VERTICALE - 0,55% MONTE SALARI 2018		1.978,42 €
COSTO TOTALE ASSUNZIONI						3.621,38 €

ASSUNZIONI ANNO 2025

N.	CATEGORIA	AREA	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI ACCESSO E FINANZIAMENTO	TERMINI DI ASSUNZIONE	VALORE FINANZIARIO ANNUO CAPACITA' ASSUNZIONALE IMPEGGATA (COMPRESO ONERI)	ONERE ASSUNZIONALE ANNUO (COMPRESO ONERI ED IRAP)	ONERE DATA PRESUNTA ASSUNZIONE	VALORE FINANZIARIO ANNUO ASSUNZIONI (IN DOTAZIONE ORGANICA)
N.8	D	FUNZIONARI	TECNICO	CONCORSO CAPCOE		ASSUNZIONI ETEROFINANZiate			

ASSUNZIONI ANNO 2026

N.	CATEGORIA	AREA	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI ACCESSO E FINANZIAMENTO	TERMINI DI ASSUNZIONE	VALORE FINANZIARIO ANNUO CAPACITA' ASSUNZIONALE IMPEGGATA (COMPRESO ONERI)	ONERE ASSUNZIONALE ANNUO (COMPRESO ONERI ED IRAP)	ONERE DATA PRESUNTA ASSUNZIONE	VALORE FINANZIARIO ANNUO ASSUNZIONI (IN DOTAZIONE ORGANICA)
N.1	D	FUNZIONARI	TECNICO	MOBILITA'/SCORRIMENTO GRADUATORIE/CONCORSO	dic-26	32.723,18 €	34.865,90 €	34.865,90 €	34.865,90 €
COSTO TOTALE ASSUNZIONI						€32.723,18	€34.865,90	€34.865,90	€34.865,90

ASSUNZIONI ANNO 2027

N.	CATEGORIA	AREA	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI ACCESSO E FINANZIAMENTO	TERMINI DI ASSUNZIONE	VALORE FINANZIARIO ANNUO CAPACITA' ASSUNZIONALE IMPEGGATA (COMPRESO ONERI)	ONERE ASSUNZIONALE ANNUO (COMPRESO ONERI ED IRAP)	ONERE DATA PRESUNTA ASSUNZIONE	VALORE FINANZIARIO ANNUO ASSUNZIONI (IN DOTAZIONE ORGANICA)
N.1	D	FUNZIONARI	TECNICO	MOBILITA'/SCORRIMENTO GRADUATORIE/CONCORSO	dic-26	32713,18	34865,9	17432,95	34865,9
N.2	C	ISTRUTTORI	AMMINISTRATIVO/CONTABILE	MOBILITA'/SCORRIMENTO GRADUATORIE/CONCORSO	dic-26	60.290,78 €	64.258,24 €	32.120,12 €	64.258,24 €
COSTO TOTALE ASSUNZIONI						€93.003,96	€99.124,14	€49.553,07	€99.124,14



<b>capacità assunzionali</b>	1.829.258,98 €
<b>Assunzioni 2025</b>	352.003,31 €
<b>Assunzioni 2026</b>	32.713,18 €
<b>Assunzioni 2027</b>	93.003,96 €
<b>Assunzioni triennio - nei limiti della capacità assunzionale</b>	477.720,45 €
<b>Residua capacità assunzionale</b>	1.351.538,53 €

<b>0,55% monte salari 2018</b>	12.040,02 €
<b>Assunzioni nei limiti 0,55% monte salari (differenziale)</b>	12.040,02 €
<b>Assunzioni nei limiti 0,55% monte salari (differenziale) 2023-2024</b>	8.162,01 €
<b>Assunzioni nei limiti 0,55% monte salari (differenziale) 2025</b>	3.621,38 €
<b>Residuo Assunzioni nei limiti 0,55% monte salari (differenziale)</b>	256,63 €

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

<b>Tempo Determinato</b>			
<b>ASSOGGETTATO LIMITE ART. 9, CO. 2, D.L. 78/2010 - ANNO 2010 - € 747.104,86</b>			
<b>CAT.</b>	<b>PROF.</b>	<b>NUM.</b>	<b>TOTALE</b>
CAT. C - AREA ISTRUTTORI - ART. 90 TUEL	AMMINISTRATIVO	1	€ 24.096,84
CAT. D - AREA FUNZIONARI - ART. 90 TUEL	PORTAVOCE	1	€ 26.196,56
	<b>TOTALE</b>		<b>€ 50.293,40</b>
<b>CONVENZIONE PERSONALE/TEMPO DETERMINATO</b>	<b>CAT./PROF.</b>	<b>NUM.</b>	<b>TOTALE</b>
	CAT. C AREA ISTRUTTORI - AMMINISTRATIVO/CONTABILE	N. 1 UNITA' AL 50%	€ 16.095,45
	CAT. D AREA ISTRUTTORI - AMMINISTRATIVO/CONTABILE	N. 1 UNITA' AL 50%	€ 17.464,39
	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	N. 1 UNITA' AL 33%	€ 12.698,18
	<b>TOTALE</b>		<b>€ 46.258,02</b>
<b>TOTALE</b>	<b>€ 96.551,42</b>		
<b>NON ASSOGGETTATE LIMITE ART. 9, CO. 2, D.L. 78/2010</b>			
<b>FSC - AGENZIA COESIONE TERRITORIALE</b>			
INC. COLLAB. AUTONOMA	ESPERTO CONTABILE JUNIOR	390 GIORNATE/MAX 3 ANNI	€ 81.672,77
INC. COLLAB. AUTONOMA	ESPERTO TECNICO JUNIOR	390 GIORNATE/MAX 3 ANNI	€ 74.314,86
INC. COLLAB. AUTONOMA	ESPERTO IN OPERE PUBBLICHE MIDDLE	100 GIORNATE/PERSONA	€ 41.600,00
INC. COLLAB. AUTONOMA	ESPERTO POLICY MIDDLE	100 GIORNATE/PERSONA	€ 41.600,00
			<b>€ 239.187,63</b>
<b>PNRR - A CARICO DEL BILANCIO ENTE</b>			
CAT. D	TEC.	1	€ 17.432,95
			<b>€ 17.432,95</b>
<b>PNRR - FINANZIATI DA QUADRO ECONOMICO</b>			
CAT. D	TEC.	1	€ 34.865,90
CAT. C	AMM.	2	€ 64.258,24
			<b>€ 99.124,14</b>