



Città di Bisceglie

Provincia di Barletta - Andria - Trani

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N.98 DEL 22/04/2025

OGGETTO: Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (PTFP) 2025/2027 - Sezione 3.3 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025/2027 APPROVAZIONE.

L'anno **2025** il giorno **22** del mese di **Aprile** alle ore **14.00** in Bisceglie nel Palazzo Comunale, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone di:

Nominativo	Ruolo	Presenza
ANGARANO Angelantonio	Sindaco	SI
CONSIGLIO Angelo Michele	Vice Sindaco	SI
RIGANTE Roberta	Assessore	SI
MUSCO Onofrio	Assessore	SI
BELSITO Antonio	Assessore	SI
DI PINTO Maurizio	Assessore	SI
MONTERISI Angela	Assessore	SI
BIANCO Addolorata	Assessore	SI

Totale Presenti: **8**

Totale Assenti: **0**

Presiede la seduta il **Sindaco ANGARANO Angelantonio**

Partecipa alla seduta il **Vice Segretario PEDONE Angelo**

Constatata la legalità dell'adunanza, il Presidente sottopone all'esame della Giunta l'argomento in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D. Lgs. n. 267/2000 e dal D. Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta Comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

Richiamato l'art. 5, comma 1, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 secondo cui: *“Le amministrazioni pubbliche assumono ogni determinazione organizzativa al fine di assicurare l'attuazione dei principi di cui all'articolo 2, comma 1, e la rispondenza al pubblico interesse dell'azione amministrativa.”;*

Visti:

- l'art. 6 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come da ultimo modificato dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo cui *“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali. 2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. 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 riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. 3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente. 4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali (...). 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale. 6-bis. Sono fatte salve le procedure di reclutamento del personale docente, educativo e amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) delle istituzioni scolastiche ed educative statali, delle istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica e delle istituzioni universitarie, nonché degli enti pubblici di ricerca di cui al decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218. Per gli enti del servizio sanitario nazionale sono fatte salve le particolari disposizioni dettate dalla normativa di settore”;*
- l'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001 secondo cui *“1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei*

fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali. 2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60. 3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute. 4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni. 5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni. 6. Qualora, sulla base del monitoraggio effettuato dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica attraverso il sistema informativo di cui al comma 2, con riferimento alle amministrazioni dello Stato, si rilevino incrementi di spesa correlati alle politiche assunzionali tali da compromettere gli obiettivi e gli equilibri di finanza pubblica, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, con decreto di natura non regolamentare, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, adotta le necessarie misure correttive delle linee di indirizzo di cui al comma 1. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale ed agli enti locali, le misure correttive sono adottate con le modalità di cui al comma 3”;

- *l’art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017 secondo cui “In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo”;*

Esaminati inoltre:

- *l’art. 6, commi da 1 a 4, del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che “1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190. 2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce: a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa; b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale; c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei*

limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali; d) 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 quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione; e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati; f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità; g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi. 3. Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198. 4. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale”;

- il D.P.R. 30 giugno 2022, n. 81 recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151 del 30 giugno 2022 e, nello specifico, l'art. 1, comma 1, che stabilisce, per i comuni con più di 50 dipendenti, la soppressione dei seguenti adempimenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO):
 - Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
 - Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60-bis, comma 2, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
 - Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, di cui all'art. 2, comma 594, lett. a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244;
 - Piano della performance, di cui all'art. 10, comma 1, lett. a), e comma 1-ter del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
 - Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all'art. 1, commi 5, lett. e 60, lett. a) della legge 6 novembre 2012, n. 190;
 - Piano organizzativo del lavoro agile di cui all'art. 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124;
 - Piano di azioni positive di cui all'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198;

Esaminato inoltre il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti, che stabilisce all'art. 2, comma 1, che il PIAO contiene la scheda anagrafica dell'Amministrazione ed è suddiviso nelle Sezioni di cui agli artt. 3, 4 e 5 del decreto medesimo e ciascuna Sezione è a sua volta ripartita in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale, secondo il seguente schema:

1. SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.

2. SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.

a Sottosezione di programmazione Valore pubblico: ai sensi dell'art. 3, comma 2, la presente sottosezione di programmazione contiene i riferimenti alle previsioni generali contenute nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione;

b. Sottosezione di programmazione Performance: ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. b), la presente sottosezione di programmazione è predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del D. Lgs. n. 150/2009, ed è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione;

c. Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza: ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. c), la presente sottosezione di programmazione è predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190. Costituiscono elementi essenziali della sottosezione, quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190/2012 e del D. Lgs. 14 marzo 2013, n. 33;

3. SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

a. Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa: ai sensi dell'art.4, comma 1, lett. a), la presente sottosezione di programmazione, illustra il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione;

b. Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile: ai sensi dell'art. 4, comma 1, lett. b), la presente sottosezione di programmazione indicata, in coerenza con le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, e la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione;

c. Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale: ai sensi dell'art. 4, comma 1, lett. c), la presente sottosezione di programmazione, indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e dà evidenza della capacità assunzionale dell'amministrazione, della programmazione delle cessazioni dal servizio, della stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, delle strategie di copertura del fabbisogno, delle strategie di formazione del personale, della riqualificazione o potenziamento delle competenze e delle situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali;

4. SEZIONE 4. MONITORAGGIO: ai sensi dell'art. 5, la presente sezione indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, tenuto conto delle modalità stabilite dagli artt. 6 e 10, comma 1, lett. b), del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance" e delle indicazioni dell'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base dei precetti costituzionali di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti alla collettività;

Visti altresì:

- l’art. 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e successive modificazioni, che testualmente recita *“al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482”*;
- l’art. 89, comma 5, del D. Lgs. n. 267/2000 secondo cui, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all’organizzazione e gestione del personale nell’ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l’art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni, in tema di assunzioni, recita: *“1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale. 2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell’articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l’incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze. 3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all’interno dell’ente. 4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l’eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all’indizione del concorso medesimo”*;
- l’art. 17, comma 1-bis, del D.L. n. 162/2019, convertito in legge n. 8/2020, secondo cui *“gli enti locali possono procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga a quanto previsto dal comma 4 dell’articolo 91 del testo unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267”*;
- l’art. 1, comma 102, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, secondo cui le amministrazioni pubbliche di cui all’art. 1, comma 2, e all’art. 70, comma 4, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non ricomprese nell’elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;

Visto l’art. 33 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come sostituito dall’art. 16 della legge 12 novembre 2011, n. 183, relativo alle eccedenze di personale, che dai commi 1 a 4 dispone come *“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall’articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare. 4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un’informativa preventiva alle rappresentanze*

unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area”;

Osservato che:

- secondo l'impostazione definita dal D. Lgs. n. 75/2017, il concetto di “dotazione organica” si deve tradurre non più come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, bensì come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l’attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali;
- la previsione di tale nuovo modello di programmazione del personale appare finalizzato a superare il meccanismo rigido della dotazione organica che distingue tra posti in organico resi disponibili in base a vacanze pregresse rispetto a procedure concorsuali e posti di nuova istituzione. Tale considerazione è suffragata dal contenuto delle “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte della P.A.” adottate con decreto del Ministero della Funzione Pubblica di concerto con il MEF che prevede l'abbandono della dotazione organica in favore dell'adozione dell'istituto della “spesa potenziale massima sostenibile”;
- in conformità all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D. Lgs. n. 75/2017, il Piano triennale dei Fabbisogni di personale, oggetto della presente deliberazione, impone la rappresentazione della dotazione organica dell'ente nei termini di cui al prospetto allegato che annovera la situazione esistente nonché le nuove posizioni da coprire, garantendo il contenimento della spesa nei limiti imposti dalla legge;

Atteso che il quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali:

- pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;
- tali vincoli e limiti devono essere tenuti in debita considerazione nell’ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell’ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;

Richiamati altresì:

- le disposizioni del D.L. n. 113/2016, convertito in legge n. 160/2016, in base alla quale viene superato il vincolo per cui i comuni che avevano superato nell’anno precedente la incidenza media del rapporto tra spesa del personale e spesa corrente del triennio 2011/2013 non potevano effettuare assunzione di personale. Di conseguenza le amministrazioni che erano soggette al patto di stabilità oggi devono dimostrare, per poter dare corso ad assunzione di personale, di aver rispettato nell’anno precedente sia il patto di stabilità sia il tetto di spesa del personale, cioè di non avere superato la spesa del personale del triennio 2011/2013;
- il testo dell’art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016, da ultimo modificato dal D.L. n. 80/2021, secondo cui non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l’approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato (e in ogni caso fino alla data di approvazione di tali provvedimenti). Tale limitazione non si applica alle assunzioni di personale a tempo determinato necessarie a garantire l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza nonché l'esercizio delle funzioni di protezione civile, di polizia locale, di istruzione pubblica, inclusi i servizi, e del settore sociale, nel rispetto dei limiti di spesa previsti dalla normativa vigente in materia;

Preso atto del quadro normativo di riferimento in materia e, in particolare:

- l'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e s.m.i. secondo cui “ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali,

garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: (...) b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali”;

- l'art. 1, comma 557-bis, della legge n. 296/2006 secondo cui “ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente”;
- l'art. 1, comma 557-quater, della legge n. 296/2006 secondo cui “ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”;

Preso atto che all'attualità, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito in legge n. 58/2019, come modificato dall'art. 1, comma 853, della legge n. 160/2019, “A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni 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 del presente decreto sono individuate 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 i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità' possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità' in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la

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

Osservato che:

- la novella disposizione normativa di cui all'art. 33 del D.L. n. 34/2019 depone per il superamento della logica del turn over a favore della facoltà di reclutare nuove unità in coerenza con il Piano triennale dei fabbisogni di personale, nel rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione nonché nei limiti di una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, senza alcuna distinzione circa la tipologia di rapporto;
- il Ministro per la Pubblica Amministrazione, con decreto del 17 marzo 2020, pubblicato in G.U. n. 108/2020, avente ad oggetto le Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni, ha individuato 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 i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con la spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. In particolare, secondo l'art. 2, comma 1, lett. a), del decreto sopra citato, per spesa del personale si intende "impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego (...) al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato", mentre in base alla lett. b), per entrate correnti occorre considerare la "media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata". L'art. 4 del medesimo decreto riconosce la facoltà di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali di fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione non superiore al valore soglia individuato nella misura del 27 per cento (per i comuni appartenenti alla fascia demografica da 10.000 e fino a 59.999 abitanti, qual è il Comune di Bisceglie);
- successivamente, è stata pubblicata (in G.U. n. 226 dell'11 settembre 2020) la Circolare del 13 maggio 2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, esplicitativa delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e del relativo DPCM attuativo del 17 marzo 2020. Nel dettaglio, per quanto di interesse in questa sede, la Circolare chiarisce quanto segue:
 - il nuovo regime sulla determinazione della capacità assunzionale dei comuni, di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2020, si applica a decorrere dal 20 aprile 2020. Per l'effetto, le procedure assunzionali avviate secondo il previgente regime – a valere su budgets assunzionali di anni precedenti – sono fatte salve;
 - gli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa di personale/entrate correnti (al netto del Fondo crediti dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione) devono comprendere, dal lato spesa, gli impegni di competenza relativi alle voci riportate nel macroaggregato BDAP 101 nonché gli ulteriori codici 1030212001, 1030212003 e 1030212999, mentre dal lato entrata, gli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate relativi agli ultimi tre rendiconti di gestione approvati (al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da intendersi rispetto a quelle assunte a riferimento per il calcolo della media);
 - i comuni che si collocano al di sotto del valore-soglia di riferimento, come fissato all'art. 4 del DPCM del 17 marzo 2020, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per il reclutamento di personale a tempo indeterminato,

sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia.

- vie più, che la magistratura contabile (cfr. deliberazione n. 6/2021 della Corte dei Conti sezione di controllo per la Puglia; deliberazioni nn. 74/2020 e 125/2020 della Corte dei Conti sezione di controllo per la Lombardia; deliberazione n. 32/2020 della Corte dei Conti sezione di controllo per l'Emilia Romagna) ha chiarito come la ratio innovativa della nuova normativa sia quella di introdurre una diversa regola assunzionale che sollecita la cura da parte dell'ente nella riscossione delle entrate e stabilisce una modalità di calcolo dello spazio assunzionale, assumendo a riferimento un parametro finanziario, di flusso, a carattere flessibile. Ne consegue che anche l'enunciato sopra riportato di cui all'art. 7, comma 1, del decreto attuativo non costituisce una deroga rispetto ai vincoli di spesa ma la specificazione operativa del nuovo impianto legislativo, con la conseguenza che l'ente non è tenuto ad un obbligo di doppia contabilità della capacità assunzionale ma all'applicazione del nuovo metodo che depone per una maggiore flessibilità della politica assunzionale, ancorché compatibile con gli equilibri di bilancio;

Osservato inoltre che:

- ai sensi dell'art. 57, comma 3-septies, del D.L. n. 104/2020, convertito con legge n. 126/2020, “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 (...) per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento”;
- sul punto, come acclarato dalla magistratura contabile (cfr. deliberazione n. 91/2020 della Corte dei conti sezione regionale di controllo per la Liguria), le spese impegnate per il personale a tempo determinato a valere su finanziamenti, finalizzati e temporalmente limitati, può essere esclusa ai fini della corretta determinazione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato. Tale principio appare coerente con i precedenti orientamenti della giurisprudenza contabile (cfr. Corte dei conti sezione Autonomie, deliberazioni nn. 23/2017, 20/2017 e 7/2011) secondo la quale, ai fini dell'osservanza dei limiti posti alla spesa complessiva per il personale, è possibile non conteggiare le spese coperte da specifico finanziamento finalizzato proveniente da altro ente pubblico, ancorché vi sia assenza di ulteriori oneri a carico del bilancio dell'ente (principio di neutralità finanziaria), come nel caso di specie;

Constatato che, alla luce di tutto quanto sopra esposto, a seguito dell'approvazione dell'ultimo rendiconto di gestione riferito all'esercizio 2023, questo ente registra un'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti pari al **15,82%**, determinata come da allegato E) parte integrante e sostanziale del presente provvedimento e quindi inferiore al valore soglia di cui all'art. 4 del decreto attuativo del 17 marzo 2020;

Verificato quindi che questo Ente, collocandosi al di sotto del valore soglia di riferimento per fascia demografica di appartenenza, ai sensi del DPCM del 17 marzo 2020 può incrementare la spesa di personale fino a raggiungere una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia individuato nella misura del 27 per cento come da **allegato E)** e come di seguito sinteticamente specificato:

Voce	2025
Macro-aggregato redditi lavoro dipendente a rendiconto 2023	€ 6.247.942,56
Valore soglia	27,00%
Incremento max teorico per reclutamento a tempo indeterminato	€ 4.418.190,61

Spesa personale massima teorica per l'esercizio 2025	€ 10.666.133,17
--	------------------------

Accertato quindi che il limite teorico massimo potenziale di spesa per nuove assunzioni a tempo indeterminato di personale per l'anno 2025 è pari a **euro 4.418.190,61**, determinato analiticamente nei termini di cui al prospetto sopra riportato, fermo restando in ogni caso il rispetto del limite di cui all'art. 1, commi 557-557- quater, della legge n. 296/2006 e smi;

Tenuto conto che per la programmazione del personale, il dettato dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 depone per il superamento della logica del turn-over in favore del rispetto dell'equilibrio di bilancio, come asseverato dall'organo di revisione, nonché del contenimento dell'incidenza della spesa complessiva omnia del personale nel range individuato dal decreto del 17 marzo 2020;

Constatato, altresì, che:

- la nuova disciplina, recata dall'attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e dal relativo decreto attuativo, impone una rivalutazione anche dell'impatto dell'istituto della mobilità volontaria fra enti (ex art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001), entrambi soggetti a limiti assunzionali;
- in precedenza, la spesa di ogni singola cessazione dell'anno precedente doveva essere rapportata ad anno intero indipendentemente dalla data di effettiva cessazione dal servizio. Parimenti, la spesa di ogni assunzione con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato doveva essere rapportata ad anno intero indipendentemente dalla data di assunzione prevista nello strumento di programmazione;
- ai sensi dell'art. 1, comma 47, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, “in vigenza di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l'anno precedente”;
- le operazioni di mobilità in uscita e in entrata erano da considerarsi neutrali ai fini del turn over, purché realizzate tra enti sottoposti entrambi a vincoli di assunzioni e di spesa ed in regola con le prescrizioni del patto di stabilità interno e che rispettino gli obiettivi legislativi finalizzati alla riduzione della spesa e le disposizioni sulle dotazioni organiche;
- invero, allo stato attuale, come anche esplicitato dalla Circolare 13 maggio 2020 del Ministero per la Pubblica Amministrazione, la definizione delle neo facoltà assunzionali ancorate alla sostenibilità finanziaria implica il venir meno del regime del turn-over, con l'effetto che l'immissione in ruolo per mobilità di un dipendente non potrà considerarsi neutra in quanto andrà ad assorbire quota dello spazio assunzionale finanziario disponibile;
- in ogni caso, ai sensi dell'art. 3, comma 8, della legge n. 56/2019 e smi, “Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165/2001”;
- il decreto legge 27 dicembre 2024, n. 202 (c.d. Milleproroghe) pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 302 del 27 dicembre 2024, convertito con modificazioni dalla Legge 21 febbraio 2025, n. 15 (in G.U. 24/02/2025, n. 45) ha disposto la proroga della deroga alla disciplina ordinaria in materia di mobilità volontaria nel pubblico impiego fino al 31 dicembre 2025;
- la norma sopra citata, avente il dichiarato scopo di “ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego”, consente di procedere all'indizione di nuove procedure concorsuali senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità volontaria e investe tutte le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001, ivi compresi gli enti locali;

- rimane fermo invece l'obbligo di far precedere l'avvio di procedure concorsuali alla cd. mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001;
- l'art. 3, comma 1, lett. C) del decreto legge 14 marzo 2025, n. 25, ha modificato l'art. 30, del D. Lgs 165/2001, così disponendo *“c) all'articolo 30, il comma 2-bis è sostituito dal seguente: «2-bis. Le amministrazioni, ad eccezione della Presidenza del Consiglio dei ministri, destinano alle procedure di mobilità di cui al presente articolo, una percentuale non inferiore al 15 per cento delle facoltà assunzionali provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando, appartenenti alla stessa area funzionale e con esclusione del personale comandato presso gli uffici di diretta collaborazione o equiparati, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio da almeno dodici mesi e che abbia conseguito una valutazione della performance pienamente favorevole. Le posizioni eventualmente non coperte all'esito delle predette procedure sono destinate ai concorsi. In caso di mancata attivazione delle procedure di mobilità entro l'anno di riferimento, le facoltà assunzionali autorizzate per l'anno successivo sono ridotte del 15 per cento, con conseguente adeguamento della dotazione organica, e i comandi in essere presso l'amministrazione cessano allo scadere del termine di sei mesi dall'avvio delle procedure concorsuali e non possono essere riattivati per diciotto mesi, nemmeno per il personale diverso da quello cessato. In caso di mancata presentazione della domanda di inquadramento, il personale cessa dal comando alla naturale scadenza e non può essere ulteriormente comandato anche presso una amministrazione diversa nei successivi diciotto mesi. Gli inquadramenti di cui al presente comma avvengono, nei limiti dei posti vacanti, nell'area funzionale e posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza e possono essere disposti anche se la vacanza sia presente in area diversa da quella di inquadramento assicurando la necessaria neutralità finanziaria, previa rimodulazione della dotazione organica da inserire nella sezione del PIAO relativa alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale.»;*

Richiamati inoltre:

- l'art. 52, comma 1-bis, del D. Lgs. n. 165/2001, come riformato dal D.L. n. 80/2021, secondo cui *“Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, 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. In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dalle amministrazioni per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente”;*
- l'art. 13 del CCNL Comparto Funzioni Locali 16.11.2022 secondo cui *“6. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D. Lgs. n.165/2001, 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, entro il termine del 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 allegata Tabella C di Corrispondenza (...). 8. Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL”;*

- l'art. 15, comma 1, del medesimo CCNL Comparto Funzioni Locali 16.11.2022 secondo cui “Ai sensi dell’art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all’accesso dall’esterno, nel rispetto del piano triennale dei fabbisogni di personale, gli Enti disciplinano le progressioni tra le aree tramite procedura comparativa (...)”;

Appurato quindi che:

- in base alla nuova formulazione dell'art. 52, comma 1-bis, del TUPI, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, 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 medesima disposizione di rango primario ha rinviato ai contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 del 16.11.2022, 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;
- all'attuazione di quanto sopra si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente. A tal riguardo, in forza dell’art. 1, commi 604 e 612, della legge n. 234/2021, è prevista una integrazione, a decorrere dal 2022, delle risorse per i rinnovi contrattuali 2019-2021 di una 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 per cento del monte salari 2018 relativo al predetto personale;
- secondo il parere ARAN CFL 209, il CCNL Comparto Funzioni Locali 16 novembre 2022 ha tracciato una distinzione netta tra le due diverse tipologie di procedure di progressione verticale:
- procedure “ordinarie”, la cui disciplina, ancorché richiamata nei contratti (ex art. 15, comma 1, del richiamato CCNL), trae origine unicamente dalla legge (considerata anche la riserva di legge in materia);
- procedure “speciali”, temporalmente limitate alla finestra temporale compresa tra il 1° aprile 2023 ed il 31 dicembre 2025, la cui disciplina è invece prevista dall'art. 13, commi 6-8, del CCNL, con criteri valutativi e selettivi analoghi a quelli previsti dalla legge, con una parziale deroga al possesso dei titoli di studio richiesti per l’accesso dall’esterno e con rinvio a regolazioni di maggior dettaglio che dovranno essere adottate dagli enti, previo confronto sindacale;
- Le risorse stanziare dall’art. 1, comma 612, della legge n. 234/2021 - in una misura non superiore allo 0,55% del m.s. 2018 - possono essere integralmente destinate a progressioni verticali effettuate con procedura speciale. Nel contempo, gli enti hanno dunque la possibilità 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 novembre 2022 e dell’art. 52, comma 1-bis penultimo periodo, del D. Lgs. n. 165/2001, in una misura massima dello 0,55 per cento del m.s. 2018, in coerenza con i fabbisogni di personale. In tal senso, tutte le risorse stanziare sono destinate a progressioni verticali speciali della fase transitoria. È il caso di precisare che 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. Ovviamente, gli enti continuano ad avere 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, essi operano, tuttavia, nell’ambito delle previsioni di legge che regolano le assunzioni di personale. Dovranno,

pertanto, garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno di cui è pianificata la copertura (cioè nella misura minima del 50 per cento dei posti da coprire, finanziati con ordinarie risorse assunzionali).

- In conclusione:
 - se l'ente stanziava le risorse di cui al comma 612 della legge n. 234/2021, tutte le risorse stanziate sono destinate a progressioni verticali di cui all'art. 13 del CCNL 16.11.2022;
 - se, in aggiunta alle prime, vengono stanziate ulteriori risorse ordinarie destinate ad assunzioni (nel rispetto dei limiti previsti dalla legge per le assunzioni di personale), dovranno garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno (almeno 50 per cento dei posti finanziati con tali risorse);

Evidenziato che:

- lo 0,55 per cento di cui all'art. 1, comma 612, della legge n. 234/2021, come richiamato all'art. 13 del CCNL 16.11.2022 è calcolato sul monte salari dell'anno 2018. Atteso che il CCNL utilizza l'espressione "monte salari", nel caso di specie (e fatte salve eventuali diverse specificazioni), si fa riferimento al complesso delle retribuzioni "lordo dipendente" e, quindi, al netto degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione. Pertanto, l'applicazione dello 0,55% al "monte salari", così come sopra definito, determina, come risultato, una quantità di risorse "al netto degli oneri riflessi" a cui l'amministrazione deve aggiungere gli oneri riflessi a suo carico (retribuzioni lorde 1.01.01);
- per l'effetto, il budget teorico a disposizione per le progressioni tra le aree speciali – corrispondente allo 0,55 per cento del M.S. 2018 – ammonta a **euro 25.977,27**.

Verificato che il tetto di cui al comma 8 del predetto articolo 13 risulta essere pari a **euro 25.977,27** e che nel corso degli anni 2023 e 2024, sia pur programmate, non venivano avviate progressioni verticali, ragion per cui tali risorse, non incidenti sulle capacità assunzionali dell'Ente, saranno utilizzate nel corso dell'anno 2025;

Accertato quindi che il limite teorico massimo potenziale della spesa di personale per l'anno 2025 è pari ad euro **€ 10.666.133,17**, fermo restando in ogni caso il rispetto del limite di cui all'art. 1, commi 557-557-quater, della legge n. 296/2006;

Osservato che:

- a seguito dell'inserimento del Piano dei fabbisogni di personale nel Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), previsto dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021, gli stanziamenti del bilancio di previsione degli enti locali riguardanti la spesa di personale devono essere predisposti sulla base del DUP;
- al riguardo, come chiarito da ARCONET, con FAQ n. 51 del 16 febbraio 2023, il PIAO *"è uno strumento di programmazione adottato al termine del ciclo della programmazione finanziaria previsto dall'allegato 4/1 al D. Lgs. n. 118/2011. Al riguardo, si richiamano: - l'articolo 8, comma 1, del DM 30 giugno 2022, n. 132 che descrive il rapporto tra il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e i documenti di programmazione finanziaria delle Pubbliche Amministrazioni, stabilendo che "il Piano integrato di attività e organizzazione elaborato ai sensi del presente decreto assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto";*
- l'art. 7 del medesimo decreto il quale prevede che il PIAO è adottato entro il 31 gennaio, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data e il successivo art. 8 comma 2, il quale precisa che *"in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci"*. Ciò premesso, nel corso di ciascun esercizio, gli enti locali avviano il ciclo della programmazione relativo al triennio successivo, approvando il DUP, la nota di aggiornamento al DUP, il bilancio di previsione e il PEG. In coerenza con il quadro finanziario definito da tali documenti, per ciascun triennio di programmazione, il PIAO è adottato entro il 31 gennaio di ogni anno o, in caso di rinvio del termine di approvazione del

bilancio di previsione, entro i 30 giorni successivi all'approvazione di tale documento contabile. (...) Risulta pertanto evidente che in occasione dell'approvazione del bilancio di previsione, gli enti locali non possono determinare gli stanziamenti riguardanti la spesa di personale sulla base del Piano dei fabbisogni di personale previsto nell'ultimo PIAO approvato, riguardante il precedente ciclo di programmazione, ma devono tenere conto degli indirizzi strategici e delle indicazioni riguardanti la spesa di personale previsti nel DUP e nella eventuale nota di aggiornamento al DUP relativi al medesimo triennio cui il bilancio si riferisce. 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;

Richiamato il comma 165 dell'art. 1 della legge 30 dicembre 2024, n. 207 (Legge di Bilancio 2025) che ha introdotto la possibilità per la pubblica amministrazione di concordare con un dipendente il trattenimento in servizio oltre il suddetto limite di 67 anni (ma mai oltre il settantesimo anno di età) nel limite del dieci per cento delle facoltà assunzionali autorizzate a legislazione vigente;

Rilevato, quindi, che per dare attuazione al limite posto dall'articolo 1, comma 165, della Legge 207/2024, l'Ente dovrà garantire che il costo annuale del dipendente che si vuole trattenere in servizio non sia superiore al 10% dei predetti spazi assunzionali disponibili;

Preso atto, inoltre, della c.d. Direttiva Zangrillo, recante "*Indicazioni applicative del ricorso al trattenimento in servizio di cui all'articolo 1, comma 165, della legge 30 dicembre 2024, n. 207*", con cui vengono fornite alle pubbliche amministrazioni alcune indicazioni applicative, al fine di assicurare un'omogenea applicazione dell'istituto. Il documento, in primo luogo, provvede a tracciare il perimetro di azione della nuova norma, precisando che la misura voluta dal legislatore non attribuisce al lavoratore alcun diritto o automatismo al trattamento in servizio e non ipotizza, in alcun modo, la presentazione, da parte sua, di richieste/istanze in tal senso;

Rilevato, quindi, che la possibilità di avvalersi dell'istituto è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, che individua il personale di cui ritiene necessario il trattenimento in servizio e, successivamente, acquisire dal personale individuato, il consenso al rinvio della pensione. Dunque, non occorre che le amministrazioni avviano apposite procedure di interpello, bensì dovranno valutare, nell'esercizio della propria discrezionalità amministrativa, attraverso gli atti di programmazione annuale e pluriennali (PIAO) la sussistenza e la dimensione delle proprie esigenze funzionali, nonché la durata di tale esigenza;

Richiamata, altresì, la Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 8 del 7 aprile 2025, avente ad oggetto "*Indicazioni operative in merito alla riduzione del turn over per l'anno 2025 prevista dall'articolo 1, commi 822-830, della legge 30 dicembre 2024, n. 207, recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027"*", la quale chiarisce che l'istituto in discorso, del trattenimento in servizio fino ai 70 anni di età, "*non genera nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica*" e che, qualora l'Amministrazione individui personale cui proporre il trattenimento e questo accetti, non si ha alcuna soluzione di continuità del rapporto di lavoro: esso prosegue fino al raggiungimento del limite massimo di età o del diverso eventuale inferiore termine concordato tra le parti. Quindi, non c'è un pensionamento ed una successiva collegata "riassunzione";

Preso atto dei chiarimenti forniti dalla predetta Circolare RGS n. 8/2025, circa l'applicabilità dell'articolo 1, comma 165, della legge 207/2024 agli enti locali, secondo cui sul piano finanziario, *“il limite del 10 per cento delle facoltà assunzionali autorizzate a legislazione vigente previsto dalla norma non determina la necessità di accantonare e di rendere indisponibile, sul bilancio dell'amministrazione che dispone il trattenimento in servizio, la corrispondente quota di facoltà assunzionali autorizzate a legislazione vigente”*. Il 10%, dunque, *“è finalizzato esclusivamente all'individuazione del contingente massimo di unità di personale trattenibile in servizio”*;

Preso atto che la Giunta Comunale con proprio provvedimento deliberativo G.C. n. 93 del 16.04.2025 ha emanato apposito indirizzo politico-amministrativo al fine di trattenere in servizio il Dirigente della Ripartizione Pianificazione Programmi Infrastrutture prossimo al compimento del 67° anno di età e conseguentemente al collocamento a riposo, previa verifica dei requisiti di legge, a cui si fa integrale rinvio in relazione a tutte le motivazioni ivi riportate;

Atteso che:

- risulta rispettato il limite del 10% sia rispetto alla capacità assunzionale teorica, sia rispetto alla capacità effettiva autorizzata visto il parere favorevole contabile al PTFP 2025 -2027 espresso dal Responsabile della Ripartizione Finanziaria e il parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti giusta verbale n. del , come sa seguente prospetto:

Voce	Importo	Percentuale	Importo
Capacità Assunzionale teorica (All. E)	4.418.190,61	10%	441.819,06
Capacità effettiva PTFP 2025 - 2027 (All. C)	658.690,14	10%	65.869,01
Capacità assunzionale utilizzata per il mantenimento in servizio	63.956,73	9,2652%	

Ritenuto all'attualità necessario adottare il PTFP 2025-2027 in coerenza con quanto riportato all'interno del Documento Unico di Programmazione (DUP) e del Bilancio di previsione finanziario 2025-2027;

Dato atto che con successivo apposito atto si provvederà all'approvazione del PIAO 2025-2027 e della relativa Sezione 3. Organizzazione e Capitale Umano – sottosezione Programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, allo scopo di apprezzare la conformità dello stesso rispetto ai vincoli di finanza pubblica, alle risorse disponibili e alla sostenibilità finanziaria della spesa complessiva;

Ritenuto altresì di precisare che il piano adottato sarà esecutivo e attuabile solo dopo la definitiva approvazione del PIAO 2025-2027 nell'ambito del quale potrà essere rivista la programmazione di dettaglio, ancorché in coerenza con i vincoli di finanza pubblica e con il quadro normativo vigente in materia di spese di personale, al fine ultimo di soddisfare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi;

Atteso che:

- a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, giusta nota n. 0000332 del 03.01.2025, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, come risulta dai riscontri pervenuti dalle diverse Ripartizioni agli atti d'ufficio;
- ad esito della dichiarazione annuale prevista, questo ente non risulta in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999, come desumibile dal prospetto informativo annuale UNIPI, trasmesso il 23/01/2025 e acquisito dalla Regione Puglia al prot. n.48678 Codice comunicazione: 1411025C00048678. In particolare, la prefata comunicazione

attesta la non scopertura al 31 dicembre u.s. e che, qualora sorgessero obblighi di legge in tal senso, si procederà alla relativa copertura obbligatoria con separati ed appositi provvedimenti; Considerato ai fini dell'impiego ottimale delle risorse, come richiesto dalle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018, che è necessario:

- perseguire l'ottimale distribuzione del personale anche tramite la mobilità interna;
- confermare le progressioni di carriera nella programmazione 2025 - 2027;

Vista la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2025-2027, elaborata sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai Dirigenti, a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso ad esigenze organizzative dell'Ente, in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- c) dei vincoli cogenti in materia di spesa del personale;

Dato atto, inoltre, che:

- la Giunta Comunale con Deliberazione n. 15/2024, nell'ambito dell'Avviso Pubblico finalizzato all'acquisizione delle manifestazioni di interesse da parte delle amministrazioni regionali delle Regioni Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, delle città metropolitane, delle Province e dei Comuni e Unioni di Comuni ivi situati – pubblicato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per le politiche di coesione - Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2 assunzione di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari, ha autorizzato la presentazione della manifestazione di interesse all'assunzione a tempo indeterminato delle seguenti unità:
 - n.1 unità da inquadrare nel profilo professionale di "Specialista Transizione Ecologica" (Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni);
 - n. 1 unità da inquadrare nel profilo professionale di "Specialista della Transizione al Digitale/Informatico" (Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni);
 - n.1 unità da inquadrare nel profilo professionale di "Funzionario Ingegnere" (Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni) con laurea in Ingegneria e relativa abilitazione professionale;
 - n. 1 unità da inquadrare nel profilo professionale di "Funzionario Architetto" (Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni);
 - n.1 unità da inquadrare nel profilo professionale di "Specialista in attività amministrative e contabili" (Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni);
- in fase di invio telematico della richiesta si riscontrava l'impossibilità di inserire in piattaforma la propria manifestazione di interesse all'assunzione della quinta unità, ossia quella di "Specialista in attività amministrative e contabili" (Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni) e segnalava tale evenienza all'Agenzia per la Coesione Territoriale;
- come da corrispondenza agli atti, in data 28.01.2024, l'Agenzia per la Coesione Territoriale comunicava quanto segue "La disponibilità di profili da assegnare, in relazione ai numeri di comuni, unioni di comuni e comunità montane, non è tale da riuscire a soddisfare tutto il fabbisogno di ciascun Ente, ma al massimo 4 profili professionali in ordine di priorità.";
- in data 26.01.2024, veniva richiesta l'assegnazione delle seguenti unità:
 - n.1 Specialista della transizione ecologica;

- n.1 Specialista della transizione digitale;
- n.1 Ingegnere;
- n.1 Architetto;

Constatato che:

- in base all'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014, convertito in legge n. 114/2014, (che ha introdotto il settimo periodo del comma 28 dell'art. 9 del D.L. 78/2010) le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 in materia di assunzioni flessibili non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui all'art. 1, commi 557 e 562, della legge n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009. A tal riguardo, già la Corte dei Conti Sezione delle Autonomie, con deliberazione n. 2 del 9 febbraio 2015, ha risolto i dubbi interpretativi relativi al predetto art. 11, comma 4-bis, del D.L. n. 90/2014 confermando in diritto che gli enti virtuosi non possono superare il tetto del 100 per cento della spesa per le assunzioni flessibili sostenuta nel 2009, pari ad euro 989.672,00;
- ai sensi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, come da ultimo modificato dall'art. 16, comma 1-quater, del D.L. n. 113/2016, convertito in legge 7 agosto 2016, n. 160, secondo cui gli enti locali *“possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 (...). Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267”*;

Tenuto conto delle cessazioni di personale programmate nel triennio 2025-2027 di cui all'allegato C) parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

Ritenuto di adottare il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il periodo 2025-2027, confermando, altresì, quanto programmato per il triennio 2024-2026, per le procedure assunzionali a tempo indeterminato non concluse, oltre alle assunzioni a tempo determinato etero finanziate (PON), il tutto nel rispetto dei limiti di cui all'art. 60 del CCNL Funzioni Locali 2019/2021 del 16.11.2022, e la relativa dotazione organica dell'Ente secondo la programmazione in allegato al presente, a farne parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

Richiamato, inoltre, quanto previsto dall'art. 36, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001, rubricato *“Personale a tempo determinato o assunto con forme di lavoro flessibile”*, secondo cui: *“Le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di cui al primo periodo del presente comma soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35. I contratti di lavoro subordinato a tempo determinato possono essere stipulati nel rispetto degli articoli 19 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, escluso il diritto di precedenza che si applica al solo personale reclutato secondo le procedure di cui all'articolo 35, comma 1, lettera b), del presente decreto. I contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono disciplinati dagli articoli 30 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, fatta salva la disciplina ulteriore eventualmente prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro. Non è possibile ricorrere alla somministrazione di lavoro per l'esercizio di funzioni direttive e dirigenziali. Per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disposizioni del presente articolo, sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato. È consentita l'applicazione dell'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, ferma restando la*

salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato.”;

Constatato che:

- in base all’art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014, convertito in legge n. 114/2014, (che ha introdotto il settimo periodo del comma 28 dell’art. 9 del D.L. n. 78/2010) le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell’art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 in materia di assunzioni flessibili non si applicano agli enti locali in regola con l’obbligo di riduzione delle spese di personale di cui all’art. 1, commi 557 e 562, della legge n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell’anno 2009. A tal riguardo, già la Corte dei Conti Sezione delle Autonomie, con deliberazione n. 2 del 9 febbraio 2015, ha risolto i dubbi interpretativi relativi al predetto art. 11, comma 4-bis, del D.L. n. 90/2014 confermando in diritto che gli enti virtuosi non possono superare il tetto del 100 per cento della spesa per le assunzioni flessibili sostenuta nel 2009, per il Comune di Bisceglie pari ad euro 989.672,00;
- ai sensi dell’art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, come da ultimo modificato dall’art. 16, comma 1-quater, del D.L. n. 113/2016, convertito in legge 7 agosto 2016, n. 160, secondo cui gli enti locali “possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell’anno 2009 (...). Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell’articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267”;

Constatato inoltre che:

- la Sezione Autonomie della Corte dei conti, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che “Il divieto contenuto nell’art. 9, comma 1- quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all’istituto dello “scavalco condiviso” disciplinato dall’art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall’art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell’ente utilizzatore»”;
- secondo l’orientamento della Corte dei Conti (cfr. Sezione Autonomie, deliberazione n. 23/SEZAUT/2016/QMIG; Sezione regionale di controllo per la Toscana n. 6/2012/PAR; Sezione Regionale di Controllo per la Liguria n. 7/2012), le acquisizioni di personale in comando o distacco o convenzione non possono formalmente essere annoverate tra le forme flessibili o a tempo determinato, il cui utilizzo è limitato dall’art. 9, comma 28, della legge n. 122/2010, atteso che peraltro la ratio della suddetta limitazione non va cercata nel proposito di ridurre il ricorso ad istituti che perseguono una distribuzione efficiente del personale evitando un incremento della spesa pubblica globale, ma va cercata nella volontà di limitare la spesa connessa all’utilizzo delle forme di lavoro flessibile ivi elencate (sottoponendo le stesse ad uno specifico limite) che, al contrario di un comando o distacco, generano anche un incremento della spesa pubblica globale oltre che della spesa di personale del singolo ente locale;
- secondo la deliberazione n. 75 del 16 ottobre 2019 della Corte dei conti, sez. reg. contr. Sardegna, secondo la quale i tirocini finalizzati all’inclusione sociale, all’autonomia delle persone e alla riabilitazione svolti presso i Comuni non concretizzano un’ipotesi di lavoro occasionale, sono quindi esclusi dalle spese del personale e non sono assoggettati ai relativi limiti di spesa previsti dall’art. 1 commi 557 e 557 bis della legge n. 296/2006.

Confermato che:

- l’adozione del piano occupazionale 2025-2027, come predisposto nei termini di cui ai prospetti allegati, è coerente con la previsione della spesa del personale elaborata per il bilancio di previsione finanziario 2025-2027, tenendo conto del profilo professionale delle unità da assumere nonché delle relative decorrenze delle stesse (previste tutte in corso d’anno ovvero anche in sostituzione delle cessazioni del 2025);

- il nuovo piano occupazionale 2025 (il cui valore teorico per assunzioni a tempo indeterminato è compatibile con le risorse a disposizione in termini di budget assunzionale come delineato nel prospetto allegato);
- in ogni caso, non è pregiudicato, a parità delle altre condizioni, il contenimento della spesa del personale atteso che lo sviluppo della dinamica retributiva programmata a regime (ossia in ragione d'anno) si attesta comunque al di sotto dei valori soglia di cui all'art. 4, comma 1, del DPCM 17 marzo 2020, pubblicato in G.U. n. 108/2020 con una incidenza largamente inferiore alla soglia massima potenziale del 27 per cento, e rispetta i limiti di spesa di cui di cui ai commi 557 e seguenti della legge;

Verificato per il Comune di Bisceglie, il pieno rispetto della programmazione assunzionale 2025/2027 dell'obbligo di riduzione delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013, sancito dai commi 557 e seguenti, dell'articolo unico, della Legge Finanziaria 2007, così come anche attestato dal prospetto di cui all'Allegato sub. D), al presente provvedimento deliberativo per costituirne parte integrante e sostanziale:

SPESA DEL PERSONALE ART. 1 COMMA 557 E SS. DELLA LEGGE N. 296/2006 (FINANZIARIA 2007)	
MEDIA TRIENNIO 2011/2013	€ 8.112.412,81
SPESA ANNO 2025	€ 7.519.950,69

Accertato, quindi, che questo ente:

- ha rispettato gli equilibri di bilancio e i vincoli di finanza pubblica;
- ha rispettato il limite di cui all'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006;
- ha trasmesso il Bilancio di previsione 2025-27, il Rendiconto di Gestione 2023 e il Bilancio consolidato 2023 alla BDAP nei termini previsti;

Precisato che la programmazione del fabbisogno è comunque suscettibile di revisione in ragione di sopravvenute esigenze connesse agli obiettivi dati ovvero in relazione alle limitazioni o ai vincoli normativi e/o di finanza pubblica o di rispetto degli equilibri di bilancio, che regolamentano le capacità occupazionali nella pubblica amministrazione;

Richiamato l'art. 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448, in base al quale gli Organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

Espletata l'informazione preventiva alle rappresentanze sindacali, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001, giusta nota prot. n. 0025540 del 16.04.2025;

Ritenuto di dover approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il periodo 2025-2027 e la correlata dotazione organica dell'Ente;

Richiamati:

- il D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e smi recante disposizioni in materia di reclutamento di personale;
- il D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
- il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e smi;
- il D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114;
- il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75;
- la Legge 30 dicembre 2018, n. 145;
- il D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito con modificazioni dalla Legge 28 marzo 2019, n. 26;
- il D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58;

- la Legge 27 dicembre 2019 n 160;
- la Legge 30 dicembre 2020, n. 178;
- la Legge 30 dicembre 2021, n. 234;
- il D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni dalla Legge 29 giugno 2022, n. 79 (in G.U. 29/06/2022, n. 150);
- il D.L. 1 aprile 2021, n. 44, convertito con modificazioni dalla Legge 28 maggio 2021, n. 76 (in G.U. 31/05/2021, n. 128);
- il Decreto del Ministro della Funzione Pubblica del 17 marzo 2020, pubblicato in G.U. n. 108/2020;
- il CCNL Comparto Funzioni Locali 2019 – 2021 del 16.11.2022;
- il CCNL Area Funzioni Locali 2019 -2021 del 16.07.2024;
- il D.L. 27 dicembre 2024, n. 202 (c.d. Milleproroghe) pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 302 del 27 dicembre 2024, convertito con modificazioni dalla Legge 21 febbraio 2025, n. 15 (in G.U. 24/02/2025, n. 45);
- il D.L. 14 marzo 2025, n.25 ((c.d. Decreto PA)
- il Regolamento generale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi del comune di Bisceglie;

Acquisito il parere, richiesto con nota pec prot. 0025533 del 16.04.2025, e reso in data 16.04.2025, giusta verbale n. 14 del 16.04.2025 ed acquisito al prot. dell'Ente con il n. 0025578 del 16.04.2025, con cui l'Organo di revisione ha accertato la coerenza della nuova dotazione organica e della relativa programmazione triennale del fabbisogno di personale con il principio di contenimento complessivo della spesa di cui all'art. 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006 nonché asseverato il rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio ai sensi e per gli effetti del DM 17 marzo 2020;

Visti:

- il parere favorevole di regolarità tecnica della presente deliberazione, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. n.267/2000, espresso dal Dirigente della Ripartizione Amministrativa e Servizi al Cittadino;
- parere favorevole espresso in ordine alla regolarità contabile dal Dirigente Responsabile della Ripartizione Finanziaria, quale atto di programmazione 2025/2027 nei limiti della compatibilità finanziaria, ex art.153 del TUEL, con le risorse finanziarie del Bilancio di Previsione 2025/2027;

Visto il parere favorevole di conformità espresso dal vice Segretario Generale ai sensi dell'art. 97, c. 2 e 4, del D. Lgs. n. 267/2000;

Ad unanimità di voti favorevoli, espressi per alzata di mano, in due separate votazioni, di cui una per l'immediata eseguibilità del presente provvedimento

DELIBERA

1. di assumere la parte in narrativa quale parte essenziale e sostanziale del presente provvedimento;
2. di attestare che, a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001, non sussistono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
3. di dare atto del rispetto, da parte dell'Ente, delle quote obbligatorie di riserva previste dalla Legge n. 68/1999, fermo restando l'avvio della procedura di copertura obbligatoria qualora sorgessero obblighi di legge in tal senso o al sopraggiungere di eventi per cui si rende necessaria il ripristino della quota obbligatoria;
4. di approvare, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000, il Piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2025 -2027, e il Piano Occupazionale l'anno 2025, dando atto che lo stesso è stato redatto in

ossequio alle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-bis e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

5. di approvare, quali parti integranti e sostanziali del presente provvedimento deliberativo, i seguenti allegati:

- Allegato sub. A) – Dotazione organica alla data del 31.12.2024 rideterminata con programmazione assunzionale triennio 2025/2027;
- Allegato sub. B) – Prospetto assunzioni lavoro flessibile e verifica limite lavoro flessibile, ex art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e s.m.i.;
- Allegato sub. C) – Assunzioni e Cessazioni triennio 2025 – 2027 con relativi valori contabili;
- Allegato sub. D) Verifica limite di spesa del personale, ex art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006 (Legge Finanziaria 2007) e s.m.i.;
- Allegato sub. E) – Verifica limite capacità assunzionali per triennio 2025 - 2027 ex art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e D.M. 17 marzo 2020;
- Allegato sub. F) – Programmazione Assunzionale triennio 2025/2027 per Area di inquadramento, Profilo professionale, decorrenza di assunzione e modalità di reclutamento;
- Allegato sub. G) – Accertamento del Collegio dei Revisori dei Conti, prevista dall'art. 19, comma 8, Legge n. 448/2001, contenente l'asseverazione di cui all'art. 4, comma 2, D.M. 17 marzo 2020., giusta verbale prot. n. 14 del 16.04.2025;

6. di dare atto che vengono rispettati gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia spese di personale e capacità assunzionali, nonché i limiti imposti dall'art. 1 comma 557 e seguenti della Legge n. 296/2006 e s.m.i. e dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e dal DPCM attuativo, in tema di contenimento della spesa di personale;

7. di dare atto che gli stanziamenti di spesa troveranno copertura finanziaria nel Bilancio di Previsione Finanziario 2025– 2027;

8. di precisare che il presente PTFP dovrà essere approvato, in via definitiva, nell'ambito del PIAO 2025-2027 - Sezione 3. Organizzazione e Capitale Umano – sottosezione Programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale che si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato:

- al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;
- attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione, ad ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività;
- a programmare e definire il proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche;

9. di precisare inoltre che alla programmazione adottata sarà possibile dare attuazione solo a seguito dell'avvenuta approvazione del PIAO 2025-2027 ed il rispetto di ogni vincolo previsto per legge;

10. di demandare al Dirigente Ripartizione Amministrativa e Servizi al Cittadino ogni qualsivoglia adempimento scaturente dalla presente Deliberazione e di trasmettere il presente documento triennale dei fabbisogni aggiornato alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei fabbisogni" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6 ter del D.lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017 ed alle modalità operative indicate dalla Ragioneria Generale dello Stato con la Circolare n. 18/2018;

11. di dare atto che la programmazione de qua è suscettibile di revisione, in qualsiasi momento, per sopravvenute esigenze connesse agli obiettivi dati e in relazione alle limitazioni o vincoli normativi;

12. di dare atto che il presente provvedimento è soggetto all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente ai sensi dell'art. 11, comma 1, del D. Lgs. n. 150/2009, nonché ai sensi del D. Lgs. 33/2013 e s.m.i.;
13. di dare atto che con nota prot. n. 0025540 del 16.04.2025 il Servizio Risorse Umane dell'Ente provvedeva a rendere la dovuta informativa preventiva alle OO.SS. territoriali e alla R.S.U., nei termini di cui all'art. 4 del predetto CCNL FL 2019/2021 del 16.11.2022 e del CCNL AFL 2019/2021 del 16.07.2024;
14. di dichiarare, stante l'urgenza a provvedere alla adozione del PIAO 2025/2027, con separata votazione resa all'unanimità dei presenti questa Deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del citato Decreto Legislativo n. 267/2000.



Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2025 / 129**

Ufficio Proponente: **Servizio Risorse Umane**

Oggetto: **Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (PTFP) 2025/2027 - Sezione 3.3 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025/2027 APPROVAZIONE.**

Parere Tecnico

Ufficio Proponente (Servizio Risorse Umane)

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 16/04/2025

Il Responsabile di Settore

Dott.ssa Vincenza Fornelli

Parere Contabile

In ordine alla regolarità contabile della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, come da sottoriportata sintesi che forma parte integrante, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 16/04/2025

Responsabile del Servizio Finanziario

Dott. Angelo Pedone

Letto, approvato e sottoscritto con firma digitale da

IL SINDACO
ANGARANO ANGELANTONIO

IL VICE SEGRETARIO
PEDONE ANGELO

Documento firmato digitalmente ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n. 82/2005 e depositato presso la sede del Comune di Bisceglie. Ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. 39/93 si indica che il documento è stato firmato da:

Angelo Pedone in data 22/04/2025
ANGELANTONIO ANGARANO in data 22/04/2025

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Vice Segretario Generale PEDONE Angelo attesta che la presente delibera è stata inserita nella sezione Albo Pretorio informatico del sito istituzionale www.comune.bisceglie.bt.it il giorno 22/04/2025 e vi è rimasta/rimarrà per 15 giorni consecutivi

La presente Deliberazione viene comunicata ai Capigruppo consiliari contemporaneamente alla pubblicazione all'Albo Pretorio informatico.

Bisceglie, 22/04/2025

Il Vice Segretario Generale
PEDONE Angelo

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile e diverrà esecutiva decorsi 10 giorni dall'inizio della pubblicazione

Bisceglie, 22/04/2025

Il Vice Segretario Generale
PEDONE Angelo

Documento firmato digitalmente ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n. 82/2005 e depositato presso la sede del Comune di Bisceglie. Ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. 39/93 si indica che il documento è stato firmato da:

Angelo Pedone in data 22/04/2025



COMUNE DI BISCEGLIE

Allegato sub. A) – Dotazione organica alla data del 31/12/2024 rideterminata con programmazione assunzionale triennio 2025/2027 - Aggiornamento al 31.12.2027

Verifica equilibrio di genere ex art. 6 DPR n.487/1994 sulla base della dotazione organica al 31/12/2024

Area CCNL 2019 -2021	Categoria Giuridica ex CCNL 2016/2018	Posti Occupati al 31/12/2024	Cessazioni 2025	Cessazioni 2026	Cessazioni 2027	Assunzioni 2025*	Assunzioni 2026**	Assunzioni 2027***	Note	Dotazione all'esito delle assunzioni e delle cessazioni al 31/12/2027	GENERE MASCHILE AL 31/12/2024	GENERE FEMMINILE AL 31/12/2024	DIFFERENZIALE PERCENTUALE TRA I DUE GENERI
DIRIGENZA	Dirigente	6	2		1	2		1	Al 31.12.2024 n. 1 Dirigente Tecnico ex 110 c.1 TUEL - Ripartizione Ambiente - SUAP - SUA - Trasporti e Mobilità Sostenibile - PNRR, n. 1 Dirigente Polizia Locale ex 110 c.1 TUEL - n. 1 Dirigente Amministrativo ex 110 c.1 TUEL - Ripartizione Socio Educativo - Sport - Servizi Educativi e Turismo - N.1 Dirigente Amministrativo in comando - Ripartizione Amministrativa e Servizi al Cittadino.	6	n. unità 5	n. unità 1	66,66% = Differenziale della percentuale tra i due generi a favore di quello femminile. In caso di indizione di concorsi pubblici ricorre la fattispecie ex art. 6 DPR 487/1994 per il genere femminile.
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	42	3	1		18				56	n. unità 27	n. unità 14	31,70% = Differenziale della percentuale tra i due generi a favore di quello femminile. In caso di indizione di concorsi pubblici ricorre la fattispecie ex art. 6 DPR 487/1994 per il genere femminile
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	68	9	2	1	12	2	1		71	n. unità 38	n. unità 30	11,76% = Situazione di equilibrio rispettata differenziale non superiore al 30%
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	B	25	8	2	1	0				14	N. 16 unità	n. 9 unità	28,00%= Situazione di equilibrio rispettata differenziale non superiore al 30%
AREA DEGLI OPERATORI	A	10	2	2	1	0				5	n. 4 unità	n. 6 unità	20%= Differenziale della percentuale tra i due generi a favore di quello femminile . In caso di assunzioni non ricorre la fattispecie ex art. 6 DPR 487/1994 per il genere femminile.
	TOTALI	151	24	7	4	32	2	2		152			

Annualità 2025:

Area degli Operatori Esperti: previste 3 cessazioni per effetto delle procedure di progressioni verticali programmate (unità aggiunte nella colonna assunzioni dell'Area degli Istruttori anno 2024 - 2025).

Area degli Istruttori: previste 7 cessazioni per effetto delle procedure di progressione verticale programmate (unità aggiunte nella colonna assunzioni dell'Area dei Funzionari anno 2024 - 2025).

Area degli Operatori: previste 2 cessazioni per effetto delle procedure di progressioni verticali programmate (unità aggiunte nella colonna assunzioni dell'Area degli Operatori Esperti anno 2025).

L'Area dei Funzionari e Elevata Qualificazione comprende n.1 posto vacante enon programmabile per Funzionario in aspettativa non retribuita per incarico dirigenziale a tempo determinato ex art.110, 1° comma, D.Lgs. n. 267/2000

Annualità 2026:

Dirigenza: Scadenza del rapporto individuale di lavoro di un Dirigente Tecnico ex art. 110 c.1 (PNRR)

Allegato sub. B) – Prospetto assunzioni lavoro flessibile e verifica limite lavoro flessibile, ex art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e s.m.i.



COMUNE DI BISCEGLIE

Allegato sub. B) – Prospetto assunzioni lavoro flessibile e verifica limite lavoro flessibile, ex art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e s.m.i.

RAPPORTI DI LAVORO FLESSIBILE DA INSTAURARE - ANNO 2025

AREA/RIPARTIZIONE	COMPARTO (CCNL DEL 2019/2021) AREA DIRIGENTI (CCNL 2016 - 2018)	COMPARTO (CCNL DEL 2019/2021) AREA DIRIGENTI (CCNL 2016 - 2018)	PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO	TIPOLOGIA	DURATA
Ripartizione Pianificazione, Programmazione ed Infrastrutture	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	B	OPERAI GENERICI	7 (NUMERO EQUIVALENTE)	Somministrazione ore lavorative	
Ripartizione "Servizi Sociali ed Educativi - Sport e Turismo"	AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	1	a tempo pieno - trattasi di assunzioni eterofinanziate con programmazione PON	3 anni
Ripartizione "Servizi Sociali ed Educativi - Sport e Turismo"	AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	1	part-time 18 ore settimanali - trattasi di assunzioni eterofinanziate con programmazione PON	3 anni
Ripartizione "Servizi Sociali ed Educativi - Sport e Turismo"	AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	ASSISTENTI SOCIALI	4	a tempo pieno - trattasi di assunzioni eterofinanziate con programmazione PON	3 anni
Ripartizione Polizia Locale	AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	4	Assunzione a tempo determinato	mesi 4

RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO /FLESSIBILE IN ESSERE AL 01/01/2025

Ripartizione Polizia Locale	/	Dirigente	Dirigente	1	Art. 110, Comma 1 D.Lgs.267/2000	Tre anni - Fino a scadenza contratto
Ripartizione Ambiente, Sanità,SUAP - Unità di Progetto PNNR		Dirigente	Dirigente	1	Art. 110, Comma 1 D.Lgs.267/2000	Dal 01/11/2022 al 31/12/2026
Ripartizione "Servizi Sociali ed Educativi - Sport e Turismo"		Dirigente	Dirigente	1	Art. 110, Comma 1 D.Lgs.267/2000	dal 01/03/2024 - fino a scadenza del contratto
Ripartizione Ambiente, Sanità,SUAP - Unità di Progetto PNNR	AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	1	ART. 36 - ASSEGNAZIONE AGENZIA DELLA COESIONE TERRITORIALE	Rapporto di lavoro a tempo pieno determinato
Ripartizione "Servizi Sociali ed Educativi - Sport e Turismo"	AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	1	PON	Rapporto di lavoro a tempo pieno determinato
Staff Sindaco	AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	PORTAVOCE SINDACO	1	Art.90 D. Lgs.267/2000	Fino a fine mandato Sindaco
Staff Sindaco	AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	CAPO DI GABINETTO	1	Art.90 D. Lgs.267/2000	Fino a fine mandato Sindaco
Staff Sindaco	AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	SEGRETARIO SINDACO	1	Art.90 D. Lgs.267/2000	Fino a fine mandato Sindaco
Staff Sindaco	AREA ISTRUTTORI	C	ASSISTENTE AL RESPONSABILE DELLA SEGRETERIA PARTICOLARE	1	Art.90 D. Lgs.267/2000	Fino a fine mandato Sindaco

CALCOLO SPESA 2025 LAVORO FLESSIBILE

SPESA PERSONALE NON SOGGETTA A LIMITI*

INQUADRAMENTO	PROFILO PROFESSIONALE	DECORRENZA	NOTE	DATA CESSAZIONE	TEMPO PIENO	Spesa annua	ONERI	IRAP	SPESA TOTALE ANNUA
Dirigente	DIRIGENTE POLIZIA LOCALE	01/10/2023			1	49.144,18 €	13.632,60 €	4.177,26 €	66.954,03 €
Dirigente	DIRIGENTE TECNICO	01/11/2023			1	49.144,18 €	14.615,48 €	4.177,26 €	67.936,92 €
Dirigente	DIRIGENTE RIPARTIZIONE SERVIZI SOCIALI ED EDUCATIVI	01/03/2024			1	49.144,18 €	14.615,48 €	4.177,26 €	67.936,92 €
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	31/12/2024	Spesa Eterofinanziata PON		1	26.344,27 €	7.834,79 €	2.239,26 €	36.418,32 €
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO		Spesa Eterofinanziata Agenzia per la Coesione Territoriale		1	26.344,27 €	7.834,79 €	2.239,26 €	36.418,32 €
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO		Spesa Eterofinanziata PON		1 (Part -Time 50%)	13.172,14 €	3.917,39 €	1.119,63 €	18.209,16 €

AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	ASSISTENTI SOCIALE		Spesa Eterofinanziata PON		4	105.377,08 €	31.339,14 €	8.957,05 €	145.673,28 €	
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	//	Spesa Eterofinanziata PON		2	26.344,27 €	7.834,79 €	2.239,26 €	36.418,32 €	
					TOTALI	11	345.014,57 €	101.624,45 €	29.326,24 €	475.965,26 €

Allegato sub. B) – Prospetto assunzioni lavoro flessibile e verifica limite lavoro flessibile, ex art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e s.m.i.										
TOTALE A - SPESA SOGGETTA A LIMITE										
AREA	PROFILO PROFESSIONALE	DECORRENZA	NOTE	DATA CESSAZIONE	TEMPO PIENO	Spesa annua	ONERI	IRAP	SPESA TOTALE ANNUA	
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	PORTAVOCE			Fino a scadenza mandato	1	26.344,27 €	7.834,79 €	2.239,26 €	36.418,32 €	
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	CAPO DI GABINETTO			Fino a scadenza mandato	1	26.344,27 €	7.834,79 €	2.239,26 €	36.418,32 €	
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	RESPONSABILE SEGRETERIA PARTICOLARE			Fino a scadenza mandato	1 (Part - Time 50%)	13.172,14 €	3.917,39 €	1.119,63 €	18.209,16 €	
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ASSISTENTE RESPONSABILE SEGRETERIA			Fino a scadenza mandato	1	24.297,60 €	7.226,11 €	2.065,30 €	33.589,00 €	
AREA DEGLI ISTRUTTORI	AGENTE POLIZIA LOCALE	01/07/2025 (Data presunta)		31/10/2025 (Data presunta)	4	34.746,76 €	10.997,35 €	2.953,47 €	48.697,58 €	
AREA DEGLI OPERATORI	OPERAIO GENERICO - CATEGORIA B	SOMMINISTRAZIONE ORE LAVORATIVE – 25 UNITA' A TURNO PER 3 MESI							200.000,00 €	
					TOTALE B - SPESA SOGGETTA A LIMITI	11	124.905,04	37.810,42	10.616,93	373.332,39 €

VERIFICA LIMITE DI SPESA LAVORO FLESSIBILE - ART. 9, COMMA 8, D.L. 78/2010	
VOCI	IMPORTO
Importo spesa di personale a tempo determinato (t.d. ed interinali) - Anno 2009	989.672,00 €
Importo spesa di personale a tempo determinato (t.d. ed interinali) - Anno 2025	373.332,39 €
ESITO	LIMITE RISPETTATO

VERIFICA LIMITE NUMERICO T.D. - ART. 60, COMMA 3, CCNL 2019/2021	
VOCI	N. UNITA'
PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO IN SERVIZIO AL 01.01.25 (A)	145
DI CUI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO PART-TIME (B)	4
RIDETERMINAZIONE PERCENTUALE PART-TIME/FULL TIME (C)	3
NUMERO DI DIPENDENTI A T.I. DA CONSIDERARE AI FINI DELLA VERIFICA D= (A-B+C)	144

<i>LIMITE NUMERICO</i>	28,80
<i>UNITA' A TEMPO DETERMINATO ASSUNTE /DA ASSUMERE DA PROGRAMMAZIONE DELL'ENTE</i>	23
ESITO	LIMITE RISPETTATO

**COMUNE DI BISCEGLIE****PROVINCIA BARLETTA ANDRIA TRANI**

Allegato sub. C) – Assunzioni tramite ex art. 19 D.L. N. 124/2023 - NON A CARICO DEL BILANCIO DELL'ENTE

ASSUNZIONI 2024 RIPROGRAMMATE

INQUADRAMENTO CCNL 2019/2021	EX CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	ANNO DI PROGRAMMAZIONE	DECORRENZA	TABELLARE	ONERI	IRAP	COSTO ANNUO
AREA DEI FUNZIONARI E E.Q.	D	ARCHITETTO	2024	DA DEFINIRSI	26.483,41 €	7.876,17 €	2.251,09 €	36.610,67 €
AREA DEI FUNZIONARI E E.Q.	D	INGEGNERE	2024	DA DEFINIRSI	26.483,41 €	7.876,17 €	2.251,09 €	36.610,67 €
AREA DEI FUNZIONARI E E.Q.	D	SPECIALISTA TRANSIZIONE DIGITALE	2024	DA DEFINIRSI	26.483,41 €	7.876,17 €	2.251,09 €	36.610,67 €
AREA DEI FUNZIONARI E E.Q.	D	SPECIALISTA TRANSIZIONE ECOLOGICA	2024	DA DEFINIRSI	26.483,41 €	7.876,17 €	2.251,09 €	36.610,67 €
				TOTALI	105.933,64 €	31.504,66 €	9.004,36 €	146.442,66 €

**COMUNE DI BISCEGLIE****PROVINCIA BARLETTA ANDRIA TRANI**

Allegato sub. C) – Assunzioni tramite procedure di progressione verticale ex art. 13, comma 6, CCNL 2019/2021 - in deroga ai limiti assunzionali triennio 2025 – 2027 -

PROGRESSIONI VERTICALI ANNO 2024 RIPROGRAMMATE

INQUADRAMENTO CCNL 2019/2021	CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	ANNO DI PROGRAMMAZIONE	DECORRENZA	TABELLARE - DIFFERENZIALE RISPETTO A CATEGORIA INFERIORE	ONERI ENTE	IRAP	COSTO ANNUO	RETRIBUZIONE 2025	ONERI 2025	IRAP 2025	COSTO 2025
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	2024	01/07/2025	2.660,97 €	791,37 €	226,18 €	3.678,52 €	1.330,49 €	395,69 €	113,09 €	1.839,26 €
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	2024	01/07/2025	2.660,97 €	791,37 €	226,18 €	3.678,52 €	1.330,49 €	395,69 €	113,09 €	1.839,26 €
AREA DEI FUNZIONARI E E.Q.	D	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	2024	01/07/2025	2.055,03 €	611,17 €	174,68 €	2.840,87 €	1.027,52 €	305,58 €	87,34 €	1.420,44 €
AREA DEI FUNZIONARI E E.Q.	D	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	2024	01/07/2025	2.055,03 €	611,17 €	174,68 €	2.840,87 €	1.027,52 €	305,58 €	87,34 €	1.420,44 €
AREA DEI FUNZIONARI E E.Q.	D	SPECIALISTA DI VIGILANZA	2024	01/07/2025	2.055,03 €	611,17 €	174,68 €	2.840,87 €	1.027,52 €	305,58 €	87,34 €	1.420,44 €
TOTALI					11.487,03 €	3.416,24 €	976,40 €	15.879,67 €	5.743,52 €	1.708,12 €	488,20 €	7.939,84 €

PROGRESSIONI VERTICALI 2025

INQUADRAMENTO CCNL 2019/2021	CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	ANNO DI PROGRAMMAZIONE	DECORRENZA	TABELLARE - DIFFERENZIALE RISPETTO A CATEGORIA INFERIORE	ONERI ENTE	IRAP	COSTO ANNUO	RETRIBUZIONE 2025	ONERI 2025	IRAP 2025	COSTO 2025
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	B	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	2025	01/07/2025	853,19 €	253,74 €	72,52 €	1.179,45 €	426,60 €	126,87 €	36,26 €	589,72 €
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	B	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	2025	01/07/2025	853,19 €	253,74 €	72,52 €	1.179,45 €	426,60 €	126,87 €	36,26 €	589,72 €
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	2025	01/07/2025	2.660,97 €	791,37 €	226,18 €	3.678,52 €	1.330,49 €	395,69 €	113,09 €	1.839,26 €
AREA DEI FUNZIONARI E E.Q.	D	FUNZIONARIO CONTABILE	2025	01/07/2025	2.055,03 €	611,17 €	174,68 €	2.840,87 €	1.027,52 €	305,58 €	87,34 €	1.420,44 €
AREA DEI FUNZIONARI E E.Q.	D	FUNZIONARIO CONTABILE	2025	01/07/2025	2.055,03 €	611,17 €	174,68 €	2.840,87 €	1.027,52 €	305,58 €	87,34 €	1.420,44 €
AREA DEI FUNZIONARI E E.Q.	D	FUNZIONARIO TECNICO	2025	01/07/2025	2.055,03 €	611,17 €	174,68 €	2.840,87 €	1.027,52 €	305,58 €	87,34 €	1.420,44 €
AREA DEI FUNZIONARI E E.Q.	D	SPECIALISTA VIGILANZA	2025	01/07/2025	2.055,03 €	611,17 €	174,68 €	2.840,87 €	1.027,52 €	305,58 €	87,34 €	1.420,44 €
TOTALI					12.587,47 €	3.743,51 €	1.069,93 €	17.400,92 €	6.293,74 €	1.871,76 €	534,97 €	8.700,46 €



PROVINCIA BARLETTA ANDRIA TRANI

Allegato sub. C) – Assunzioni e Cessazioni triennio 2025 – 2027- PERSONALE TEMPO INDETERMINATO

ASSUNZIONI E CESSAZIONI - ANNO 2025

ASSUNZIONI DELLE ANNUALITA' PRECEDENTI RIPROGRAMMATE NELL'ANNO 2025

INQUADRAMENTO CCNL 2019/2021	CAT. CCNL PRECEDENTI	PROFILO PROFESSIONALE	ANNO DI PROGRAMMAZIONE	DECORRENZA	TABELLARE	ONERI ENTE	IRAP	COSTO ANNUO	RETRIBUZIONE 2025	ONERI 2025	IRAP 2025	COSTO 2025
AREA DEI FUNZIONARI E E.Q.	D	FUNZIONARIO CONTABILE	2022	01/07/2025	26.425,51 €	7.858,95 €	2.246,17 €	36.530,63 €	13.212,76 €	3.929,47 €	1.123,08 €	18.265,32 €
AREA DEI FUNZIONARI E E.Q.	D	FUNZIONARIO CONTABILE	2022	01/07/2025	26.425,51 €	7.858,95 €	2.246,17 €	36.530,63 €	13.212,76 €	3.929,47 €	1.123,08 €	18.265,32 €
AREA DEI FUNZIONARI E E.Q.	D	FUNZIONARIO TECNICO	2024	01/07/2025	26.425,51 €	7.858,95 €	2.246,17 €	36.530,63 €	13.212,76 €	3.929,47 €	1.123,08 €	18.265,32 €
					TOTALI	79.276,54 €	23.576,84 €	6.738,51 €	109.591,89 €	39.638,27 €	11.788,42 €	54.795,95 €

TOTALE COSTO ANNO 2025	54.795,95 €
TOTALE COSTO ANNUO A REGIME	109.591,89 €



COMUNE DI BISCEGLIE

PROVINCIA BARLETTA ANDRIA TRANI

Allegato sub. C) – Assunzioni e Cessazioni triennio 2025– 2027 - PERSONALE TEMPO INDETERMINATO

ASSUNZIONI E CESSAZIONI - ANNO 2025

ASSUNZIONI ANNO 2025

INQUADRAMENTO CCNL 2019/2021	CAT. CCNL PRECEDENTI	PROFILO PROFESSIONALE	ANNO DI PROGRAMMAZIONE	DECORRENZA	TABELLARE	ONERI ENTE	IRAP	COSTO ANNUO	COSTO 2025	ONERI 2025	IRAP 2025	COSTO 2025
DIRIGENTI	DIR	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	2025	01/12/2025	49.296,08 €	14.660,65 €	4.190,17 €	68.146,90 €	4.186,79 €	1.640,77 €	355,88 €	6.183,44 €
DIRIGENTI	DIR	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	2025	01/07/2025	49.296,08 €	14.660,65 €	4.190,17 €	68.146,90 €	24.648,04 €	9.659,37 €	2.095,08 €	36.402,49 €
AREA DEI FUNZIONARI E E.Q.	D	ASSISTENTE SOCIALE	2025	01/07/2025	26.425,51 €	7.858,95 €	2.246,17 €	36.530,63 €	13.212,76 €	5.177,97 €	1.123,08 €	19.513,81 €
AREA DEI FUNZIONARI E E.Q.	D	ASSISTENTE SOCIALE	2025	01/12/2025	26.425,51 €	7.858,95 €	2.246,17 €	36.530,63 €	13.212,76 €	5.177,97 €	1.123,08 €	19.513,81 €
AREA DEI FUNZIONARI E E.Q.	D	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	2025	01/07/2025	26.425,51 €	7.858,95 €	2.246,17 €	36.530,63 €	13.212,76 €	5.177,97 €	1.123,08 €	19.513,81 €
AREA DEI FUNZIONARI E E.Q.	D	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	2025	01/12/2025	26.425,51 €	7.858,95 €	2.246,17 €	36.530,63 €	2.244,36 €	879,55 €	190,77 €	3.314,68 €

AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	AGENTE POLIZIA LOCALE	2025	01/07/2025	25.593,16 €	7.611,41 €	2.175,42 €	35.379,98 €	12.796,58 €	4.976,69 €	1.422,39 €	19.195,66 €
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	AGENTE POLIZIA LOCALE	2025	01/07/2025	25.593,16 €	7.611,41 €	2.175,42 €	35.379,98 €	12.796,58 €	4.976,69 €	1.422,39 €	19.195,66 €
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	AGENTE POLIZIA LOCALE	2025	01/07/2025	25.593,16 €	7.611,41 €	2.175,42 €	35.379,98 €	12.796,58 €	4.976,69 €	1.422,39 €	19.195,66 €
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	AGENTE POLIZIA LOCALE	2025	01/07/2025	25.593,16 €	7.611,41 €	2.175,42 €	35.379,98 €	12.796,58 €	4.976,69 €	1.422,39 €	19.195,66 €
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	2025	01/07/2025	24.351,35 €	7.242,09 €	2.069,86 €	33.663,30 €	12.175,67 €	3.621,05 €	1.034,93 €	16.831,65 €
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	2025	01/07/2025	24.351,35 €	7.242,09 €	2.069,86 €	33.663,30 €	12.175,67 €	3.621,05 €	1.034,93 €	16.831,65 €
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	2025	01/07/2025	24.351,35 €	7.242,09 €	2.069,86 €	33.663,30 €	12.175,67 €	3.621,05 €	1.034,93 €	16.831,65 €
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	ISTRUTTORE TECNICO	2025	01/07/2025	24.351,35 €	7.242,09 €	2.069,86 €	33.663,30 €	12.175,67 €	3.621,05 €	1.034,93 €	16.831,65 €
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	ISTRUTTORE TECNICO	2025	01/07/2025	24.351,35 €	7.242,09 €	2.069,86 €	33.663,30 €	12.175,67 €	3.621,05 €	1.034,93 €	16.831,65 €
TOTALI					428.423,58 €	127.413,17 €	36.416,00 €	592.252,76 €	182.782,14 €	65.725,58 €	16.875,20 €	265.382,92 €

TOTALE COSTO ANNO 2025	265.382,92
TOTALE COSTO ANNUO A REGIME 2026	592.252,76

 COMUNE DI BISCEGLIE												
PROVINCIA BARLETTA ANDRIA TRANI												
CESSAZIONI ANNO 2025												
INQUADRAMENTO CCNL 2019/2021	CAT. CCNL PRECEDENTI	MATRICOLA DIPENDENTE	DIPENDENTE	DATA CESSAZIONE	TABELLARE ANNUO	ONERI A CARICO ENTE	IRAP A CARICO ENTE	RISPARMIO A REGIME	RIEARMIO COMPETENZE 2025	RISPARMIO ONERI A CARICO ENTE 2025	RISPARMIO IRAP ENTE 2025	RISPARMIO TOTALE 2025
AREA DEI FUNZIONARI E E.Q.	D/3	344	OMISSIS	01/06/2025	27.027,35 €	7.497,39 €	2.297,33 €	36.822,07 €	11.434,65 €	3.171,97 €	971,95 €	15.578,57 €
AREA DEI FUNZIONARI E E.Q.	D	5263	OMISSIS	01/10/2025	26.483,41 €	7.346,50 €	2.224,80 €	36.054,71 €	6.722,71 €	1.864,88 €	571,43 €	9.159,02 €
AREA DEI FUNZIONARI E E.Q.	D	6027	OMISSIS	01/02/2025	26.483,41 €	7.346,50 €	2.224,80 €	36.054,71 €	24.234,13 €	6.722,55 €	2.059,90 €	33.016,58 €
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	318	OMISSIS	01/02/2025	24.351,35 €	6.755,06 €	2.051,95 €	33.158,36 €	20.811,04 €	5.772,98 €	1.768,94 €	28.352,96 €
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	398	OMISSIS	01/02/2025	25.593,16 €	7.099,54 €	2.051,95 €	34.744,65 €	21.872,31 €	6.067,38 €	1.859,15 €	29.798,83 €
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	B/3	311	OMISSIS	01/06/2025	21.676,44 €	6.013,05 €	1.838,20 €	29.527,69 €	12.839,12 €	3.561,57 €	1.091,33 €	17.492,02 €
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	B/3	3122	OMISSIS	01/01/2025	21.676,44 €	6.013,05 €	1.838,20 €	29.527,69 €	21.676,44 €	6.013,05 €	1.842,50 €	29.531,99 €

AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	B/3	316	OMISSIS	12/02/2025	21.676,44 €	6.013,05 €	1.838,20 €	29.527,69 €	19.182,17 €	5.321,13 €	1.630,48 €	26.133,78 €
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	B/3	3119	OMISSIS	01/08/2025	21.676,44 €	6.013,05 €	1.838,20 €	29.527,69 €	9.086,29 €	2.520,54 €	772,33 €	12.379,16 €
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	B	3078	OMISSIS	01/10/2025	21.676,44 €	6.013,05 €	1.833,20 €	29.522,69 €	5.463,65 €	1.515,62 €	464,41 €	7.443,68 €
				TOTALI	238.320,89	66.110,22	20.036,83	324.467,93	153.322,51	42.531,66	13.032,41	208.886,59

TOTALE RISPARMIO BILANCIO 2025	208.886,59 €
TOTALE RISPARMIO A REGIME BILANCIO 2026	324.467,93 €

QUADRO SINTETICO - ANNO 2025	
TOTALE SPESA ASSUNZIONI BILANCIO 2025	320.178,87 €
TOTALE RISPARMIO CESSAZIONI BILANCIO 2025	208.886,59 €
TOTALE COSTO AL NETTO CESSAZIONI 2025	111.292,28 €

TOTALE SPESA ASSUNZIONI A REGIME	701.844,65 €
TOTALE RISPARMIO CESSAZIONI A REGIME	324.467,93 €
TOTALE COSTO A REGIME AL NETTO CESSAZIONI	377.376,72 €

**COMUNE DI BISCEGLIE****PROVINCIA BARLETTA ANDRIA TRANI****Allegato sub. C) – Assunzioni e Cessazioni triennio 2024 – 2026 - PERSONALE TEMPO INDETERMINATO****ASSUNZIONI E CESSAZIONI - ANNO 2026****ASSUNZIONI ANNO 2026**

INQUADRAMENTO CCNL 2019/2021	CAT. CCNL PRECEDENTI	PROFILO PROFESSIONALE	ANNO DI PROGRAMMAZIONE	DECORRENZA	TABELLARE	ONERI ENTE	IRAP	COSTO ANNUO	COSTO 2026	ONERI 2026	IRAP 2026	COSTO 2026
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	2026	01/07/2026	24.140,61 €	7.179,42 €	2.051,95 €	33.371,98 €	12.070,31 €	3.589,71 €	1.025,98 €	16.685,99 €
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	2026	01/07/2026	24.140,61 €	7.179,42 €	2.051,95 €	33.371,98 €	12.070,31 €	3.589,71 €	1.025,98 €	16.685,99 €
				TOTALI	24.140,61 €	7.179,42 €	2.051,95 €	33.371,98 €	12.070,31 €	3.589,71 €	1.025,98 €	16.685,99 €

TOTALE COSTO ANNUO A REGIME 2027	33.371,98
TOTALE COSTO ANNO 2026	16.685,99

**COMUNE DI BISCEGLIE****PROVINCIA BARLETTA ANDRIA TRANI****CESSAZIONI ANNO 2026**

INQUADRAMENTO CCNL 2019/2021	CAT. CCNL PRECEDENTI	MATRICOLA DIPENDENTE	DIPENDENTE	DATA CESSAZIONE	TABELLARE ANNUO	ONERI A CARICO ENTE	IRAP A CARICO ENTE	RISPARMIO A REGIME	RIEPPARMIO COMPETENZE 2026	RISPARMIO ONERI A CARICO ENTE 2026	RISPARMIO IRAP ENTE 2026	RISPARMIO TOTALE 2026
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	B	90	OMISSIS	01/06/2026	21.566,90 €	6.411,81 €	1.833,20 €	29.811,91 €	12.442,44	3.451,53	1.057,61	16.951,58
AREA DEI FUNZIONARI E E.Q.	D/3	263	OMISSIS	01/02/2026	28.963,71 €	8.034,53	2.461,92	39.460,16	26.067,34	7.231,08	2.215,72	35.514,14
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	117	OMISSIS	01/12/2026	24.140,61 €	7.176,88 €	2.051,95 €	33.369,44 €	2.042,67	566,64	173,63	2.782,93
AREA DEGLI OPERATORI	A	166	OMISSIS	01/05/2026	17.247,22 €	5.127,22	1.466,01	23.840,45 €	11.675,04	3.238,66	992,38	15.906,08
AREA DEGLI OPERATORI	A	192	OMISSIS	01/10/2026	17.247,22 €	5.127,22	1.466,01	23.840,45 €	2.918,76	809,66	248,09	3.976,52
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	B	323	OMISSIS	01/07/2026	21.566,90 €	6.411,81 €	1.833,20 €	29.811,91 €	11.682,07	3.240,61	992,98	15.915,65
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	388	OMISSIS	01/08/2026	24.140,61 €	7.176,88 €	2.051,95 €	33.369,44 €	10.213,34	2.833,18	868,13	13.914,65

TOTALI	154.873,17	45.466,35	13.164,24	213.503,76	77.041,65	21.371,35	6.548,54	104.961,55
--------	------------	-----------	-----------	------------	-----------	-----------	----------	------------

TOTALE RISPARMIO BILANCIO 2026	104.961,55 €
TOTALE RISPARMIO A REGIME BILANCIO 2027	213.503,76 €

QUADRO SINTETICO - ANNO 2026

TOTALE SPESA ASSUNZIONI BILANCIO 2026	16.685,99 €
TOTALE RISPARMIO CESSAZIONI BILANCIO 2026	104.961,55 €
TOTALE COSTO AL NETTO CESSAZIONI	88.275,56 €

TOTALE SPESA ASSUNZIONI A REGIME	33.371,98 €
TOTALE RISPARMIO CESSAZIONI A REGIME	213.503,76 €
TOTALE COSTO AL NETTO CESSAZIONI A REGIME	180.131,78 €



COMUNE DI BISCEGLIE

PROVINCIA BARLETTA ANDRIA TRANI

Allegato sub. C) – Assunzioni e Cessazioni triennio 2024 – 2026 - PERSONALE TEMPO INDETERMINATO

ASSUNZIONI E CESSAZIONI - ANNO 2027

ASSUNZIONI ANNO 2027

INQUADRAMENTO CCNL 2019/2021	CAT. CCNL PRECEDENTI	PROFILO PROFESSIONALE	ANNO DI PROGRAMMAZIONE	DECORRENZA	TABELLARE	ONERI ENTE	IRAP	COSTO ANNUO	COSTO 2027	ONERI 2027	IRAP 2027	COSTO 2027
DIRIGENTI	DIR	DIRIGENTE TECNICO	2027	01/01/2027	49.296,08 €	14.660,65 €	4.190,17 €	68.146,90 €	49.296,08 €	14.660,65 €	4.190,17 €	68.146,90 €
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	2027	01/07/2027	24.140,61 €	7.179,42 €	2.051,95 €	33.371,98 €	12.070,31 €	3.589,71 €	1.025,98 €	16.685,99 €
TOTALI					73.436,69 €	21.840,07 €	6.242,12 €	101.518,88 €	61.366,38 €	18.250,36 €	5.216,14 €	84.832,89 €

TOTALE COSTO ANNUO A REGIME 2028	101.518,88 €
TOTALE COSTO ANNO 2027	84.832,89 €



COMUNE DI BISCEGLIE

PROVINCIA BARLETTA ANDRIA TRANI

CESSAZIONI ANNO 2027

INQUADRAMENTO CCNL 2019/2021	CAT. CCNL PRECEDENTI	MATRICOLA DIPENDENTE	DIPENDENTE	DATA CESSAZIONE	TABELLARE ANNUO	ONERI A CARICO ENTE	IRAP A CARICO ENTE	RISPARMIO A REGIME	RIEARMIO COMPETENZE 2025	RISPARMIO ONERI A CARICO ENTE 2025	RISPARMIO IRAP ENTE 2025	RISPARMIO TOTALE 2025
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	265	OMISSIS	01/01/2027	25.593,16 €	7.099,54 €	2.175,42 €	34.868,12 €	25.593,16	7.099,54	2.175,42	34.868,12
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	B	3123	OMISSIS	01/03/2027	21.676,44 €	6.446,57	1.842,50 €	29.965,51 €	18.172,58	5.404,53	1.544,67	25.121,77
AREA DEGLI OPERATORI	A	187	OMISSIS	01/08/2027	17.247,22 €	5.127,22	1.466,01 €	23.840,45 €	7.229,66	2.150,10	614,52	9.994,28
TOTALI					64.516,82	18.673,34	5.483,93	88.674,09	50.995,39	14.654,17	4.334,61	69.984,17

TOTALE RISPARMIO BILANCIO 2027	69.984,17 €
TOTALE RISPARMIO A REGIME BILANCIO 2028	88.674,09 €

QUADRO SINTETICO - ANNO 2027

TOTALE SPESA ASSUNZIONI BILANCIO 2027	84.832,89 €
TOTALE RISPARMIO CESSAZIONI BILANCIO 2027	69.984,17 €
TOTALE COSTO AL NETTO CESSAZIONI	14.848,72 €

TOTALE SPESA ASSUNZIONI A REGIME	101.518,88 €
---	---------------------

TOTALE RISPARMIO CESSAZIONI A REGIME	88.674,09 €
TOTALE COSTO AL NETTO CESSAZIONI A REGIME	12.844,79 €

**Spese per il personale di cui ai commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006****Enti già soggetti al Patto di stabilità interno**

Stanziamenti (da bilancio di previsione)		Stanziamiento 2025	
1	Macroaggregato 01 (compreso il Segretario e compresi gli oneri per il nucleo familiare, i buoni pasto e le spese per equo indennizzo)	+	7.487.852,38
2	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	-	671.358,01
3	Irap relativa alle spese di cui al punto 1	+	467.035,90
4	Irap relativa alle spese di cui al punto 2	-	44.458,93
5	Costo complessivo: co.co.co., altre forme di lavoro flessibile (es. interinali), personale in convenzione, LSU, incarichi ex artt. 90 e 110, commi 1, 2 e 6, del TUEL, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003*	+	950.478,17
6	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni*	+	133.077,33
7	Spese riferite agli stage scolastici svolti dagli alunni delle scuole presso gli uffici del Comune, laddove si sia tradotta sostanzialmente nell'utilizzazione di attività lavorativa a supporto del personale dipendente*	+	0,00
8	Spese a titolo di indennità sostitutiva per ferie non godute dal personale cessato dal servizio (art. 10, comma 2, del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66)*	+	4.365,11
9	Indennità per mancato preavviso dipendente	+	8.500,00
10	Spese sostenute per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente*	+	0,00
11	Spese sostenute per il personale trasferito a società partecipate qualora sia previsto l'obbligo di retrocessione in caso di scioglimento o messa in liquidazione della società*	+	0,00
12	Irap relativa alle spese di cui ai punti da 5 a 11	+	72.429,27
13	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato)	-	
14	Spese per contratti di formazione e lavoro prorogati per espressa disposizione di legge	-	0,00
15	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette	-	120.910,83
16	Spese per formazione del personale	-	21.000,00
17	Rimborsi per missioni	-	4.000,00
18	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati	-	393.059,15
19	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato per attività elettorale	-	0,00
20	Spese per personale trasferito dalle Regioni per l'esercizio di funzioni delegate	-	0,00
21	Spese per personale il cui contratto di lavoro a tempo determinato, anche se in forma di collaborazione coordinata e continuativa, sia stato stipulato nel 2005 (solo se l'ente presentava avanzo di bilancio negli ultimi tre esercizi)	-	0,00
22	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale (Circolare Ministero dell'Interno n. FL 05/2007 dell' 8 marzo 2007)	-	
23	Spese per assunzioni in deroga ai sensi dell'art. 3, comma 120, della Legge n. 244/2007 (effettuate prima del 31/05/2010)	-	
24	Spese per incentivi al personale per progettazione opere pubbliche, ICI, condoni, avvocatura (NB il D.L. 90/2014 ha eliminato gli incentivi alla progettazione per il personale dirigenziale)	-	280.795,30
25	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale	-	
26	Rimborso danni al dipendente per comportamento illegittimo del Comune	-	
27	Irap relativo alle spese di cui ai punti da 14 a 26 (non 13 perché versato direttamente dall'ente cui il personale è stato comandato)	-	53.170,95
28	Quota di competenza del costo del personale in carico ad altri enti*	+	0,00
Totale spesa			7.534.984,97
Media spesa 2011/2013			8.112.412,81
L'ente rispetta il vincolo relativo alla spesa del personale ?			SI
Margine di spesa ancora sostenibile			577.427,84

* N.B. Voce da sommare solo se le spese ivi richiamate sono allocate in macro aggregati diversi dallo 01, in quanto, se allocate nel macro aggregato 01, sono già comprese nel punto 1

PROSPETTO DI CALCOLO SPESE DI PERSONALE AI SENSI DEL D.M. 17 MARZO 2020

		ANNO	VALORE	FASCIA
<u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u>		2025		
Popolazione al 31 dicembre		2024	53.362	f
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")		2023	6.247.942,56 €	(I)
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018			7.265.150,02 €	(a1)
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")		2021	40.055.110,79 €	
		2022	40.468.245,29 €	
		2023	43.838.777,32 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			41.454.044,47 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio ASSESTATO		2023	1.949.847,54 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE			39.504.196,93 €	(b)
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)				(c) 15,82%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM				(d) 27,00%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM				(e) 31,00%
COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI				
ENTE VIRTUOSO				
ENTE VIRTUOSO				
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))			4.418.190,61 €	(f)
Somatoria tra spesa del personale da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1			10.666.133,17 €	(f1)
Tetto di spesa comprensivo dell'incremento da Tab. 1			10.666.133,17 €	(m1)
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)			10.666.133,17 €	(n)
Limite massimo di spesa per il personale da applicare nell'anno		2025	10.666.133,17 €	(o)

allegato sub E)

**COMUNE DI BISCEGLIE**

PROVINCIA BARLETTA ANDRIA TRANI

Allegato sub. F) – Programmazione Assunzionale a tempo indeterminato - triennio 2025/2027

ASSUNZIONI RIVENIENTI DA ANNUALITA' 2024 E PRECEDENTI RIPROGRAMMATE

AREA (CCNL 2019/2021)	EX CAT. (CCNL 2016/2018)	PROFILO PROFESSIONALE	DECORRENZA	RIPARTIZIONE DI DESTINAZIONE	MODALITA' ASSUNZIONE
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	INGEGNERE	DA DEFINIRSI		ASSEGNAZIONE VINCITORI CONCORSO INDETTO DALL'AGENZIA PER LA COESIONE TERRITORIALE - PON 2021/2027 - CAPCOE
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	ARCHITETTO	DA DEFINIRSI		ASSEGNAZIONE VINCITORI CONCORSO INDETTO DALL'AGENZIA PER LA COESIONE TERRITORIALE - PON 2021/2027 - CAPCOE
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	SPECIALISTA NELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA	DA DEFINIRSI		ASSEGNAZIONE VINCITORI CONCORSO INDETTO DALL'AGENZIA PER LA COESIONE TERRITORIALE - PON 2021/2027 - CAPCOE
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	SPECIALISTA NELLA TRANSIZIONE DIGITALE	DA DEFINIRSI		ASSEGNAZIONE VINCITORI CONCORSO INDETTO DALL'AGENZIA PER LA COESIONE TERRITORIALE - PON 2021/2027 - CAPCOE
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	FUNZIONARIO CONTABILE	01/07/2025	RIPARTIZIONE FINANZIARIA	MOBILITA' EX ART.30, D.LGS. N.165/2001 /SCORRIMENTO GRADUATORIA/ CONCORSO
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	FUNZIONARIO CONTABILE	01/07/2025	RIPARTIZIONE FINANZIARIA	SCORRIMENTO GRADUATORIA/ MOBILITA' / CONCORSO
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	FUNZIONARIO TECNICO	01/07/2025	RIPARTIZIONE PIANIFICAZIONE PROGRAMMI E INFRASTRUTTURE	SCORRIMENTO GRADUATORIA/ MOBILITA' / CONCORSO
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	01/07/2025	RIPARTIZIONE AMMINISTRATIVA E SERVIZI AL CITTADINO	PROGRESSIONE VERTICALE EX ART. 13, COMMA 6, DEL CCNL 2019/2021 - INCIDENTE SUI LIMITI FINANZIARI EX ART. 1, COMMA 557, DELLA LEGGE N. 296/06 E NON INCIDENTE SULLE CAPACITA' ASSUNZIONALI EX ART. 33 DL 34/2019
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	01/07/2025	RIPARTIZIONE PIANIFICAZIONE,PROGRAMMI E INFRASTRUTTURE	PROGRESSIONE VERTICALE EX ART. 13, COMMA 6, DEL CCNL 2019/2021 - INCIDENTE SUI LIMITI FINANZIARI EX ART. 1, COMMA 557, DELLA LEGGE N. 296/06 E NON INCIDENTE SULLE CAPACITA' ASSUNZIONALI EX ART. 33 DL 34/2019
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	01/07/2025	RIPARTIZIONE AMMINISTRATIVA E SERVIZI AL CITTADINO	PROGRESSIONE VERTICALE EX ART. 13, COMMA 6, DEL CCNL 2019/2021 - INCIDENTE SUI LIMITI FINANZIARI EX ART. 1, COMMA 557, DELLA LEGGE N. 296/06 E NON INCIDENTE SULLE CAPACITA' ASSUNZIONALI EX ART. 33 DL 34/2019
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	01/07/2025	RIPARTIZIONE SERVIZI SOCIALI,SPORT,TURISMO,CULTURA	PROGRESSIONE VERTICALE EX ART. 13, COMMA 6, DEL CCNL 2019/2021 - INCIDENTE SUI LIMITI FINANZIARI EX ART. 1, COMMA 557, DELLA LEGGE N. 296/06 E NON INCIDENTE SULLE CAPACITA' ASSUNZIONALI EX ART. 33 DL 34/2019

AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	SPECIALISTA VIGILANZA	01/07/2025	RIPARTIZIONE POLIZIA LOCALE	PROGRESSIONE VERTICALE EX ART. 13, COMMA 6, DEL CCNL 2019/2021 - INCIDENTE SUI LIMITI FINANZIARI EX ART. 1, COMMA 557, DELLA LEGGE N. 296/06 E NON INCIDENTE SULLE CAPACITA' ASSUNZIONALI EX ART. 33 DL 34/2019
---	---	-----------------------	------------	-----------------------------	---



COMUNE DI BISCEGLIE

PROVINCIA BARLETTA ANDRIA TRANI

ASSUNZIONI PIANO OCCUPAZIONALE 2025

COMPARTO FUNZIONI LOCALI (CCNL 2019/2021) - AREA FUNZIONI LOCALI (CCNL 2019/2021)	EX CAT. (CCNL 2016/2018)	PROFILO PROFESSIONALE	DECORRENZA	RIPARTIZIONE DI DESTINAZIONE	MODALITA' ASSUNZIONE
AREA DIRIGENZA	Dirigente	DIRIGENTE TECNICO	01/08/2025	RIPARTIZIONE PIANIFICAZIONE PROGRAMMI INFRASTRUTTURE	MANTENIMENTO IN SERVIZIO ART. 1 COMMA 165 DELLA LEGGE 207/2024 (LEGGE DI BILANCIO 2025)
AREA DIRIGENZA	Dirigente	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	01/07/2025	RIPARTIZIONE AMMINISTRATIVA E SERVIZI AL CITTADINO	MOBILITA'/SCORRIMENTO GRADUATORIE/CONCORSO
AREA DIRIGENZA	Dirigente	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	01/12/2025	RIPARTIZIONE SEVIZI SOCIALI ED EDUCATIVI- CULTURA - SPORT - TURISMO	SCORRIMENTO GRADUATORIA/ MOBILITA'/ CONCORSO
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	ASSISTENTE SOCIALE	01/07/2025	RIPARTIZIONE SEVIZI SOCIALI ED EDUCATIVI- CULTURA - SPORT - TURISMO	STABILIZZAZIONE EX ART.3, COMMA 5, DEL D.L. N. 44/2023
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	ASSISTENTE SOCIALE	01/12/2025	RIPARTIZIONE SEVIZI SOCIALI ED EDUCATIVI- CULTURA - SPORT - TURISMO	STABILIZZAZIONE EX ART.3, COMMA 5, DEL D.L. N. 44/2023
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	01/12/2025	RIPARTIZIONE AMBIENTE-SANITA'-SUAP-SUA-TRASPORTI E MOBILITA' SOSTENIBILE	STABILIZZAZIONE EX ART. 50, COMMA 17BIS, DEL D.L. N. 13/2023
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	01/07/2025	RIPARTIZIONE AMMINISTRATIVA E SERVIZI AL CITTADINO	SCORRIMENTO GRADUATORIA/ MOBILITA'/ CONCORSO
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	01/07/2025	RIPARTIZIONE POLIZIA LOCALE, PROTEZIONE CIVILE, SICUREZZA E VIABILITA'	SCORRIMENTO GRADUATORIA/ MOBILITA'/ CONCORSO
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	01/07/2025	RIPARTIZIONE POLIZIA LOCALE, PROTEZIONE CIVILE, SICUREZZA E VIABILITA'	SCORRIMENTO GRADUATORIA/ MOBILITA'/ CONCORSO
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	01/07/2025	RIPARTIZIONE POLIZIA LOCALE, PROTEZIONE CIVILE, SICUREZZA E VIABILITA'	SCORRIMENTO GRADUATORIA/ MOBILITA'/ CONCORSO

AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	01/07/2025	RIPARTIZIONE POLIZIA LOCALE, PROTEZIONE CIVILE, SICUREZZA E VIABILITA'	SCORRIMENTO GRADUATORIA/ MOBILITA'/ CONCORSO
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	ISTRUTTORE TECNICO	01/07/2025	RIPARTIZIONE PIANIFICAZIONE PROGRAMMI INFRASTRUTTURE	SCORRIMENTO GRADUATORIA/ MOBILITA'/ CONCORSO
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	ISTRUTTORE TECNICO	01/07/2025	RIPARTIZIONE PIANIFICAZIONE PROGRAMMI INFRASTRUTTURE	SCORRIMENTO GRADUATORIA/ MOBILITA'/ CONCORSO
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	01/07/2025	RIPARTIZIONE SEVIZI SOCIALI ED EDUCATIVI- CULTURA - SPORT - TURISMO	SCORRIMENTO GRADUATORIA/ MOBILITA'/ CONCORSO
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	01/07/2025		SCORRIMENTO GRADUATORIA/ MOBILITA'/ CONCORSO
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	01/07/2025		SCORRIMENTO GRADUATORIA/ MOBILITA'/ CONCORSO
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	01/07/2025	RIPARTIZIONE FINANZIARIA	PROGRESSIONE VERTICALE EX ART. 13, COMMA 6, DEL CCNL 2019/2021 - INCIDENTE SUI LIMITI FINANZIARI EX ART. 1, COMMA 557, DELLA LEGGE N. 296/06 E NON INCIDENTE SULLE CAPACITA' ASSUNZIONALI EX ART. 33 DL 34/2019
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	FUNZIONARIO CONTABILE	01/07/2025	RIPARTIZIONE FINANZIARIA	PROGRESSIONE VERTICALE EX ART. 13, COMMA 6, DEL CCNL 2019/2021 - INCIDENTE SUI LIMITI FINANZIARI EX ART. 1, COMMA 557, DELLA LEGGE N. 296/06 E NON INCIDENTE SULLE CAPACITA' ASSUNZIONALI EX ART. 33 DL 34/2019
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	FUNZIONARIO CONTABILE	01/07/2025	RIPARTIZIONE FINANZIARIA	PROGRESSIONE VERTICALE EX ART. 13, COMMA 6, DEL CCNL 2019/2021 - INCIDENTE SUI LIMITI FINANZIARI EX ART. 1, COMMA 557, DELLA LEGGE N. 296/06 E NON INCIDENTE SULLE CAPACITA' ASSUNZIONALI EX ART. 33 DL 34/2019
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	FUNZIONARIO TECNICO	01/07/2025	RIPARTIZIONE PIANIFICAZIONE,PROGRAMMI INFRASTRUTTURE	PROGRESSIONE VERTICALE EX ART. 13, COMMA 6, DEL CCNL 2019/2021 - INCIDENTE SUI LIMITI FINANZIARI EX ART. 1, COMMA 557, DELLA LEGGE N. 296/06 E NON INCIDENTE SULLE CAPACITA' ASSUNZIONALI EX ART. 33 DL 34/2019
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	SPECIALISTA VIGILANZA	01/07/2025	RIPARTIZIONE POLIZIA LOCALE, PROTEZIONE CIVILE, SICUREZZA E VIABILITA'	PROGRESSIONE VERTICALE EX ART. 13, COMMA 6, DEL CCNL 2019/2021 - INCIDENTE SUI LIMITI FINANZIARI EX ART. 1, COMMA 557, DELLA LEGGE N. 296/06 E NON INCIDENTE SULLE CAPACITA' ASSUNZIONALI EX ART. 33 DL 34/2019
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	B	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	01/07/2025	RIPARTIZIONE AMMINISTRATIVA E SERVIZI AL CITTADINO - SERVIZI DEMOGRAFICI	PROGRESSIONE VERTICALE EX ART. 13, COMMA 6, DEL CCNL 2019/2021 - INCIDENTE SUI LIMITI FINANZIARI EX ART. 1, COMMA 557, DELLA LEGGE N. 296/06 E NON INCIDENTE SULLE CAPACITA' ASSUNZIONALI EX ART. 33 DL 34/2019
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	B	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	01/07/2025	RIPARTIZIONE AMMINISTRATIVA E SERVIZI AL CITTADINO - SERVIZI DEMOGRAFICI	PROGRESSIONE VERTICALE EX ART. 13, COMMA 6, DEL CCNL 2019/2021 - INCIDENTE SUI LIMITI FINANZIARI EX ART. 1, COMMA 557, DELLA LEGGE N. 296/06 E NON INCIDENTE SULLE CAPACITA' ASSUNZIONALI EX ART. 33 DL 34/2019



COMUNE DI BISCEGLIE

PROVINCIA BARLETTA ANDRIA TRANI

ASSUNZIONI PIANO OCCUPAZIONALE 2026

AREA (CCNL 2019/2021)	EX CAT. (CCNL 2016/2018)	PROFILO PROFESSIONALE	DECORRENZA	RIPARTIZIONE DI DESTINAZIONE	MODALITA' ASSUNZIONE
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	01/07/2026	RIPARTIZIONE AMBIENTE SUA-SUAP-TRASPORTI E MOBILITA' SOSTENIBILE - PNRR	MOBILITA'/SCORRIMENTO GRADUATORIE ALTRI ENTI/CONCORSO
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	01/07/2026	RIPARTIZIONE AMBIENTE SUA-SUAP-TRASPORTI E MOBILITA' SOSTENIBILE - PNRR	MOBILITA'/SCORRIMENTO GRADUATORIE ALTRI ENTI/CONCORSO



COMUNE DI BISCEGLIE

PROVINCIA BARLETTA ANDRIA TRANI

ASSUNZIONI PIANO OCCUPAZIONALE 2027

AREA (CCNL 2019/2021)	EX CAT. (CCNL 2016/2018)	PROFILO PROFESSIONALE	DECORRENZA	RIPARTIZIONE DI DESTINAZIONE	MODALITA' ASSUNZIONE
<i>DIRIGENTI</i>	DIR	DIRIGENTE TECNICO	01/01/2027	RIPARTIZIONE AMBIENTE SUA-SUAP-TRASPORTI E MOBILITA' SOSTENIBILE - PNRR	MOBILITA'/SCORRIMENTO GRADUATORIE ALTRI ENTI/CONCORSO
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	01/07/2027	RIPARTIZIONE AMMINISTRATIVA E SERVIZI AL CITTADINO	MOBILITA'/SCORRIMENTO GRADUATORIE ALTRI ENTI/CONCORSO



Collegio dei Revisori dei Conti

Verbale n. 14/2025

L'anno duemilaventicinque il giorno 16 del mese di aprile alle ore 14.30 si è riunito, nella Casa Comunale del Comune di Bisceglie, a seguito di convocazione, il Collegio dei Revisori dei Conti così composto:

- Dott. Giorgio Treglia - Presidente
- Dott. Luciano Latartara - Componente
- Dott. Salvatore Maggi - Componente

Il Collegio ha ricevuto nota pec prot. n. 0025533 del 16.04.2025, a firma del Dirigente della Ripartizione Amministrativa e Servizi al Cittadino Servizio Risorse Umane, con la richiesta del parere previsto dall' art. 19, comma 8, Legge n. 448/2001 e l'asseverazione di cui all'art. 4, comma 2, D.M. 17 marzo 2020 sulla Proposta di Deliberazione di Giunta Comunale n. 129 del 16.04.2025 avente ad oggetto "*Piano Triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2025/2027 – Sezione 3.3 del Piano Integrato Attività ed Organizzazione (PIAO) 2025/2027 - APPROVAZIONE*" e relativi allegati.

Il Collegio continua l'esame della suddetta proposta e constata che l'Ente intende adottare il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il periodo 2025/2027, nonché la Dotazione organica.

RICHIAMATI:

- l'art. 6 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n.165;
- l'art. 6 ter del D. Lgs. n. 165/2001;
- l'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000;
- l'art.89, comma 5. del D. Lgs. n. 267/2000;
- l'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2007;
- l'art. 33, comma 2. del D.L. n. 34/2019;
- il Decreto Ministeriale del 17.03.2020 in materia di calcolo della capacità assunzionale;
- l'art.19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 91, D. Lgs. n. 267/2000 "*Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale*";
- l'art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010;
- l'articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001 in materia di ricognizione annuale delle situazioni di soprannumerarietà ed eccedenze di personale;



Comune di Bisceglie
Provincia di Barletta – Andria - Trani

CONSIDERATO che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, ovvero con:

- il Documento Unico di Programmazione (DUP), ai sensi e per gli effetti del Principio Contabile applicato concernente la Programmazione di Bilancio, di cui all'Allegato 4/1 al D. Lgs. n. 118/2011 e s.m.i.;
- il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), per effetto di quanto sancito dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021 (c.d. "Decreto Reclutamento"), nonché del Decreto a firma Ministero per Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze del 30 giugno 2022, n. 132, recante il Regolamento per la definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione:

RICHIAMATE le seguenti disposizioni normative per effetto delle quali questo Collegio provvede alla disamina della suddetta Proposta di Deliberazione di Giunta Comunale n. 129/2025:

- art. 19, c. 8, L. n. 448/2001;
- art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020;

PRESO ATTO:

- dei dati riportati sulla suddetta Proposta, alla luce dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e del D.M. del 17.03.2020, che di seguito si riportano:

	ANNO		VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre	2024		53.362	f
	ANNI		VALORE	
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2023	(a)	6.247.942,56 €	(l)
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		(a1)	7.265.150,02 €	
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio	2021		40.055.110,79 €	
	2022		40.468.245,29 €	
	2023		43.838.777,32	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			41.454.044,47 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio ASSESTATO	2023		1.949.847,54 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(b)	39.504.196,93 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		(c)		15,82%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(d)		27,00%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(e)		31,00%
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2025	(o)	10.666.133,17 €	



Comune di Bisceglie
Provincia di Barletta – Andria - Trani

- che, sulla base del quadro sopra sintetizzato e dei dati della Proposta n. 129/2025, oggetto di odierno esame, il Comune di Bisceglie rispetta i parametri di cui innanzi, in quanto registrando un'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti inferiore al valore soglia di cui all'art. 4 del Decreto si colloca nella c.d. fascia dei "Comuni virtuosi";
- che, sulla base dei dati riportati nella suddetta Proposta e della quantificazione della previsione di spesa per l'anno 2025, come rideterminata rispetto alle previsioni di spesa è pari a € 7.534.984,97; pertanto, il Comune di Bisceglie rispetta il tetto massimo della spesa del personale, data dalla media del triennio 2011/2013 sancito dall'art. 1, comma 557 e seguenti, della Legge n. 296/2006 e come di seguito dettagliato:

SPESA DEL PERSONALE ART. 1 COMMA 557 E SS. DELLA LEGGE N. 296/2006 (FINANZIARIA 2007)	
MEDIA TRIENNIO 2011/2013	€ 8.112.412,81
SPESA ANNO 2025	€ 7.534.984,97

- che l'Ente:
 - ha rideterminato la dotazione organica del personale;
 - in sede di predisposizione della suddetta Proposta è stata la ricognizione delle eccedenze di personale accertando l'assenza di situazioni di sovrannumero e/o eccedenza in base alla documentazione agli atti;
 - rispetta il limite di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 prevedendo una spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025 pari a € 373.332,39, la quale è stata rideterminata in sede di predisposizione della Proposta n. 129/2025, risultando essere conforme ai limiti del tetto di legge pari a euro 989.672,00 (Spesa 2009 rapporti lavoro flessibile);
 - risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP.

VISTO:

- il parere favorevole di regolarità tecnica reso dal Dirigente della Ripartizione Amministrativa e Servizi al Cittadino Servizio Risorse Umane dott.ssa Vincenza Fornelli in data 16.04.2025;
- il parere favorevole di regolarità contabile reso dal Dirigente della Ripartizione Economico Finanziaria dott. Angelo Pedone in data 16.04.2025.

Per tutto quanto innanzi, il Collegio dei Revisori

ACCERTA

ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001, che la Proposta di Deliberazione di Giunta Comunale n. 129/2025, avente ad oggetto: "*Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2025/2027 - Sezione 3.3 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025/2027 - APPROVAZIONE*" e contenente la nuova programmazione del fabbisogno del personale dell'Ente, la quale risulta essere



Comune di Bisceglie
Provincia di Barletta – Andria - Trani

improntata al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della Legge n. 449/1997;

ASSEVERA

- la permanenza dell'equilibrio pluriennale di bilancio, ai sensi dell'art. 4, comma 2, del D.M. del 17.03.2020, ragion per cui la spesa di personale programmata per le assunzioni a tempo indeterminato rispetta la spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, di cui all'art. 2 del succitato Decreto, non risultando superiore al valore soglia individuato per la fascia demografica di riferimento del Comune di Bisceglie;
- che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2025/2027 consente di rispettare:
 - le disposizioni di cui all'art. 1, comma 557 e ss., del D. Lgs. n. 296/2006;
 - le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019;
 - il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010;

ESPRIME

parere favorevole alla Proposta di Deliberazione di Giunta Comunale n. 129 del 16.04.2025 avente ad oggetto: “Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2025/2027 - Sezione 3.3 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025/2027- APPROVAZIONE”.

Rammenta infine che:

- ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica;
- la comunicazione, per il tramite della Piattaforma SICO, dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.

Il presente Verbale viene letto, confermato e sottoscritto.

Il Collegio dei Revisori dei Conti

Dott. Giorgio Treglia – Presidente

Dott. Salvatore Maggi – Componente

Dott. Luciano Latartara – Componente