



COMUNE DI BARLETTA
Città della Disfida

Piana Integrata di Attività e Organizzazione 2025 - 2027



- *Nell'era dell'intelligenza artificiale, delle Smart Cities e dei servizi digitali ai cittadini, i processi di transizione al digitale delle pubbliche amministrazioni locali rappresentano occasioni straordinarie per accompagnare percorsi di miglioramento in ogni ambito della organizzazione comunale, al fine di realizzare concretamente i principi costituzionali aurei, fondativi del nostro paese, per una convivenza pacifica e gratificante delle persone all'interno di una comunità in cui le istituzioni si occupano di costruire condizioni favorevoli per una vita prospera e felice. Nel Comune di Barletta, l'innovazione organizzativa, procedurale e tecnologica, l'uso del machine learning e l'adozione di modelli predittivi che facilitino e semplifichino le procedure e i sistemi decisionali, intesi in senso sussidiario e funzionale all'attività creativa e specialistica propria dell'intelligenza umana, sono risultati a consolidare i risultati positivi conseguiti e a costituire innesci di dinamiche virtuose, nuove e ancora inesplorate, fondamentali per il miglioramento quanti-qualitativo del lavoro pubblico in modo da restituire al cittadino, in termini di servizi, ciò che investe in termini di contribuzione fiscale.*

- *L'Amministrazione comunale di Barletta è, pertanto, continuamente modellata e impegnata a garantire che i servizi comunali siano assicurati con particolare attenzione alla legalità, programmazione, prevenzione, manutenzione e monitoraggio continuo della qualità, garantendo tempi di risposta adeguati nel rispetto dei principi di efficienza, efficacia ed economicità nella gestione dei fattori produttivi ad essi peculiari (persone, risorse logistiche, economiche, strumenti normativi e regolamentari, tempi di risposta ai cittadini e procedure).*

- *Per il triennio 2025-2027 viene riconfermato l'elemento innovativo introdotto con il P140 2024-2026, il Piano Operativo di Razionalizzazione delle Spese, finalizzato sia al risparmio delle spese di funzionamento e sia al riconoscimento del connesso premio di Efficienza pari al 50% dei risparmi conseguiti nell'anno di riferimento, destinati a remunerare i dipendenti che, direttamente/indirettamente, abbiano contribuito all'obiettivo di risparmio*

generato dal singolo *Atto Funzionale*.

- *Il P. 1. 4. O. 2025-2027 rappresenta la sintesi di un lavoro analitico, specialistico e complesso affidato al Segretario Generale, ai Dirigenti Comunali e a tutti i dipendenti comunali che in forma diretta o indiretta sono stati chiamati a contribuire alla stesura di questo documento di pianificazione integrata, predisposta e collazionata a cura del Settore Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane. La competenza, il saper fare e l'innovazione alla base dell'azione amministrativa delle Persone che operano all'interno dell'Ente hanno consentito di organizzare e integrare nel presente documento gli indirizzi ricevuti dal Sindaco e dagli Assessori comunali, in coerenza con gli atti vigenti di programmazione dell'Ente approvati dal Consiglio Comunale (Linee Programmatiche di Mandato Amministrativo 2022-2027, Documento Unico di Programmazione 2025-2027, Bilancio pluriennale di previsione 2025-2027).*

Ringrazio tutti con l'augurio di un proficuo lavoro

Il Sindaco

Cosima Damiana Cannito

Comune di Barletta

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE		
1. Sezione 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE			
	Comune di Barletta		
	www.comune.barletta.bt.it		
	Corso Vittorio Emanuele, 94 - 76121 Barletta (BT)		
	C.F. 00741610729		P.IVA 00443960729
Domicilio digitale dell'Ente protocollo@cert.comune.barletta.bt.it			
Per ogni ulteriore informazione consulta l'IPA - https://www.indicepa.gov.it/ipa-portale/consultazione/indirizzo-sede/ricerca-ente/elenco-aree-organizzative-omogenee/4070/scheda-ente/4070			

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	• Valore Pubblico: il Valore Pubblico misura il miglioramento del livello del benessere economico-sociale rispetto alle condizioni di partenza della politica e/o del servizio. La sottosezione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati dall'Amministrazione, le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini. Esplicita come una selezione delle politiche dell'Ente si traduce in termini di obiettivi di Valore Pubblico (out come/impatti), anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile. • Performance: in questa sottosezione sono definiti i risultati attesi in termini di obiettivi, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria; la sottosezione è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione. • Anticorruzione: questa sottosezione è predisposta dal RCPT sulla base degli obiettivi strategici definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della L. 190/2012. Costituiscono elementi essenziali della sottosezione quelli indicati nel PNA, negli atti di regolazione adottati dall'ANAC, del d.lgs. 33/2013. La sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, contiene: • La mappatura dei processi sensibili; • L'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti; • La progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio; • Il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure; • La programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del d.lgs. n. 33 del 2013.

2.1 Valore pubblico	Il Valore Pubblico rappresenta l'insieme di effetti positivi, duraturi e sostenibili che le azioni di un'Amministrazione generano sul benessere economico, sociale e culturale sul territorio e sulla comunità di riferimento. Questo Valore nasce dall'interazione tra l'Ente Pubblico, i cittadini e i vari stakeholder (cioè soggetti con interessi, diritti o aspettative verso le attività dell'Ente), con l'obiettivo di migliorare la qualità della vita e rispondere in modo efficace ai bisogni della collettività. Il miglioramento del benessere della collettività si ottiene attraverso un uso ottimale delle proprie risorse tangibili (economico-finanziarie, strumentali, tecnologiche, ecc.) e intangibili (competenze organizzative e relazionali, capacità di dare adeguate risposte alle esigenze della comunità amministrata, adozione di pratiche di prevenzione della corruzione, servizi più accessibili, efficienti e di qualità, la semplificazione delle relazioni con il cittadino, ecc.). Il concetto di Valore Pubblico si lega dunque alla missione fondamentale dell'Ente Locale, che è quello di generare valore attraverso una gestione efficiente delle risorse e la valorizzazione del proprio patrimonio, sia tangibile che intangibile, con l'obiettivo di soddisfare i reali bisogni sociali. Per creare Valore Pubblico, è necessario programmare, partendo da un'attenta analisi della comunità e dei suoi allineandoli con le risorse disponibili. Questo porta alla definizione di un Piano dell'Amministrazione ovvero il "traguardo sociale" che il governo politico dell'Ente assume nei confronti della comunità. La caratteristica principale del Valore Pubblico è quindi legata alla sua capacità di rispondere a bisogni specifici dei destinatari che possono essere intesi, sia singolarmente, relativamente ai bisogni la cui tutela è riconosciuta dall'ordinamento giuridico, sia nella dimensione collettiva intesa come comunità di riferimento. Misurare il Valore Pubblico permette dunque di capire quanto le azioni che l'Amministrazione sta portando avanti rispondano effettivamente ai bisogni della comunità (cittadini, stakeholders ecc.) migliorando concretamente la qualità della vita. Nel contesto del concetto di Valore Pubblico, un riferimento importante è rappresentato senza dubbio dagli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda ONU 2030. L'Agenda 2030 è un piano d'azione che concentra principalmente sulle persone, il pianeta e la prosperità. Sottoscritta il 25 settembre 2015 da 193 Paesi delle Nazioni Unite, tra cui l'Italia, essa sancisce l'impegno collettivo per garantire un presente e un futuro migliore al Pianeta e alle sue popolazioni. L'Agenda globale definisce 17 Obiettivi di sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals – SDGs), articolati in 169 Target, da raggiungere entro il 2030 in ambito ambientale, economico, sociale e istituzionale. Ogni Paese è chiamato a dare il proprio contributo per affrontare queste sfide globali e intraprendere un sentiero verso la sostenibilità, sviluppando una propria Strategia nazionale per lo sviluppo. In Italia è stata istituita la Cabina di regia "Benessere Italia", un organismo di supporto tecnico e scientifico alla Presidenza del Consiglio che ha il compito di promuovere, rafforzare e coordinare le politiche e le iniziative del Governo italiano per l'attuazione della Strategia nazionale per lo sviluppo sostenibile (SNSVS), in linea con gli impegni assunti dall'Italia nell'ambito dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite. Così come chiarito dall'articolo 3, comma 2, del Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica n. 132/2022, per gli enti locali la sottosezione del PIAO sul valore pubblico fa riferimento alle previsioni generali contenute nella Sezione strategica del Documento Unico di Programmazione. Il Documento Unico di Programmazione (DUP), consultabile al seguente link: DUP e della nota di aggiornamento dello stesso consultabile al seguente link: NOTA DI AGGIORNAMENTO DUP, costituisce infatti, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione (Bilancio di previsione, Piano Esecutivo di Gestione, PIAO, etc.), quale strumento che permette l'attività di guida strategica e operativa degli enti locali e consente di fronteggiare in modo unitario le
---------------------	--

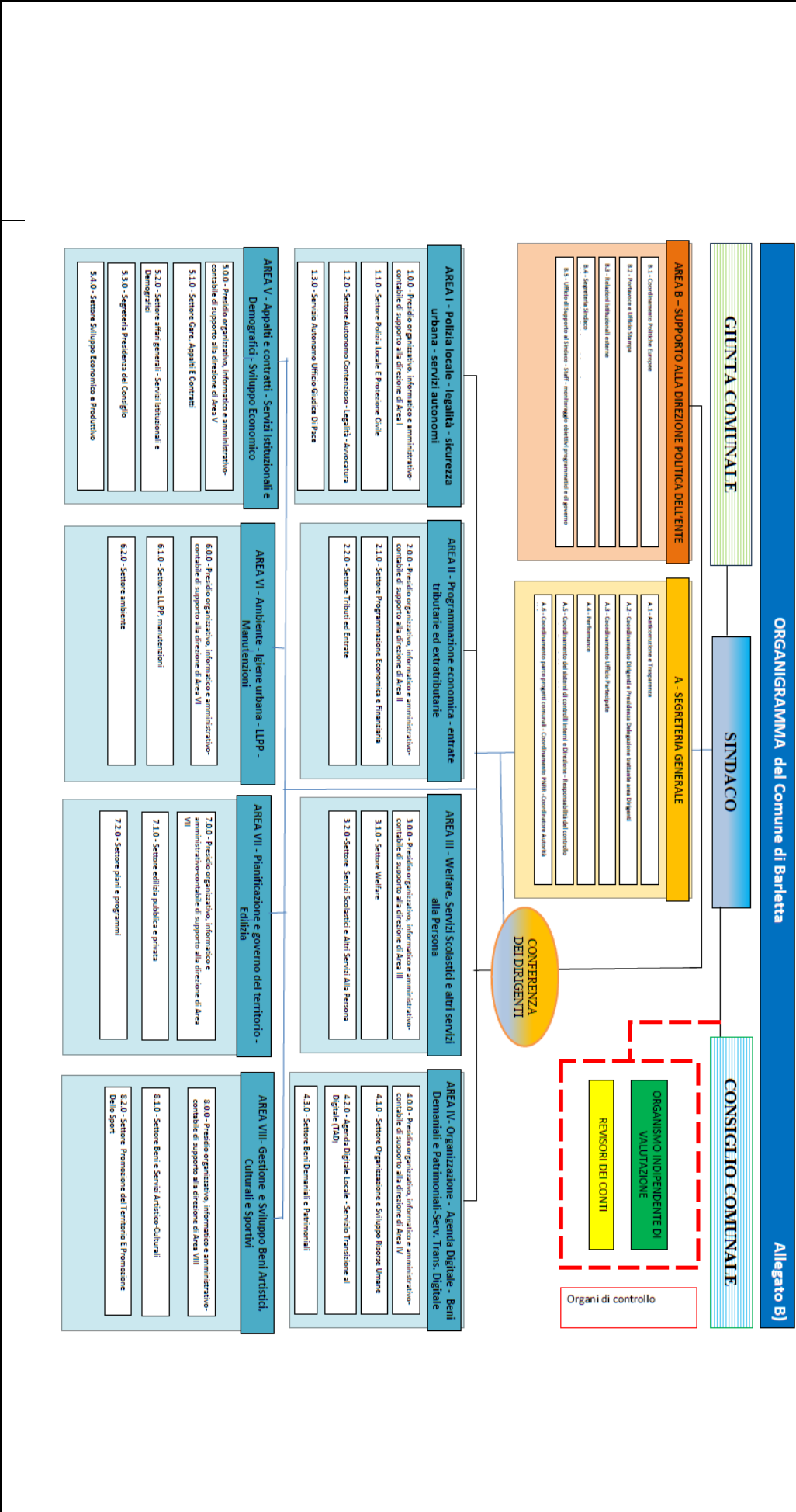
	discontinuità ambientali e organizzative. Vengono indicati, inoltre, i nuovi tool di programmazione impostati dall'Ente ed allegati alla Delibera di adozione del Piano (All. 1-Tool di programmazione 2025), ai quali si rimanda per verificare gli obiettivi di cui alla specifica sottosezione di programmazione, quindi gli impatti dagli stessi prodotti (con il gradiente di correlazione di cui alla seguente legenda) e il collegamento con i portatori d'interesse di riferimento. <table><tr><th colspan="2">Legenda</th></tr><tr><td></td><td>Forte correlazione</td></tr><tr><td></td><td>Media correlazione</td></tr><tr><td></td><td>Bassa correlazione</td></tr><tr><td></td><td>Correlazione assente</td></tr></table>	Legenda			Forte correlazione		Media correlazione		Bassa correlazione		Correlazione assente
Legenda											
	Forte correlazione										
	Media correlazione										
	Bassa correlazione										
	Correlazione assente										
2.2 Performance	I contenuti di detta sezione sono riconducibili agli obiettivi Strategici/Valore Pubblico, come declinati nelle sottodimensioni di obiettivi di miglioramento e sviluppo ed allegati alla Delibera di adozione del Piano (All. 2-Piano degli obiettivi 2025). Eventuali integrazioni al Piano degli Obiettivi 2025 saranno possibili in futuro con le modalità previste per legge, con l'inserimento di nuovi obiettivi gestionali/o con eventuali variazioni, finalizzate anche ad aggiornare le tempistiche, le azioni da porre in essere, ai sensi dell'art.175, comma 5 bis e comma 9, D. Lgs. N.267/2000, l'assegnazione e/o partecipazione del personale, ivi comprese le individuazioni di specifiche responsabilità gestionali. Particolare attenzione è, inoltre, rivolta: • Alla conferma e prosecuzione dell'indirizzo già fornito con il Piano di razionalizzazione delle spese approvato con DGC 109/2024 quale parte integrante del PIAO 2024-2026 (che si riallega al presente provvedimento: All.3 Piano operativo di razionalizzazione delle spese) in merito alla finalità di razionalizzazione delle spese di funzionamento dell'Amministrazione mediante l'apposito, e di utilizzo del 50% dei risparmi derivanti dal suddetto piano, normati dall'articolo 16, commi 4, 5 e 6 del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito dalla legge n. 111/11, per incrementare il fondo del salario accessorio dei dipendenti; • al perseguimento delle pari opportunità, della prevenzione delle forme di discriminazione, dell'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata i cui dettagli sono stati elaborati in condivisione con il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) all'interno del Piano triennale delle azioni positive 2025-2027 previsto dall'art. 48 della L. 198 del 2006 allegato alla Delibera di adozione del Piano (All. 4-Piano triennale delle azioni positive 2025-2027); • a governare il processo di evoluzione digitale tracciato dal Piano Triennale per l'informatica della Pubblica Amministrazione i cui contenuti sono trasposti in chiave programmatica nel Piano Triennale per l'informatica del Comune di Barletta 2024-2026 – aggiornamento 2025 (Allegato 5).										

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	Il sistema organico di prevenzione della corruzione introdotto in Italia dalla legge n. 190/2012 prevede che la strategia di contrasto alla corruzione si articoli in un approccio coordinato tra le azioni messe in campo a livello nazionale e quelle interne a ciascuna amministrazione. A seguito dell'entrata in vigore dell'articolo 6 del Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, sono tenute ad adottare, in via ordinaria entro il 31 gennaio di ogni anno, salvo proroghe dei termini di approvazione del bilancio di previsione, il Piano integrato di attività e organizzazione. Lo stesso contiene, tra l'altro, gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo i contenuti definiti dal D.M. 30/6/2022 n. 132. Ai sensi del DPR n. 81/2022, sono pertanto soppressi, in quanto assorbiti nell'apposita sezione del PIAO, anche gli adempimenti inerenti al PTPCT. Tra i Piani assorbiti dal PIAO è ricompreso anche il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza che viene ricondotto alla SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE e diviene una specifica Sotto-Sezione (la 2.3, per la precisione) denominata Rischi corruttivi e Trasparenza. Va da sé che, pur facendo parte di un più ampio documento programmatico, la Sotto-Sezione riguardante la prevenzione della corruzione dovrà continuare ad essere conforme e coerente con i principi sanciti dalla fondamentale Legge n. 190/2012. La presente Sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO è predisposta dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT), sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 6 novembre 2012 e ss.mm.ii., contenuti nella nota di aggiornamento del DUP 2025/2027, approvato con delibera di C.C. n. 12 del 27.02.2025, finalizzati a favorire la creazione di valore pubblico, anche con obiettivi di trasparenza, nonché utilizzando quale punto di partenza gli esiti del monitoraggio del piano dell'anno precedente, secondo una logica di miglioramento progressivo. Sono contenuti nella presente sottosezione gli elementi essenziali indicati nel Piano nazionale anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 del 2012 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 2013. I contenuti di detta sezione (nonché gli ulteriori livelli specifici di dettaglio trattati dal RPCT) sono riconducibili allo specifico allegato (All. 6-P.T.P.C.T. 2025 - 2027) integrato nella Delibera di adozione del Piano. Si allega anche l'elenco dei referenti dell'Amministrazione circa gli obblighi di pubblicazione (All.7-Elenco referenti obblighi pubblicazione).
3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	La sezione Organizzazione e Capitale Umano è finalizzata a rappresentare: - l'assetto organizzativo dell'Ente; - le policies che l'Amministrazione vorrà implementare per prendersi cura della risorsa più preziosa che gestisce, le donne e gli uomini, le lavoratrici ed i lavoratori che giornalmente permettono all'Amministrazione di erogare servizi; - i modelli flessibili e resilienti di organizzazione del lavoro sviluppati nel corso del tempo; - le strategie di reclutamento di personale utile a perseguire le politiche programmate dall'Amministrazione; - i percorsi formativi, compresi i piani di upskilling e reskilling funzionale a promuovere l'empowerment del capitale umano dell'Ente.

3.1 Struttura organizzativa

La macrostruttura organizzativa, rappresentata graficamente nell'organigramma di seguito riportato, è stata approvata, previa trasmissione della stessa alle OO.SS. con nota prot. n. 18795 del 07/03/2024 ai fini dell'informazione prevista dall'art.4, comma 5, del CCNL Funzioni Locali 2019-2021 del 16 novembre 2022, con **DGc n.95 del 15.04.2024** ed è entrata in vigore il **01.05.2024**.

La macrostruttura organizzativa funzionale, le declaratorie dei settori/servizi e l'organigramma sono consultabili al seguente link: [macrostruttura organizzativa](#)



3.2 Organizzazione del lavoro agile	Il contenuto di detta sezione si sostanziano nella Disciplina del lavoro a distanza approvata con DGC n.241 del 14/10/2023. Il suddetto Regolamento vigente presso l'Ente disciplina il lavoro a distanza così come previsto dal CCNL 16.11.2022 Comparto Funzioni Locali nelle due forme del "lavoro agile" e del "lavoro da remoto" e contribuisce all'attuazione delle disposizioni generali in materia di ordinamento del lavoro delle amministrazioni pubbliche, di cui al D.Lgs. 165.2001 e ss.mm.ii., anche in merito alle previsioni di cui all'art. 1, c. 1, lett. b), per la parte inerente al contenimento dei costi indiretti legati alla spesa di personale, nonché in merito alle previsioni di cui all'art. 2, c. 1, da applicare in modo disposto con la disciplina specifica del TUEL, D.Lgs. 267.2000 e ss.mm.ii., in particolare con gli artt. 7, c. 1 e 89, c. 2, lett. c), che al pari delle disposizioni dell'innanzi richiamata fonte contrattuale - art. 63, c. 2 – richiedono la costituzione di una base regolamentare interna per universalizzare le forme di lavoro a distanza nell'ambito del Comune di Barletta.
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	Richiamati i seguenti atti di programmazione 2024-2026: - la Deliberazione di Giunta Comunale n.109 del 23/04/2024 di Approvazione del piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) 2024-2026 del Comune di Barletta e relativi allegati; - la Deliberazione di Giunta comunale n.311 del 08/11/2024 di Aggiornamento sezione 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni di personale" del piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) 2024-2026 del Comune di Barletta; - la deliberazione di Giunta comunale n.95 del 15/04/2024, di POTENZIAMENTO DELLA MACRO STRUTTURA ORGANIZZATIVA DEL COMUNE DI BARLETTA: APPROVAZIONE NUOVA MACRO STRUTTURA ORGANIZZATIVA FUNZIONALE, DECLARATORIE DEI SETTORI/SERVIZI E ORGANIGRAMMA; <i>Con il presente provvedimento si da atto che, all'esito della ricognizione annuale degli effettivi fabbisogni e delle eccedenze di personale effettuata preliminarmente alla predisposizione del Piano dei fabbisogni di personale 2025-2027 e dell'individuazione dell'effettiva dotazione organica come disposto dall'art. 6, comma 1, e art. 33, comma 1 e 2, del Dlgs n. 165/2001, come modificato dall'art. 16 della legge 12 novembre 2011, n. 183, non sussistono, anche per l'annualità 2025, casi di soprannumerarietà e/o di eccedenza di personale, verificabile dai seguenti atti:</i> - verbale della conferenza dei dirigenti del 20/12/2024, acquisito al protocollo comunale n. 62 del 02/01/2025 (agli atti del Settore Organizzazione e sviluppo risorse umane), nel quale i dirigenti, relativamente al fabbisogno del personale 2025-2027, hanno comunicato che non vi sono eccedenze nei settori di loro competenza; - attestazioni prot. n. 31117 del 14.04.2025, 31119 del 14.04.2025, 31115 del 14.04.2025, 31121 del 14.04.2025, 31124 del 14.04.2025, 31103 del 14.04.2025, 31130 del 14.04.2025, 31125 del 14.04.2025, agli atti del Settore OSRU, rilasciate da tutti i Dirigenti/Segretario generale per i propri settori/unità organizzative di competenza all'esito dell'attività di ricognizione dell'eventuale presenza/assenza di condizioni di "soprannumerarietà" o di "eccedenza", di "esubero" di personale dipendente in servizio, nonché condizioni per il collocamento in "prepensionamento" o "disponibilità" per l'anno 2025, effettuata dal Settore Organizzazione e sviluppo risorse umane con nota prot. n. 30923 del 11.04.2025 trasmessa agli stessi; - stato di avanzamento delle precedenti programmazioni che si evince dall'Allegato 3.3_1 "Programmazione dei fabbisogni di personale e dotazione organica 2025-2027" e dall'Allegato 3.3_2 "Assunzioni piano dei fabbisogni di personale 2025-2027 a tempo indeterminato e relativo calcolo di spesa";

	- dotazione organica effettiva e potenziale che si evince dall'Allegato 3.3_1 "Programmazione dei fabbisogni di personale e dotazione organica 2025-2027"; - indirizzi contenuti nel presente piano dei fabbisogni di personale 2025-2027 finalizzato unicamente al turn over delle cessazioni avvenute e programmate, eccetto che per il potenziamento finanziato da risorse esterne ed in sostituzione di un profilo la cui copertura e relativa spesa era già prevista nelle precedenti programmazioni e dotazioni organiche (come meglio descritto ai punti successivi).
	Si da atto che l'Allegato 3.3_1 "Piano triennale dei fabbisogni di personale e dotazione organica 2025-2027" e l'Allegato 3.3_5 "Assunzioni a tempo determinato a valere su progetti finanziati da risorse esterne (spese etero-finanziate) 2025-2027" sono stati trasmessi alle OO.SS. legittimate, a mezzo PEC/Hypersic, con note prot. n. 26992 del 31.03.2025 e n. 27536 del 01.04.2025 (agli atti del Settore OSRU), ai fini dell'informativa prevista dall'art.4, comma 5, del CCNL Funzioni Locali 2019-2021 del 16 novembre 2022.
	Tenuto conto: - delle assunzioni già effettuate per la copertura dei posti previsti dalla programmazione 2024-2026 e precedenti e delle procedure in corso derivanti dalle stesse programmazioni, evincibili dall'Allegato 3.3_1 "Piano triennale dei fabbisogni di personale e dotazione organica 2025-2027" e dall'allegato 3.3_2 "Assunzioni piano dei fabbisogni di personale 2025-2027 a tempo indeterminato e relativo calcolo di spesa prospetto relativo al calcolo della spesa"; - degli indirizzi forniti dalle conferenze dei dirigenti tenutesi in data 20 dicembre 2024 giusta verbale prot. n. 62 del 02/01/2025, in data 21/01/2025 giusta verbale prot. 7876 del 29/01/2025, agli atti del Settore OSRU, in data 03/04/2025 giusta verbale prot. 28709 del 04/04/2025;
	In merito ai posti derivanti dalla programmazione dei fabbisogni di personale 2024-2026 approvata con DGC 109/2024 e aggiornata con DGC 311/2024, si stabilisce quanto segue: a) per quanto riguarda N.1 POSTO DI AVVOCATO, Area dei funzionari ed elevata qualificazione (ex cat. D), derivante dal piano dei fabbisogni di personale 2020-2022 giusta DGC n 192 del 30/10/2020, previsto per l'anno 2024 e non ancora coperto, la cui procedura di mobilità volontaria ex art. 30 Dlgs 165/2001 è stata avviata con determinazione dirigenziale n.2063 del 28.11.2024, preso atto delle seguenti richieste (agli atti d'ufficio): - la nota del Sindaco acquisita al protocollo comunale n.98030 del 23/12/2024 di richiesta di revoca della procedura di mobilità per la copertura di n.1 posto di avvocato e di potenziamento del settore autonomo contenzioso e legalità con altri con altri profili, tra cui, in via immediata, con un istruttore informatico; - la nota di richiesta parere trasmessa dal Dirigente del Settore Organizzazione e sviluppo risorse umane al Dirigente del Settore autonomo contenzioso e legalità; - la nota di riscontro del Dirigente del Settore autonomo contenzioso e legalità, acquisita al prot. n. 99214 del 30/12/2024, in cui lo stesso comunica la volontà di uniformarsi agli indirizzi del Sindaco; - la nota di sollecito del Sindaco di richiesta di revoca della procedura di mobilità per la copertura di n.1 posto di avvocato acquisita al

	protocollo comunale n. 8760 del 31/01/2025; - la nota del Dirigente del Settore autonomo contenzioso e legalità acquisita al prot. n. 19312 del 06/03/2025 di conferma di quanto già comunicato con nota prot. n. 99214 del 30/12/2024, con, in aggiunta, l'indicazione di sostituzione di uno dei professionisti all'atto del pensionamento già programmato con <i>"altro Avvocato che abbia particolari specializzazioni coerenti con le innovazioni in atto (penso ad esempio all'integrazione con l'l.A.)"</i>; Dato atto che, per gli effetti, è necessario revocare la procedura di mobilità volontaria ex art.30 del Dlgs 165/2001, come modificato dal D. L. n.80/2021, indetta con determinazione dirigenziale n. 2063 del 28.11.2024, in riferimento al solo posto per il profilo professionale di Avvocato (si precisa che la possibilità di revoca era comunque prevista nel bando medesimo); Si forniscono i seguenti indirizzi: ✓ DARE MANDATO al dirigente del Settore Organizzazione e sviluppo Risorse Umane di: - dare esecuzione al presente atto procedendo con propria determinazione dirigenziale alla revoca della procedura di mobilità volontaria ex art.30 del Dlgs 165/2001, come modificato dal D. L. n.80/2021, per la copertura di n.1 posto di avvocato, indetta con determinazione dirigenziale n. 2063 del 28.11.2024, avviata il 29/11/2024 con scadenza il 31/12/2024; - pubblicare il presente provvedimento nonché la determinazione dirigenziale di revoca della procedura suddetta, sul sito internet istituzionale nell'apposita sezione amministrazione trasparente/bandi di concorso ai sensi art. 19 del d.lgs. 33/2013 e sul portale InPA nell'ambito della procedura in oggetto con valore di notifica per i partecipanti alla procedura de quo; ✓ Inserimento di <u>n.1 posto di istruttore informatico</u> nel piano dei fabbisogni di personale 2025-2027 da destinare al Settore autonomo contenzioso e legalità in sostituzione del posto di avvocato previsto con DGC 311/2024, giusta richiesta del Sindaco acquisita al sopra citato protocollo comunale n.98030 del 23/12/2024, per la cui copertura saranno adottate le modalità di reclutamento previste dal presente Piano, indicate successivamente nell'ambito dei nuovi procedimenti per la copertura a tempo indeterminato dei posti relativi al personale di comparto previsti dal piano 2025-2027; ✓ Inserimento nel piano dei fabbisogni di personale 2025-2027, per l'annualità 2026, di <u>n.1 posto di Avvocato</u> ai fini del solo turn over della cessazione prevista nel 2026 del dipendente con corrispondente profilo professionale (vedasi allegati 3.3_1 e 3.3_2 al presente provvedimento), per la cui copertura saranno adottate le modalità di reclutamento previste dal presente Piano, indicate successivamente nell'ambito dei nuovi procedimenti per la copertura a tempo indeterminato dei posti relativi al personale di comparto previsti dal piano 2025-2027; b) Per quanto riguarda la copertura dei posti non ancora coperti <u>previsti dal piano dei fabbisogni di personale di cui al PIAO 2024-2026</u> approvato con DGC 109/2024 e aggiornato con DGC 311/2024, gli stessi confluiscono nel piano dei fabbisogni di personale 2025-2027 e dovranno essere coperti con le seguenti strategie di reclutamento: 1. procedura di mobilità ex art.34 bis, comma 4, del D. Lgs. n.165/2001 e s.m.i.; 2. c.d. mobilità volontaria ex art. 30 del Dlgs 165/2001, come modificato dal D. L. n.80/2021;
--	---

	3. utilizzo di graduatorie di pubblici concorsi in corso di validità approvate da altre pubbliche amministrazioni, in applicazione dell'art. 9 della Legge 16/01/2003, n. 3 e l'art. 3, comma 61, della Legge 24/12/2003 n. 350, secondo le modalità previste dall'art. 3 del Regolamento per l'utilizzo di graduatorie di concorsi pubblici approvato con Deliberazione commissariale, assunta con i poteri di Giunta comunale, n.141/2022; 4. concorso. Per i suddetti posti rinvenienti dal piano 2024-2026, rimasti scoperti all'esito della procedura di mobilità volontaria ex art.30 del Dlgs 165/2001 già espletata, si potrà procedere direttamente con: 1. utilizzo di graduatorie di pubblici concorsi in corso di validità approvate da altre pubbliche amministrazioni, in applicazione dell'art. 9 della Legge 16/01/2003, n. 3 e l'art. 3, comma 61, della Legge 24/12/2003 n. 350, secondo le modalità previste dall'art. 3 del Regolamento per l'utilizzo di graduatorie di concorsi pubblici approvato con Deliberazione commissariale, assunta con i poteri di Giunta comunale, n.141/2022; 2. concorso. c) Anche per quanto riguarda i posti non ancora coperti derivanti dalle ulteriori programmazioni precedenti di seguito riportati: - posti per i profili professionali ex cat. D, assunti mediante l'utilizzo diretto delle graduatorie della Regione Puglia in esecuzione degli indirizzi forniti dalla DGC n.41/2023 successivamente modificata con DGC n.141/2023, rimasti scoperti per eventuali dimissioni già intervenute o che interverranno successivamente; - n. 2 posti per istruttore tecnico derivanti dalla programmazione 2023-2025 approvata con DGC n.41/2023 successivamente modificata con DGC 141/2023 e con DGC 74/2024, rimasti scoperti all'esito della procedura di utilizzo di graduatorie di altre pubbliche amministrazioni come risultante dalla determinazione dirigenziale di conclusione del procedimento n. 137 del 31/01/2025. Si stabilisce che gli stessi confluiscono nel piano dei fabbisogni di personale 2025-2027 e che dovranno essere coperti con le seguenti strategie di reclutamento: 1. procedura di mobilità ex art.34 bis, comma 4, del D. Lgs. n.165/2001 e s.m.i.; 2. c.d. mobilità volontaria ex art. 30 del Dlgs 165/2001, come modificato dal D. L. n.80/2021 (con validità della graduatoria per il numero dei posti oggetto di reclutamento); 3. utilizzo di graduatorie di pubblici concorsi in corso di validità approvate da altre pubbliche amministrazioni, in applicazione dell'art. 9 della Legge 16/01/2003, n. 3 e l'art. 3, comma 61, della Legge 24/12/2003 n. 350, secondo le modalità previste dall'art. 3 del Regolamento per l'utilizzo di graduatorie di concorsi pubblici approvato con Deliberazione commissariale, assunta con i poteri di Giunta comunale, n.141/2022; 4. concorso. Per quanto riguarda il <u>piano dei fabbisogni di personale 2025-2027</u>: <u>In merito al personale di comparto con profilo non dirigenziale:</u>
--	---

	Per quanto riguarda la copertura dei posti prevista per il triennio 2025-2027 si specifica che: la stessa è finalizzata unicamente al turn over delle cessazioni già avvenute nel 2024 e non ancora coperte e delle cessazioni avvenute e previste nel triennio 2025-2027 (es. previste per collocamento in quiescenza), come da Allegato 3.3_2 “Assunzioni piano dei fabbisogni di personale 2025-2027 a tempo indeterminato e relativo calcolo di spesa prospetto relativo al calcolo della spesa” quale parte integrante e sostanziale del presente Piano e sezione, eccetto che per le assunzioni, a tempo pieno e indeterminato, delle seguenti figure: 3. <u>n.2 Istruttori direttivi amministrativi (ex cat. D) e n.4 Istruttori amministrativi (ex cat. C) già in servizio a tempo pieno e determinato presso il Settore Welfare del Comune di Barletta, da reclutare con la c.d. stabilizzazione ai sensi dell’art. art. 3, comma 5, D.L. 44/2023 – spesa integralmente finanziata da risorse esterne (“eterofinanziate”) come meglio specificato ai punti successivi, da effettuare per il potenziamento della dotazione organica;</u> 4. <u>n.7 funzionari ex cat. D (n.3 Specialisti economico statistici e n.4 Specialisti tecnici), da reclutare con la procedura concorsuale nazionale ai sensi dell’art. 19, comma 1, del decreto-legge 19 settembre 2023, n. 124 (Avviso CAPCOE) – spesa integralmente finanziata da risorse esterne (“eterofinanziate”) come meglio specificato ai punti successivi, da effettuare per il potenziamento della dotazione organica;</u> 5. <u>n. 1 istruttore informatico, come sopra già riportato, in sostituzione del posto per n.1 Avvocato, la cui copertura era prevista nell’anno 2024 come da DGC 311/2024, da reclutare con le procedure di reclutamento indicate successivamente nell’ambito dei nuovi procedimenti per la copertura a tempo indeterminato dei posti relativi al personale di comparto previsti dal piano 2025-2027 - spesa per la copertura del presente posto già prevista nelle dotazioni finanziarie della programmazione 2024-2026, per cui non rappresenta una nuova spesa per l’Ente;</u>
✓	il piano 2025-2027 assorbe quanto previsto dal Piano 2024-2026 per gli anni 2025-2026, pertanto è sostitutivo e non aggiuntivo, compresi i n. 2 posti di istruttore tecnico rinvenienti dalla programmazione 2023-2025 come descritto ai punti precedenti;
✓	per i posti derivanti da ogni altra cessazione che intervenga nel corso del triennio 2025-2027, oltre a quelle previste dal presente piano (es. collocamento in quiescenza, dimissioni volontarie, nulla osta alla mobilità in uscita, ecc...), si fornisce indirizzo al Dirigente del Settore Organizzazione e sviluppo risorse umane di procedere all’aggiornamento della sezione 3.3 della presente Delibera di approvazione del P.I.A.O., prevedendo il turn over degli stessi posti, al fine di consentire una tempestiva sostituzione in modo da evitare una riduzione della dotazione organica, previa verifica del rispetto dei limiti di spesa previsti dalla normativa vigente e salvo diverse indicazioni da parte della Giunta comunale; anche per tali procedure si dovranno utilizzare le medesime strategie di reclutamento riportate al punto successivo;
✓	In merito ai nuovi procedimenti per la copertura a tempo indeterminato dei posti relativi al personale di comparto previsti dal piano 2025-2027 (All. 3.3_1 e 3.3_2), dovrà essere utilizzata la seguente strategia di reclutamento, che contempla le relative modalità da attivare in ordine di priorità: 1. procedura di mobilità ex art.34 bis, comma 4, del D. lgs. n.165/2001 e s.m.i. su tutti i posti previsti nel piano 2025/2027; 2. c.d. mobilità volontaria ex art. 30 del Dlgs 165/2001, come modificato dal D. L. n.80/2021 (con validità della graduatoria per il numero dei posti oggetto di reclutamento); 3. utilizzo di graduatorie di pubblici concorsi in corso di validità approvate da altre pubbliche amministrazioni, in applicazione dell’art. 9 della Legge 16/01/2003, n. 3 e l’art. 3, comma 61, della Legge 24/12/2003 n. 350, secondo le modalità previste dall’art. 3 del

	Regolamento per l'utilizzo di graduatorie di concorsi pubblici approvato con Deliberazione commissariale, assunta con i poteri di Giunta comunale, n.141/2022; 4. concorso. Nelle more dell'espletamento e completamento delle procedure previste per la copertura dei suddetti posti, potranno essere attivate forme temporanee e flessibili di copertura degli stessi nel rispetto della normativa vigente. In caso di dimissioni volontarie dei dipendenti per assunzione a tempo indeterminato presso altro ente pubblico che chiedono l'applicazione del diritto alla conservazione del posto per un arco temporale pari alla durata del periodo di prova da svolgere presso il nuovo ente, facoltà prevista da disposizioni contrattuali vigenti, poiché risulta fondamentale coprire le posizioni lavorative vacanti attraverso strumenti di reclutamento rapidi, si dà indirizzo al Settore Organizzazione e sviluppo risorse umane di procedere con le seguenti modalità: 1. copertura del posto rimasto libero, con reclutamento di altro dipendente A TEMPO DETERMINATO, per la durata del periodo temporale del diritto alla conservazione del posto dei dipendenti dimissionari. Il nuovo dipendente deve essere reclutato mediante <u>l'utilizzo di graduatorie di pubblici concorsi in corso di validità approvate da altre pubbliche amministrazioni, in applicazione dell'art. 9 della Legge 16/01/2003, n. 3 e l'art. 3, comma 61, della Legge 24/12/2003 n. 350, secondo le modalità previste dall'art. 3 del Regolamento per l'utilizzo di graduatorie di concorsi pubblici approvato con Deliberazione commissariale, assunta con i poteri di Giunta comunale, n.141/2022;</u> 2. in parallelo, attivazione della procedura di mobilità obbligatoria ex art.34 bis, comma 4, del D. Lgs. n.165/2001 e s.m.i.; 3. attivazione della procedura di mobilità volontaria ex art. 30, del D. Lgs. n.165/2001 e s.m.i., per consentire all'ente la copertura del posto A TEMPO INDETERMINATO, al termine del periodo del diritto alla conservazione del posto dei dipendenti dimissionari, sin dal primo giorno utile successivo alla scadenza del suddetto termine del periodo del diritto alla conservazione del posto. Si specifica che nel presente piano assunzionale, annualità 2025, sono previsti n. 2 posti coperti tramite procedura di reintegro di personale cessato con diritto alla conservazione del posto in applicazione dell'art. 25, comma 10, del CCNL funzioni locali 2022 (n. 2 istruttori amministrativi, come da allegato 3.3_1 al presente provvedimento – colonna R). Tra le assunzioni previste nella presente programmazione di cui agli allegati 3.3_1 e 3.3_2 al presente provvedimento sono previste assunzioni la cui spesa non grava sul bilancio comunale, bensì su finanziamenti statali/comunitari esterni (<u>spese "etero-finanziate"</u>) come di seguito riportato: a) n.2 Istruttori direttivi amministrativi (ex cat. D) e n.4 Istruttori amministrativi (ex cat. C) già in servizio a tempo pieno e determinato presso il Settore Welfare del Comune di Barletta, mediante la c.d. stabilizzazione ai sensi dell'art. art. 3, comma 5, D.L. 44/2023, che prevede quanto segue: <i>"Le regioni, le province, i comuni e le città metropolitane, fino al 31 dicembre 2026, possono procedere, nei limiti dei posti disponibili della vigente dotazione organica, <u>previa colloquio selettivo e all'esito della valutazione positiva dell'attività lavorativa svolta, alla stabilizzazione, nella qualifica ricoperta, del personale non dirigenziale, che, entro il predetto termine, abbia maturato almeno trentasei</u></i>
--	--

	<i>mesi di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che procede all'assunzione, che sia stato assunto a tempo determinato a seguito di procedure concorsuali conformi ai principi di cui all'articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e che sia in possesso dei requisiti di cui all'articolo 20, comma 1, lettere a) e b), del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75. Le assunzioni di personale di cui al presente comma sono effettuate a valere sulle facoltà assunzionali di ciascuna amministrazione disponibili a legislazione vigente all'atto della stabilizzazione."</i> La spesa per la suddetta "stabilizzazione" non grava su risorse di bilancio, bensì sulle risorse della Quota servizi Fondo povertà (legge di stabilità 2016) giusta attestazione del Dirigente del Settore Servizi sociali prot.n.11879/2025 e prot. 25069/2025 (per i primi 12 mesi su QSFP 2023 cap. spesa 2005, cap. entrata 2002 - per le annualità successive come da decreto di assegnazione del MLPS in attesa di pubblicazione). Pertanto, si da indirizzo al Dirigente del Settore organizzazione e sviluppo risorse umane di procedere alla copertura di n.2 posti di Istruttore direttivo amministrativo e n. 4 istruttori amministrativi, da assegnare al settore welfare a valere sullo specifico progetto PAL Quota servizi Fondo povertà, mediante la procedura di stabilizzazione del personale in servizio presso il Comune di Barletta a tempo pieno e determinato con profilo corrispondente, che sia in possesso dei requisiti previsti dall'art. 3, comma 5, del DL 44/2023, previo colloquio selettivo e all'esito della valutazione positiva dell'attività lavorativa svolta, come previsto dalla citata norma, <u>previa effettiva pubblicazione del decreto del MLPS di assegnazione delle risorse in favore del Comune di Barletta per le ulteriori annualità del Fondo povertà.</u> b) n. 7 funzionari ex cat. D mediante procedura concorsuale nazionale ai sensi dell'art. 19, comma 1, del decreto-legge 19 settembre 2023, n. 124 derivante dall'adesione del Comune di Barletta al programma nazionale di assistenza tecnica capacità per la coesione 2021-2027 (CAPCOE) priorità 1, azione 1.1.2. assunzione di personale a tempo indeterminato, giusta DGC n. 13 del 25.01.2024, DPCM del 23 luglio 2024, secondo i profili professionali assegnati al Comune di Barletta come indicati nell'allegato 1 del bando di concorso RIPAM per l'assunzione di 2.200 unità di personale non dirigenziale da inquadrare nel livello iniziale dell'area dei funzionari, di cui 2.129 unità destinate a Comuni, Unioni di Comuni, Amministrazioni regionali, Province e Città Metropolitane appartenenti alle Regioni Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, secondo la ripartizione di cui all'allegato 1 del bando di concorso e 71 unità riservate al Dipartimento per le Politiche di Coesione e per il Sud della Presidenza del Consiglio dei ministri, di seguito riportati e dettagliati nell'allegato 1 e 2 al presente provvedimento: - n. 3 Specialisti economico statistici; - n. 4 Specialisti tecnici. Si da atto che i suddetti profili possono essere considerati equivalenti, per compiti e competenze professionali, a quelli previsti dall'attuale dotazione organica (delibera di giunta n. 103/2016) e dal sistema di classificazione approvato con DGC n. 176 del 02/08/02. La spesa per le suddette assunzioni è integralmente eterofinanziata con il contributo del Programma Nazionale per il periodo dalla data di assunzione al 31 dicembre 2029 e con il contributo statale di cui al DL 124/2023 per il periodo successivo, pertanto non gravano sulle risorse
--	--

	di bilancio comunale. Resta fermo il vincolo di utilizzo di tali risorse umane ai sensi dell'art. 19, comma 4, del citato DL 124/2023. Altresì, l'art. 19, al comma 7, prevede: <i>"Fino al 31 dicembre 2029, il personale reclutato secondo le modalità di cui al comma 5 ed assegnato alle pubbliche amministrazioni di cui al comma 1, non può accedere alle procedure di mobilità di cui all'articolo 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, né essere utilizzato presso amministrazioni pubbliche diverse da quelle di prima assegnazione mediante comando, distacco o altro provvedimento di contenuto o effetto analogo, fatta salva la possibilità per le amministrazioni assegnatarie di utilizzare detto personale nell'ambito convenzioni di cui all'articolo 30 del decreto legislativo 18 agosto 2000 n. 267".</i> Si da atto che le suddette spese "eterofinanziate" di cui ai punti a) e b) sono considerate neutre rispetto alle facoltà assunzionali di cui all'art. 33, commi 1-bis e 2, del DL n. 34/2019 ed in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ai sensi dell'articolo 57, comma 3-septies, del decreto legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126. ✓ <u>In merito alla copertura dei posti relativi al personale di comparto a tempo determinato:</u> Il piano dei fabbisogni di personale 2025-2027 prevede anche delle assunzioni a tempo pieno e determinato integralmente finanziate da risorse esterne, dunque <u>non a carico di risorse di bilancio</u>, come meglio specificato nel prospetto allegato 3.3_5 "Assunzioni a tempo determinato a valere su progetti finanziati da risorse esterne (spese etero-finanziate) - Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027" quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, da destinare al settore welfare, come richiesto dalla Dirigente dello stesso settore: a) Richiesta acquisita al prot. n. 26274 del 27.03.2025 integrata con nota prot.n. 26962 del 31/03/2025 (allegate al presente provvedimento in modalità no web), per l'assunzione di n.3 assistenti sociali a tempo pieno e determinato per n.12 mesi, finanziata dalle risorse della Quota servizi Fondo povertà 2023 - contributo Fondo Povertà art. 1, comma 797, L. n. 178/2020 e s.m.i., da assumere mediante le seguenti strategie di reclutamento in ordine di priorità: 1. utilizzo di graduatorie di pubblici concorsi in corso di validità approvate da altre pubbliche amministrazioni, in applicazione dell'art. 9 della Legge 16/01/2003, n. 3 e l'art. 3, comma 61, della Legge 24/12/2003 n. 350, secondo le modalità previste dall'art.3 del regolamento per l'utilizzo di graduatorie di concorsi pubblici approvato con Deliberazione commissariale, assunta con i poteri di Giunta comunale, n.141/2022; 2. procedura concorsuale di selezione pubblica bandita dall'Amministrazione. b) Richiesta del Dirigente Settore welfare acquisita prot. N. 24170 del 21.3.25, aggiornata con nota prot. n. 25988 del 27/03/2025 (allegate al presente provvedimento in modalità no web) di inserimento nel PIAO 2025-2027 di n.5. Funzionari Amministrativi, n.2 Funzionari Contabili – Economico finanziario/Funziionario esperto di rendicontazione, n. 1 Funziionario Psicologo, n. 2 Funziionario Educatore Professionale Socio Pedagogico/Pedagogista, da assumere per il triennio 2025-2027 la cui assunzione avverrà mediante procedura
--	--

	conconsuale nazionale a valere sulle risorse del PN Inclusionione e lotta alla povertà 2021 – 2027 (decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali di riparto e assegnazione delle figure professionali n. 40 del 14/03/2025). Le suddette strategie di reclutamento di cui al punto a) e le procedure previste per l'assunzione di cui al punto b) dovranno essere attuate dal Settore che gestisce i finanziamenti <i>de quo</i> (avendo questi precise regole e criteri da seguire ai fini della rendicontazione delle spese), con il supporto tecnico del Settore Organizzazione e sviluppo risorse umane. Si da atto che la spesa per le assunzioni a tempo determinato di cui ai punti a) e b) sono considerate neutre rispetto alle facoltà assunzionali di cui all'art. 33, commi 1-bis e 2, del DL n. 34/2019 ed in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ai sensi dell'articolo 57, comma 3-septies, del decreto legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126 e rispetto ai limiti di cui al comma 28 dell'art. 9, comma 28, d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come disposto dallo stesso comma 28 del citato d.l. Si da indirizzo, inoltre, al Dirigente del Settore Organizzazione e sviluppo risorse umane di procedere, in coordinamento con il comandante della Polizia Locale, all'assunzione di personale con profilo di agente di polizia locale, a tempo pieno e determinato, finanziato dall'applicazione dell'art. 208 del Codice della strada nei limiti delle risorse destinate con propria delibera n. 329 del 28.11.2024, allegata alla Nota di aggiornamento al DUP 2025/2027, e nel rispetto delle disposizioni dell'art. 36 del Digs n. 165/2001 e dell'art. 60 e 61 del CCNL F.L. del 16.11.2022, mediante l'utilizzo della graduatoria approvata con determinazione dirigenziale n.952 del 30/06/2022 nel rispetto del periodo di validità della stessa e nell'ambito degli idonei ancora disponibili e/o mediante l'utilizzo di graduatorie di pubblici concorsi in corso di validità approvate da altre pubbliche amministrazioni, in applicazione dell'art. 9 della Legge 16/01/2003, n. 3 e l'art. 3, comma 61, della Legge 24/12/2003 n. 350, secondo le modalità previste dall'art. 3 del Regolamento per l'utilizzo di graduatorie di concorsi pubblici approvato con Deliberazione commissariale, assunta con i poteri di Giunta comunale, n. 141/2022. In merito alle progressioni tra le Aree, si specifica quanto segue: ✓ Per quanto riguarda i posti da coprire mediante le progressioni verticali derivanti dalle precedenti programmazioni dei fabbisogni di personale, confermate con DGC n.192 del 30/10/2020 e assorbite nelle successive programmazioni, essi vengono riconfermati come da Allegato 3.3_1 colonna K, e saranno coperti mediante la <u>procedura comparativa-ordinaria ai sensi dell'art. 52, comma 1 bis del D.Lgs. n.165/2001 e dell'art. 15 del CCNL FL</u>; ✓ Si stabilisce, altresì, che: Viste le intervenute disposizioni normative e contrattuali vigenti che hanno modificato la disciplina relativa alle stesse, ora denominate "progressioni tra le aree";
--	--

	rilevata la necessità di disciplinare con apposito Regolamento le progressioni tra le aree ai sensi dell'art.52, comma 1 bis, del D.lgs. 165/2001, come modificato dal D.L. 80/2021, convertito con L.n.113/2021 nonché ai sensi dell'art. 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL Funzioni locali del 16/11/2022; vista la volontà dell'Amministrazione, al fine di tenere conto dell'esperienza e delle professionalità effettivamente utilizzate dall'Ente in cui si è in servizio, di prevedere altri posti da coprire mediante la <u>procedura valutativa straordinaria</u> ai sensi dell'art. 13 commi 6-7-8 CCNL FL del 16/11/2022 (<u>progressione tra le Aree "in deroga"</u>), la quale può essere attuata in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025; con successiva deliberazione di Giunta Comunale sarà approvato il Regolamento per le progressioni fra le AREE disciplinante entrambe le procedure (procedura comparativa-ordinaria ai sensi dell'art. 52, comma 1 bis del D.Lgs. n.165/2001 e dell'art. 15 del CCNL FL, e procedura valutativa straordinaria (disciplina transitoria) Art. 13 commi 6-7-8 CCNL FL del 16/11/2022), e, contestualmente, saranno indicati i corrispondenti profili aggiuntivi e la relativa spesa. In merito alla gestione del personale si forniscono i seguenti indirizzi: ✓ Relativamente alle eventuali richieste di mobilità per interscambio ai sensi dell'art.30 del Dlgs 165/2001 e dell'art. 7 del D.P.C.M. n. 325/1988, sia in entrata che in uscita, che dovessero pervenire a questa Amministrazione, si da indirizzo a tutti i Dirigenti di ciascun Settore e al Dirigente del Settore Organizzazione e sviluppo risorse umane di esprimere l'eventuale parere favorevole e di attivare le relative procedure solo a conclusione e superamento del periodo di prova, come anche concordato in sede di conferenza dei dirigenti del 06/03/2025 giusta verbale prot. 23297 del 18/03/2025. ✓ Per quanto riguarda le richieste di mobilità presso altri enti pubblici ai sensi dell'art.30 Dlgs 165/2001, si conferma l'indirizzo già espresso durante le conferenze dei dirigenti del 20/12/2024, giusta verbale prot. n. 62/2025, e del 06/03/2025, giusta verbale prot. 23297 del 18/03/2025, ossia la permanenza del vincolo disposto dall'art. 3, c. 7-ter del D. L. 80/2021, Decreto-Legge convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113 che testualmente recita "7-ter. <i>Per gli enti locali, in caso di prima assegnazione, la permanenza minima del personale è di cinque anni. In ogni caso, la cessione del personale può essere differita, a discrezione dell'amministrazione cedente, fino all'effettiva assunzione del personale assunto a copertura dei posti vacanti e comunque per un periodo non superiore a trenta giorni successivi a tale assunzione, ove sia ritenuto necessario il previo svolgimento di un periodo di affiancamento.</i>" e confermato con parere della Funzione Pubblica DFP-0016950-P-22/02/2022. Pertanto si da indirizzo a tutti i Dirigenti e al Dirigente del Settore Organizzazione e sviluppo risorse umane di tener conto di quanto previsto dall'art. 3, c. 7-ter del D. L. 80/2021 e del parere della Funzione Pubblica DFP-0016950-P-22/02/2022 nella gestione del personale e nella valutazione delle richieste di nulla osta alla mobilità presso altri da parte di dipendenti che si trovano in una situazione di prima assegnazione. ✓ Per quanto riguarda l'applicazione del nuovo istituto del <u>trattenimento in servizio</u> del personale dirigenziale e di comparto, previsto dall'art. 1, comma 165, della Legge n.207 del 30/12/2024, si precisa che lo stesso comporterà, ove applicato, la corrispondente riduzione
--	--

	del presente programma assunzionale 2025-2027, nel limite massimo del 10% della capacità assunzionale autorizzato con il presente atto. Detto nuovo istituto potrà essere attivato solo a seguito dell'approvazione della relativa disciplina comunale di dettaglio con apposito provvedimento. Si dà, pertanto, indirizzo al Dirigente del Settore organizzazione e sviluppo delle risorse umane di predisporre bozza della suddetta disciplina da condividere previamente in Conferenza dirigenti, per gli aspetti tecnici, e successivamente in Giunta. ✓ Parimenti l'applicazione dell'istituto della ricostituzione del rapporto di lavoro, come previsto dall'art.26 del CCNL FL 2019-2021, comporterà, ove applicato, la corrispondente riduzione delle unità previste nel piano assunzionale 2025-2027. Considerato che: è competenza della Giunta comunale l'adozione degli atti di programmazione non attribuiti alla competenza del Consiglio Comunale quale appunto il piano triennale dei fabbisogni, nonché la definizione della dotazione organica (art. 6 comma 2 e 3 del Dlgs n. 165/2001); che in fase di determinazione del piano triennale dei fabbisogni si deve dare atto altresì delle coperture di spesa per la sua realizzazione (Allegato 3.3_3); la programmazione dei fabbisogni soggiace alle disposizioni di contenimento previste dall'art. 33, comma 1, del D.L. n. 34/2019 conv con L. 58/2019 e del D.M. applicativo del 17/3/2020 (verifica esposta nell'Allegato 3.3_4); più in generale la spesa del personale soggiace ai vincoli definiti dalla L. 296/2016 art 1 c. 557 e 557 ter e s.m.i. (verifica esposta nell'allegato 3.3_3) in termini di spesa complessiva con le esclusioni delle spese indicate in varie circolari della Ragioneria dello Stato e dalle sezioni regionali della Corte dei Conti nella loro funzione consultiva); Acquisito il parere tecnico del dirigente del Settore Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane sul testo della presente proposta, ai sensi dell'art.49 del D.lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii. Acquisito il parere di regolarità contabile del dirigente del Settore Programmazione Economico-Finanziaria sul testo della presente proposta, ai sensi dell'art.49 del D.lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii. anche ai fini della sostenibilità finanziaria nel triennio delle nuove assunzioni programmate; Acquisito il parere dei revisori, prot. n. 31176 del 14/04/2025 per le previste verifiche dei limiti di spesa vigenti in materia di spesa del personale, di turn over e di assunzioni a tempo determinato sugli equilibri di bilancio, prevista dall'art. 33 del DL n. 34/2019 (allegato al presente Piano); tenuto conto della spesa del personale relativa al piano 2025-2027 e alle relative valutazioni sull'impatto finanziario delle nuove assunzioni ivi previste, per le quali lo stesso organo è chiamato ad asseverare il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio per le nuove assunzioni programmate;
--	--

	SI APPROVA IL CONTENUTO DELLA PRESENTE SEZIONE DI CUI AL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2025-2027 E PRECEDENTI ED I SEGUENTI ALLEGATI QUAL PARTE INTEGRANTE E SOSTANZIALE DELLA PRESENTE SEZIONE: Allegato 3.3_1: "Piano triennale dei fabbisogni di personale e dotazione organica 2025-2027" Allegato 3.3_2: "Assunzioni piano dei fabbisogni di personale 2025-2027 a tempo indeterminato e relativo calcolo di spesa" Allegato 3.3_3: "Verifica contenimento limiti di spesa - L. 296/2016 art 1 c. 557 e 557 ter e s.m.i." Allegato 3.3_4: "Verifiche limite D.L. 30/4/2019 e DM 17/3/2020." Allegato 3.3_5: "Assunzioni a tempo determinato a valore su progetti finanziati da risorse esterne (spese etero-finanziate)" Allegato 3.3_6: "Calcolo limite di spesa personale a tempo determinato l. 122/2010 art 9 comma 28" Si da atto che la spesa per le assunzioni previste rientra nei limiti previsti dall'art. 33, comma 1, del D.L. n. 34/2019 conv con L. 58/2019 e D.M. applicativo del 17/3/2020 (verifica esposta nell'Allegato 4) e che la spesa complessiva del personale rientra nei limiti previsti dall'art 1, c. 557 e 557 ter, della L. 296/2016 e s.m.i. (verifica esposta nell'Allegato 3.3_3). Si da indirizzo al Dirigente del Settore OSRU di rivedere periodicamente l'assetto della programmazione dei fabbisogni nel corso dell'esercizio per verificare con la dirigenza eventuali variazioni.
3.4 Formazione del personale	In merito alla formazione del personale, si segnala come ad oggi, previa analisi dei bisogni formativi rilevati per ciascun settore, i programmi della formazione, all'esito del confronto avvenuto in data 09.04.2025, sono quelli indicati nell'All. 8-Piano della formazione 2025-2027 alla Deliberazione di adozione del Piano, nel rispetto delle indicazioni fornite dalla Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 14/01/2025. A tal proposito, difatti, il Settore Organizzazione e sviluppo risorse umane ha già provveduto a trasmettere a tutte le direzioni ed ai relativi settori, in data 20/02/2025, una apposita CIRCOLARE N. 1/2025 prot. n 15233 di pari data, avente ad Oggetto "LA DIRETTIVA SULLA FORMAZIONE 2025 IN SINTESI: IL VALORE AL CENTRO", con la quale sono state fornite le informazioni rispetto al numero di ore di formazione minimo annuo pro capite, agli obiettivi, agli ambiti di formazione trasversali e agli strumenti a supporto della formazione del personale pubblico previsti in tema di formazione introdotti con la suddetta direttiva e comunicata la ripartizione del budget destinato alla formazione dei dipendenti e dei dirigenti.
4. Sezione 4 : MONITORAGGIO	Nell'esercizio di riferimento il monitoraggio avverrà in modalità integrata, integrando anche la base regolamentare dell'Ente: - Sistema di misurazione e valutazione delle performance (consultabile al link DG n. 117/2015); - Sistema dei controlli interni adottato con delibera n. del (consultabile al link DCC n. 14/2017); - Misure di monitoraggio del sistema di <i>corruption risk management</i> di cui alla sottosezione 2.3 (All. 6 alla Delibera di adozione del Piano); - Sistema di rilevazione della qualità dei servizi, posto in essere funzionalmente alle carte dei servizi (consultabile al link su Amministrazione Trasparente) anche attraverso le tecniche di customer o, ove praticabili, quelle di cui all'art. 19 bis del D.Lgs. 150.2009 e ss.mm.ii.